L 7 AL 3306/05

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
7
1. Instanz
SG Ulm (BWB)
Aktenzeichen
S 7 AL 1419/03
Datum
30.05.2005
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 7 AL 3306/05
Datum
24.05.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze
Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer; Arbeitsverhältnis
Aus der Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Recht und Gesetz folgt, dass sie keine Arbeitsverhältnisse fördern darf, die gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstoßen. Ein solcher Verstoß ist bei einem Arbeitsvertrag anzunehmen, dessen Inhalt gegen eine unmittelbar anwendbare Verordnung der Europäischen Union verstößt (hier: Höchstlenkzeiten im Personenbeförderungsverkehr nach der VO Nr. 3820/85).
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 30. Mai 2005 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für ältere Arbeitnehmer.

Die Klägerin beantragte am 25. Oktober 2002 die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für ältere Arbeitnehmer für die Dauer von drei Monaten in Höhe von 50 % des für die Bemessung berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes für die Einstellung des am 21. Februar 1949 geborene G. J. R. (im folgenden R.) als Reisebusfahrer. R. war zuvor bereits vom 1. Juni 1995 bis 31. Oktober 1998 bei der Klägerin als Busfahrer beschäftigt gewesen, danach war er bis 4. Juni 1999 arbeitslos und vom 5. Juni 1999 bis 31. August 2001 wiederum als Busfahrer beschäftigt. Anschließend war R. arbeitslos bzw. arbeitsunfähig krank. Mit der Klägerin schloss er am 28. Oktober 2002 einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Dezember 2002 bis 30. Mai 2003. In dem Antrag gab die Klägerin ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.250,00 EUR netto inklusive Spesen und Übernachtungspauschale sowie Lenkzeiten von 60 Stunden wöchentlich an. Nach einem Aktenvermerk vom 25. Oktober 2002 fand an diesem Tag ein Telefonat zwischen der Beklagten und der Klägerin statt, bei welchem für R. eine Trainingsmaßnahme für drei Wochen sowie Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer für drei Monate in Höhe von 50 % angeboten wurde, wenn eine Einstellung erfolge. Aufgrund dieses Telefonats wurde der Antragsvordruck an die Klägerin versandt.

Mit Bescheid vom 20. März 2003 lehnte die Beklagte den Antrag ab. Die Gewährung der Leistung könne nur für die dauerhafte Eingliederung von Arbeitnehmern gewährt werden, d.h. wenn nach der Gesamtsituation davon auszugehen sei, dass die Beschäftigung auf nicht absehbare Zeit fortbestehe. Diese Voraussetzungen lägen nicht vor. Die Gewährung der Leistungen sei nur möglich, wenn bei Tarifgebundenheit der Arbeitgeber zu tariflichen Bedingungen beschäftigt werde oder sofern Tarifgebundenheit nicht vorliege, der ortsübliche Lohn gezahlt würde. Die im Antrag angegebene Bezahlung entspreche weder den tariflichen Bedingungen, noch sei sie ortsüblich. Des Weiteren sei eine Einhaltung des Bundesurlaubsgesetzes nicht erkennbar. Das Arbeitsverhältnis dauere genau sechs Monate, es werde jedoch kein Jahresurlaub gewährt. Der Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz könne durch einen Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden. Darüber hinaus sei eine Einhaltung der Lenk-, Unterbrechungs- sowie Ruhezeiten nach EWG-Verordnung aus den Antragsunterlagen nicht erkennbar. Den Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte mit der Begründung zurück, dass das Arbeitsamt keine Beschäftigungsverhältnisse fördere, bei denen u.a. die gesetzlichen Vorschriften nicht eingehalten werden. Das Ermessen könne daher nicht zugunsten der Klägerin ausgeübt werden (Widerspruchsbescheid vom 21. Mai 2003).

