L 8 AL 120/05

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Augsburg (FSB)
Aktenzeichen
S 7 AL 118/03
Datum
10.03.2005
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 8 AL 120/05
Datum
10.11.2006
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
I. Auf die Berufung der Berufungsklägerin wird das Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 10. März 2005 aufgehoben.
II. Die Klage gegen den Bescheid vom 15. November 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. Februar 2003 sowie die Bescheide vom 25. Juni 2003 und 22. Juli 2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15. September 2003 wird abgewiesen.
III. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens. IV. Die Revision wird nicht zugelassen. V. Der Streitwert wird für auf 30.118,27 Euro für beide Instanzen jeweils festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darum, ob die Klägerin und Berufungsbeklagte (Arbeitgeberin des Versicherten W. K.-W.K.-) an die Beklagte und Berufungsklägerin gemäß § 147a (Drittes Buch - SGB III -) SGB III Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung an den W.K. in Höhe von insgesamt 30.118,27 EUR zu erstatten hat.

Der 1943 geborene W.K. bezog nach einer Arbeitslosmeldung vom 17.12.2001 Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit vom 16.12.2001 bis 31.05.2003. Daneben leistete die Beklagte für diesen Zeitraum Sozialversicherungsbeiträge an die Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung (KV, RV und PV). Seit 01.08.2003 erhält der Leistungsempfänger von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) Altersrente wegen Arbeitslosigkeit.

Das vom 05.04.1983 bis 15.12.2001 bestehende Arbeitsverhältnis wurde durch Aufhebungsvertrag am 29.10.2001 beendet. Eine Abfindung oder sonstige Leistungen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer danach nicht zu erhalten. In dieser Vereinbarung findet sich ferner ein Passus, wonach das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers mit Wirkung zum 15.12.2001 (letzter Arbeitstag) beendet werde. Auf die Einhaltung der vertraglich/tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist werde ausdrücklich verzichtet. Zusätzlich zu dem vorhandenen Vordruck ist noch in kursiver Schrift eingefügt: "Berufsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen und vom Hausarzt empfohlen".

Anlässlich der Ermittlungen der Beklagten zur Leistungsgewährung an W.K. war der Arbeitsbescheinigung eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende zu entnehmen. Bei der Erforschung der Gründe zur Arbeitsaufgabe attestierte der behandelnde Arzt Dr. F. am 28.12.2001, dass der Kläger die Arbeit im Stehen und bei Kontakten mit Allergenen nicht mehr habe verrichten können. Daraufhin stellte die Beklagte kein Ruhen der Leistung wegen versicherungswidrigen Verhaltens fest.

Im Zuge der weiteren Prüfung einer Erstattungsverpflichtung der Klägerin teilte diese die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit und beschrieb den Arbeitsplatz des Versicherten als Tätigkeit in geschlossenen Räumen in Früh- und Spätschicht, die mit ständigem Stehen und Gehen und mittelschweren Belastungen verbunden sei. W.K. habe die Kunden beraten und Zooartikel (Fische, Vögel, Nager) verkaufen müssen. Später wies die Klägerin nochmals auf Probleme des Versicherten beim Stehen hin und führte dazu die Äußerungen des Hausarztes Dr. F. an.

Die Beklagte holte eine Stellungnahme des Arbeitsamtsarztes W. R. vom 05.08.2001 ein. Danach sei von einem vollschichtigen Leistungsvermögen für mittelschwere Tätigkeiten auszugehen. Unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzbeschreibung liege aus ärztlicher Sicht keine Arbeitsunfähigkeit vor. Die erkrankungsbedingten Einschränkungen führten nicht zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit bezogen auf den letzten Arbeitsplatz.

In ihrer Stellungnahme vom 30.10.2002 berief sich die Klägerin auf einen Befreiungstatbestand nach § 147a Abs. 1 S. 3 SGB III

(Arbeitnehmerkündigung). W.K. sei von sich aus auf seinen Filialleiter wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugegangen. Nach Rücksprache mit seinem Hausarzt habe W.K. am 29.10.2001 um Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 15.12.2001 gebeten. Auf ausdrücklichen Wunsch sei der Zusatz "Aufgabe aus gesundheitlichen Gründen und vom Hausarzt empfohlen" in die Vereinbarung aufgenommen worden. Eine Veranlassung durch den Arbeitgeber liege somit nicht vor. Der Arbeitnehmer habe auch keine Abfindung, Entschädigung und dergleichen erhalten.