Hiergegen richtet sich die am 17. Juni 2003 zum Sozialgericht Ulm (SG) erhobene Klage. Zur Begründung hat die Klägerin ausgeführt, R. habe 1.250,00 EUR monatlich netto verdient, davon sei die Hälfte Lohn gewesen, die andere Hälfte für Spesen vorgesehen. R. habe zusätzliche Einnahmen dadurch gehabt, dass er im Omnibus Waren verkauft habe, der Verdienst belaufe sich auf etwa 500,00 EUR. Eine Küche für die Aufbereitung der Waren habe die Klägerin angeschafft. Der Preis habe 35.000,00 EUR betragen. Dazu seien noch zwei

Kühlschränke angeschafft worden. Der Klägerin sei telefonisch die Gewährung des Eingliederungszuschusses zugesagt worden. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages stelle auch keinen der gesetzlich geregelten Ausschlusstatbestände dar. Die Beklagte habe ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt. Im Hinblick auf die vorherige Beratung stelle die Verwaltungsentscheidung ein widersprüchliches Verhalten dar. Die Klägerin habe erhebliche Ausgaben für den Mitarbeiter gehabt und im Zusammenhang mit dem geschlossenen Arbeitsvertrag ganz erhebliche Investitionen getätigt, insbesondere um dem Mitarbeiter zusätzliche Einnahmen durch den Verkauf von Getränken und Waren zur Verpflegung der Reisegäste zu ermöglichen. Die Höhe der Lohnleistungen sei lediglich ausschlaggebend für die Höhe des Förderungsbetrages, nicht jedoch für die Gewährung. Insoweit sei lediglich entscheidend, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt werde.

Mit Urteil vom 30. Mai 2005 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Gewährung der Zuschüsse stehe im Ermessen der Beklagten. Es sei legitim, bei der Ermessensausübung die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrages zu berücksichtigen. Es sei nicht Aufgabe der Beklagten, Arbeitsverhältnisse zu fördern, die nicht den gesetzlichen Vorschriften entsprächen. Die Beklagte habe zutreffend darauf hingewiesen, dass der gezahlte Lohn weder den tariflichen Bestimmungen entsprochen habe noch ortsüblich gewesen sei. Nicht zulässig sei die Nichtgewährung von Jahresurlaub, die Lenk- und Ruhezeiten entsprächen nicht dem europäischen Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals. Schließlich liege keine schriftliche Zusage vor, auf die die Klägerin ihren Anspruch stützen könne.

Hiergegen richtet sich die am 10. August 2005 beim Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg eingelegte Berufung der Klägerin. Die Ablehnung der Leistung sei unzulässig, soweit sich das Urteil auf einen Widerspruch zu gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich des vereinbarten Entgelts stütze. Es bestehe keine Tarifgebundenheit und kein Widerspruch zu ortsüblichen Einkommensstrukturen. Hierüber sei zudem weder vom Gericht Beweis erhoben noch auf Gerichtsbekanntheit verwiesen worden. Es sei auch nicht angegeben worden, in welcher Höhe der angebliche Tariflohn liegen solle. Weiterhin sei bei einem befristeten Arbeitsverhältnis von sechs Monaten zulässig, auf die übliche Urlaubssperre in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses zu verweisen, es liege somit kein Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen vor. Hinsichtlich der Arbeitszeiten sei darauf zu verweisen, dass R. im Reise- und nicht im Linienverkehr eingesetzt worden sei. Die im Arbeitsvertrag angegebenen Arbeitszeiten seien als Rahmenbedingungen anzusehen, nicht als ständige wöchentliche Arbeitszeiten. Der Mitarbeiter sei üblicherweise in einer Woche für mehrere Tage unterwegs, wobei die genannten Arbeitsstunden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Lenk- und Ruhezeiten anfielen, darauf trete üblicherweise eine Pause von mehreren Tagen ein. Nach der Pressemitteilung des Rats der europäischen Union vom 6. Februar 2006 (PRES/06/35) nehme der Rat eine Verordnung mit gemeinsamen Vorschriften für die Lenk-, Pausen- und Ruhezeiten von Berufskraftfahrern sowie zur Aufhebung der Verordnung 3820/85 an. Damit werde eine regelmäßige wöchentliche Höchstlenkzeit von 56 Stunden eingeführt, die übrigen Einschränkungen seien nicht mehr vorgesehen. Die von der Klägerin angegebene Höchstlenkzeit von 60 Stunden in der Woche stelle lediglich den äußeren Rahmen dar, der aufgrund der tatsächlichen Fahrten nicht ausgefüllt werde. Im Übrigen sei die Überschreitung nicht gravierend. Hinsichtlich des Nettoeinkommens werde darauf hingewiesen, dass die Vereinbarung lediglich aussage, dass zusätzlich zu dem letztendlich auszuzahlenden Nettoeinkommen von 1.250,00 EUR keine weiteren Spesen gezahlt würden, d.h. der Mitarbeiter keine weiteren Einkünfte habe. Dies sei für den Mitarbeiter zur Schaffung von finanzieller Klarheit vorteilhaft. Ergänzend hat die Klägerin die Lohnabrechnungen für R. von Dezember 2002 bis März 2003 sowie eine Prüfbescheinigung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte betreffend den Zeitraum vom 1. Januar 2000 bis 31. Dezember 2004 eingereicht. Seitens des Rentenversicherungsträgers seien keine Beanstandungen erfolgt, somit seien auch die geprüften Abrechnungen für R. für in Ordnung befunden worden. Aufgrund der zuvor erfolgten mündlichen Zusage sei die Leistung zu bewilligen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 30. Mai 2005 sowie den Bescheid vom 20. März 2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21. Mai 2003 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Eingliederungszuschuss für den Arbeitnehmer G. J. R. für die Zeit vom 1. Dezember 2002 bis 28. Februar 2003 in Höhe von 50 v.H. des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts zu bewilligen, hilfsweise, über den Antrag auf Gewährung des Eingliederungszuschusses unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte räumt ein, dass ausweislich des Arbeitsvertrages ein Urlaubsanspruch zuerkannt worden und lediglich vorgesehen gewesen sei, dass der Arbeitnehmer während der ersten sechs Monaten keinen Urlaub antrete. Diese Regelung dürfe zulässig sein, sofern dem Arbeitnehmer sein Urlaubsanspruch von 12 Tagen ausgezahlt worden sei. Dies habe die Klägerin bisher nicht nachgewiesen. Des Weiteren regele Artikel 6 der VO (EWG) Nr. 3820/85, dass die zulässige Tageslenkzeit neun Stunden bzw. zwei Mal pro Woche zehn Stunden betrage. Allerdings regele Artikel 6 Abs. 2 nur die reine Lenkzeit (90 Stunden in zwei aufeinanderfolgenden Wochen) und umfasse nicht die Arbeitszeit. Werde die zulässige Lenkzeit von 56 Stunden in der ersten Woche ausgeschöpft, müsse die Lenkzeit in der zweiten Woche auf 34 Stunden beschränkt werden. Die von der Klägerin angegebene Lenkzeit von 60 Stunden in einer Woche entspreche nicht den gesetzlichen Bestimmungen. Bislang sei nicht dargelegt worden, ob die Vergütung in Höhe von 1.250,00 EUR inklusive Spesen und Übernachtungspauschale eine angemessene Entlohnung darstelle. Insbesondere sei nicht dargelegt, wie hoch das Nettoentgelt ohne Spesen und Übernachtungspauschale sei.

Der Senat hat Beweis erhoben durch die schriftliche Vernehmung von R. als Zeuge. Dieser hat mit Schreiben vom 5. März 2007 mitgeteilt, dass er wöchentlich ca. 60 Stunden Lenkzeiten gehabt habe und 1.250,00 EUR Lohn, jedoch keine Spesen erhalten habe. Er habe keinen Urlaub gehabt und auch keine Geldzahlung erhalten zur Urlaubsabgeltung.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf die EGZ-Akte der Beklagten, die Klageakte des SG und die Berufungsakte des Senats Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin hat keinen Erfolg.

Rechtsgrundlage für den von der Klägerin begehrten Eingliederungszuschuss ist § 217 Sozialgesetzbuch Drittes Buch ((SGB III) i.d.F., die die Norm durch das AFRG vom 24. März 1997 - BGBl. I, 594 - erhalten hat) i.V.m. § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III (idF, die die Norm durch das Job-AQTIV-Gesetz vom 10. Dezember 2001 - BGBl. I, 3443 erhalten hat). Nach § 217 SGB III können Arbeitgeber zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten zum Ausgleich von Minderleistungen erhalten. Förderungsbedürftig sind Arbeitnehmer, die ohne die Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Nach § 218 Abs. 1 SGB III können Eingliederungszuschüsse u.a. erbracht werden, wenn (Nr. 3) Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet haben (Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer). § 217 Satz 1 SGB III verlangt, dass der begehrte Zuschuss zum Ausgleich von Minderleistungen dient. Der Begriff der Minderleistung ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der lediglich Ausdruck einer allgemeinen Zielsetzung der Eingliederungszuschüsse ist, die im Rahmen der Ermessensausübung zu berücksichtigen ist (so Armbrust in Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, 2003, § 16 Rdnr. 5 ff.). Das Erfordernis der Minderleistung ist damit keine echte Anspruchsvoraussetzung (so noch zu § 49 AFG: BSG SozR 3-4100 § 49 Nr. 1 S. 2; s. auch Heinz in PK-SGB III, 2. Auflage, § 217 Rdnr. 43), bei deren Umsetzung der Beklagten u.U. sogar ein gerichtlich nur beschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zukäme (dafür Feckler in GK-SGB III, Stand Juni 2003, § 217 Rdnr. 10). Nach der Gesetzesbegründung soll § 217 SGB III nur den Leistungszweck festlegen (vgl. BT-Drucks. 13/4941 S. 192). Dies entspricht hinsichtlich der Minderleistung auch der Systematik des Gesetzes. Denn in den Sondervorschriften der §§ 218 ff. SGB III hat der Gesetzgeber spezielle Voraussetzungen normiert, welche beim Arbeitnehmer vorliegen müssen, für den der Arbeitgeber die Förderung begehrt. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass in den normierten Fällen in aller Regel eine Minderleistung des Arbeitnehmers zu erwarten ist (vgl. BT-Drucks. 13/4941 S. 192 zu § 215). Er hat damit selbst die Formen von Minderleistungen typisiert. Für eine generalklauselartige Anwendung des § 217 SGB III ist daneben kein Raum. Es kommt somit im Einzelfall hinsichtlich der geminderten Leistungsfähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers auf die besonderen Voraussetzungen des § 218 SGB III an, die gerichtlich voll überprüfbar sind. Weitere Überlegungen zur Minderleistungsfähigkeit sind von der Beklagten lediglich im Rahmen des Ermessens anzustellen (BSG, Urteil vom 6. April 2006 – B 7a AL 20/05 R – SozR 4-4300 § 324 Nr. 2; vgl. Armbrust, a.a.O., Rdnr. 7). Die Voraussetzungen des § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III liegen vor. Unschädlich ist, dass der 1949 geborene Arbeitnehmer R. zum Antragszeitpunkt (25. Oktober 2002) erst 53 Jahre alt war. Nach § 421 f Abs. 1 Satz 1 SGB III (i.d.F. des Art. 1 Job-AQTIV-Gesetz vom 10. Dezember 2001, BGBl. I, 3443) kann der Eingliederungszuschuss nach § 218, dessen Förderdauer bis zu 36 Monate beträgt, geleistet werden für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. Nach § 421 f Abs. 4 SGB III gilt dies für Förderungen, die bis zum 31. Dezember 2009 begonnen haben (vgl. für die Zeit vor Inkrafttreten des § 421 f die aufgrund der Ermächtigung in § 224 Satz 2 SGB III vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) erlassene Eingliederungszuschussverordnung vom 30. Dezember 1997 (BGBl. I, 1394)). Das frühere Erfordernis der Langzeitarbeitslosigkeit i.S.v. § 18 Abs. 1 SGB III in der ursprünglichen Fassung des § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III, erweitert auf Arbeitslosigkeit für die Dauer von sechs Monaten innerhalb der letzten zwölf Monate m.W.v. 1. August 1999, ist durch das Job-AQTIV-Gesetz m.W.v. 1. Januar 2002 ganz abgeschafft worden, so dass die Arbeitsämter befugt waren, Zuschüsse für ältere Arbeitnehmer sofort, wenn dies erforderlich war, zu erbringen (so Begründung in BT-Drucks. 14/6944 S. 100 zu § 218). Die erheblichen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit von R. in der Zeit seit Beendigung der letzten Beschäftigung am 31. August 2001 stehen der Gewährung eines Eingliederungszuschusses daher nicht entgegen. Der Arbeitnehmer R. ist auch förderungsbedürftig im Sinne des § 217 Satz 2 SGB III. Danach sind nur Arbeitnehmer förderungsbedürftig, die ohne Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Zwischen der Förderung und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt besteht ein kausaler Zusammenhang, denn aufgrund des tatsächlichen Ablaufs ist davon auszugehen, dass R. ohne den Zuschuss nicht eingestellt worden und somit die Eingliederung ohne Förderung nicht erfolgt wäre. An der Kausalität bestehen insoweit keine Zweifel, weil die Einstellung erst nach mündlicher Zusage der Förderung durch die Beklagte erfolgte. Die Beklagte hat bei der Beurteilung der Frage, ob der Arbeitnehmer ohne die Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann, neben dieser Kausalitätsprüfung eine Prognoseentscheidung zu treffen. Dabei sind nicht nur die in der Person des Arbeitnehmers liegenden Umstände, sondern auch der Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Die Beklagte hat die Abhängigkeit der angestrebten Eingliederung von der Förderleistung vorausschauend zu beurteilen. Die von ihr geforderte hypothetische Betrachtung unterliegt einer uneingeschränkten gerichtlichen Kontrolle (BSG, Urteil vom 6. April 2006 - B 7a AL 20/05 R - SozR 4-4300 § 324 Nr. 2 m.w.N.). Es liegen keine Ausschlussgründe vor, die neben den Tatbestandsvoraussetzungen der §§ 217 ff. SGB III zu beachten sind. Gemäß § 223 Abs. 1 Nr. 1 SGB III (i.d.F. des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I, 594) ist eine Förderung ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten. Dies ist hier nicht der Fall. Nach § 223 Abs. 1 Nr. 2 SGB III a.F. ist eine Förderung auch ausgeschlossen, wenn die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war. Die frühere Beschäftigung des R. bei der Klägerin endete am 31. Oktober 1998 und liegt damit zum 1. Dezember 2002 länger als vier Jahre zurück. Allerdings setzt die Förderung allgemein voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Grund eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt (vgl. Heinz in PK-SGB III, a.a.O., § 217 Rdnr. 24 ff.; David in Eicher/Schlegel, SGB III, Stand August 2004, § 217 Rdnr. 21; Brandts in Niesel, SGB III, 3. Auflage 2005, § 217 Rdnr. 25). Diese Förderungsvoraussetzung ist nicht ausdrücklich in § 217 Satz 1 SGB III genannt. Sie folgt aber aus der Verwendung des Begriffs "Arbeitsentgelt" in § 217 Satz 1 SGB III ebenso wie aus dem Wortlaut der Regelungen über die Rückzahlungspflicht (vgl. § 223 Abs 2 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 a.F.). Vorliegend hat die Klägerin mit dem Arbeitnehmer R. einen Arbeitsvertrag am 28. Oktober 2002 abgeschlossen und damit ein für die Zeit vom 1. Dezember 2002 bis 30. Mai 2003 befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind von der Förderung nicht ausgeschlossen, sie müssen jedoch, um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, über die Förderungszeit hinausreichen (Brandts in Niesel, a.a.O., § 217 Rdnr. 25). Dies ist bei der hier beantragten Förderung für drei Monate der Fall. Aus der Bindung der Beklagten an Gesetz und Recht gemäß Art. 20 Abs. 3 Grundgesetz (GG) folgt jedoch, dass die Beklagte keine Arbeitsverhältnisse fördern darf, die gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstoßen. Einfach rechtlich niedergelegt ist dieser Grundsatz für die Vermittlung auch in § 36 Abs. 1 SGB III. Zur Beachtung der geltenden Gesetze gehört auch die Beachtung von Tarifverträgen, da der normative Teil von Tarifverträgen Rechtssatzcharakter hat. Dem Tarifvertrag kommt allerdings nur dann unmittelbare und zwingende Wirkung für das Arbeitsverhältnis zu, wenn die Parteien des Arbeitsverhältnisses tarifgebunden sind (§§ 2, 3 Tarifvertragsgesetz (TVG)) oder der Tarifvertrag gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Eine Tarifgebundenheit der Klägerin besteht nach deren Angaben nicht, auch ist nicht ersichtlich, dass der hier maßgebende, zum 1. Juni 1999 in Kraft getretene Mantel- und Lohntarifvertrag zwischen dem Verband der Baden-Württembergischen Omnibusunternehmen e.V. (WBO) und der Gewerkschaft ÖTV für allgemeinverbindlich erklärt worden wäre. Es kommt daher nicht darauf an, dass der in Baden-Württemberg zwischen den genannten Tarifvertragsparteien vereinbarte Tariflohn, welcher nach der von der Beklagten telefonisch eingeholten Auskunft im Jahr 2003 bei 12,60 EUR pro Stunde lag (vgl. Blatt 26 EGZ-Akte), nicht erreicht wird. Tatsächlich gezahlt hat die Klägerin 1250,- EUR monatlich, allerdings inklusive Spesen. Nach Angaben der Klägerin im Verfahren erster Instanz betrug der Lohn ungefähr die Hälfte des genannten Betrags. Dies entspricht auch den vorgelegten Lohnabrechnungen, welche für die jeweils voll gearbeiteten Monate Januar und

Februar 2003 ein Gehalt von 797,69 EUR ausweisen. Aus den Lohnabrechnungen ist nicht ersichtlich, wie viele Stunden R. zur Erzielung dieses Verdienstes gearbeitet hat, die Klägerin hat hierzu trotz Aufforderung zur Stellungnahme auch keine Angaben gemacht. Im Antrag auf den Eingliederungszuschuss hat die Klägerin als regelmäßige Arbeitszeit 60 Stunden Lenkzeit wöchentlich angegeben. Schon bei einer 40-Stunden-Woche würde der Verdienst einem Stundenlohn von unter 5,- EUR entsprechen. Damit liegt zwar nahe, dass der vereinbarte Lohn als sittenwidrig zu betrachten ist, dies kann jedoch letztlich offen bleiben. Jedenfalls verstoßen die von R. geforderten Lenkzeiten von 60 Stunden wöchentlich, die dieser in seiner schriftlichen Zeugenaussage bestätigt hat, gegen geltendes Recht. Nach Art. 6 der in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbaren Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 (ABl. EG Nr. L 370 vom 31. Dezember 1985) gilt eine höchstzulässige Tageslenkzeit von neun bzw. zweimal pro Woche zehn Stunden. Die höchstzulässige Gesamtlenkzeit in zwei aufeinander folgenden Wochen (Doppelwoche) ist auf 90 Stunden festgelegt, wobei bei einer Ausschöpfung der Lenkzeit von 56 Stunden in der ersten Woche die Lenkzeit in der zweiten Woche auf 34 Stunden beschränkt ist (Art. 6 Abs. 2). Diese Regelung wurde vorliegend nicht eingehalten. Der Senat stützt sich insoweit auf die Angaben des Zeugen R. sowie die eigenen Angaben der Klägerin im Rahmen der Antragstellung. Die weiteren Stellungnahmen der Klägerin enthalten keine konkreten Angaben darüber, welche Lenkzeiten tatsächlich gefordert wurden. Hierzu hätten beispielsweise Fahrtenschreiberblätter vorgelegt werden können. Die nur vagen Angaben, die Höchstlenkzeit stelle nur den äußeren Rahmen dar, der nicht ausgefüllt worden sei bzw. die Überschreitung sei nicht erheblich, können zu keiner anderen Beurteilung führen. Ebenso wenig lässt sich aus der von der Klägerin erwähnten Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger etwas anderes entnehmen. Die Prüfung bei den Arbeitgebern nach § 28 p Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) dient bekanntlich zur Überprüfung der Meldepflichten sowie sonstigen Pflichten der Arbeitgeber nach dem SGB IV und insbesondere der Richtigkeit der Beitragszahlungen, nicht jedoch der generellen Überprüfung der Arbeitsverhältnisse auf ihre Rechtmäßigkeit. Im übrigen begründen Betriebsprüfungen ohnehin keinen Vertrauensschutz zugunsten des Arbeitgebers, denn sie haben nur eine Kontrollfunktion, nämlich Beitragsausfälle zu verhindern und die Sozialversicherungsträger vor der Entstehung von Leistungsansprüchen durch Annahme von Beiträgen nicht versicherungspflichtiger Personen zu schützen. Sie sollen jedoch nicht eine Schutzfunktion gegenüber Arbeitgebern erfüllen oder diesen gar "Entlastung" erteilen (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. September 2005 - L 11 R 1766/05 - (juris); BSG, Urteil vom 14. Juli 2004 - B 12 KR 1/04 R - SozR 4-2400 § 22 Nr. 2). Auch der Hinweis des Prozessbevollmächtigten der Klägerin auf die Aufhebung der VO (EWG) 3820/85 im Februar 2006 und damit der Einführung einer wöchentlichen Höchstlenkzeit von 56 Stunden ohne die zusätzlichen Einschränkungen bezüglich der Doppelwoche führen zu keiner anderen Beurteilung, denn im hier zu beurteilenden Zeitraum Dezember 2002 bis Februar 2003 galt noch die frühere Regelung. Das Arbeitsverhältnis ist damit wegen Verstoßes gegen geltendes Recht nicht förderungsfähig. Ein Anspruch der Klägerin auf Gewährung des Eingliederungszuschusses ergibt sich auch nicht aus der von der Beklagten mündlich ausgesprochenen Zusage, die aufgrund eines Aktenvermerks belegt ist. Dabei kann dahinstehen, ob die Zusage der Beklagten aufgrund vollständiger Informationen erfolgt war, insbesondere was die Arbeitsbedingungen von R. betrifft und insoweit tatsächlich ein Vertrauenstatbestand geschaffen wurde. Zwar wäre in diesem Fall eine Ermessensreduzierung "auf Null" zu Gunsten der Klägerin anzunehmen, da ihr am 25. Oktober 2002 bereits fernmündlich eine Förderung bezogen auf den Arbeitnehmer R. zugesagt worden war. Dem kann nicht entgegengehalten werden, eine Zusicherung nach § 34 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz - (SGB X) setze Schriftlichkeit voraus, und eine mündliche Zusage könne deshalb keine rechtlichen Wirkungen nach sich ziehen. Der Unterschied zur Zusicherung liegt darin, dass eine mündliche Zusage nur bei der Ausübung des Ermessens bindet, während die den Voraussetzungen des § 34 SGB X entsprechende Zusicherung eine Bindung auch im Rahmen der Anspruchsvoraussetzungen erzeugt. Auch ohne schriftliche Zusicherung bindet mithin eine mündliche Zusage das Ermessen im Rahmen dessen, was zugesagt ist (vgl. BSG, Urteil vom 6. April 2006, a.a.O. und Urteil vom 18. August 2005 - B 7a/7 AL 66/04 R – SozR 4-4300 § 415 Nr. 1 sowie Grosser, SGb 1994, 610 ff.). Nachdem hier jedoch bereits die Anspruchsvoraussetzungen nicht gegeben sind, ist kein Raum für die Ausübung von Ermessen eröffnet. Eine schriftliche Zusicherung im Sinne von § 34 SGB X liegt jedoch ersichtlich nicht vor.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision (§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG) liegen nicht vor.
Rechtskraft
Aus
Login
BWB
Saved
2007-08-02