Mit Bescheiden vom 15.11.2002/25.06.2003/22.07.2003 forderte die Beklagte die Erstattung des bis zum 31.05.2003 geleisteten Alg und der Beiträge an die KV, RV und PV in Höhe von insgesamt 30.118,27 EUR, weil die vertragliche Auflösung auf Veranlassung des Arbeitnehmers nicht in eine einseitige Arbeitnehmerkündigung umgedeutet werden könne. Den mit Anführung der Gründe aus der Stellungnahme vom 30.10.2002 erhobenen Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 07.02.2003 zurück.

Gegen den Bescheid vom 15.11.2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.02.2002 hat die Klägerin Klage zum Sozialgericht Augsburg (SG, Az.: S 7 AL 118/03) erhoben und im Wesentlichen ihre bisherige Argumentation wiederholt. Die gesundheitlichen Gründe des Arbeitnehmers seien für die Beendigung entscheidend gewesen seien. Der Arbeitnehmer habe den Wunsch nach Beendigung an den Arbeitgeber herangetragen. Es komme nicht so sehr auf die Bezeichnung "Aufhebungsvertrag" an. Vielmehr sei der wirkliche Wille bei Abschluss der Vereinbarung zugrundezulegen, wonach eine einseitige Beendigung durch den Arbeitnehmer vorliege, die mit dem Aufhebungsvertrag durch den Arbeitgeber lediglich bestätigt worden sei. Dafür spreche auch die Verkürzung der Kündigungsfrist. Der mit der Erstattungsregelung beabsichtigte Zweck liege nicht vor. Im Übrigen habe die Beklagte zu Unrecht gegen W.K. keine Sperrzeit verhängt, was aber die Erstattungsforderung verringert hätte. Die leichten Beeinträchtigungen und geringen Fehlzeiten rechtfertigten keinen wichtigen Grund zur Vertragsauflösung. Dem Versicherten seien hier Gefälligkeitsatteste ausgestellt worden.

Mit Bescheiden/Widerspruchsbescheid vom 25.06.2003/22.07.2003/ 15.09.2003 hat die Beklagte von der Klägerin Erstattung für weitere Leistungszeiträume bis zum 31.05.2003 gefordert. Auch dagegen hat die Klägerin - entsprechend der erteilten Rechtsmittelbelehrung - Klage zum SG erhoben (Az.: S 7 AL 572/03), welche das SG mit der Streitsache S 7 AL 118/03 gemäß § 113 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung unter dem Az.: S 7 AL 118/03 verbunden hat.

Mit Urteil vom 10.03.2005 hat das SG der Klage stattgegeben und eine Erstattungsforderung der Beklagten verneint. Zur Begründung hat es angeführt, dass ein Befreiungstatbestand nach § 147a Satz 1 Nr. 3 SGB III vorliege, weil der "Aufhebungsvertrag" einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers gleichzusetzen sei. Es könne hier nicht unterstellt werden, dass der Arbeitgeber das Ausscheiden seines Arbeitnehmers in irgendeiner Form zu verantworten habe. Ob der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitnehmers in irgendeiner Weise verursacht habe, könne nicht rein formal festgestellt werden. Insbesondere sei im Hinblick auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 23.01.1990 eine verfassungskonforme Auslegung des Begriffs Kündigung - d. h. unter Einschluss des Aufhebungsvertrages - in jedem Bereich der Vorschrift zu fordern. Im Übrigen sei bei der Prüfung, ob die Erstattungspflicht einen Arbeitgeber nicht im Übermaß belaste, zu berücksichtigen, dass dieser für einen langjährig beschäftigten Arbeitnehmer ebenso langjährig Beitragsanteile zur Arbeitslosenversicherung entrichtet habe. Das gebiete, die Erstattungspflicht nur dann eintreten zu lassen, wenn den Arbeitgeber eine besondere Verantwortung für den Eintritt der Arbeitslosigkeit des älteren Arbeitnehmers und damit für die Gewährung der zu erstattenden Leistung treffe.

Hiergegen hat die Beklagte Berufung zum Bayer. Landessozialgericht (LSG) eingelegt und diese damit begründet, dass nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut von § 147a Abs. 1 S. 2 SGB III zur Entlastung des Arbeitgebers eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers zwingende Voraussetzung sei. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages erfülle selbst dann nicht den Befreiungstatbestand, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf aus-drücklichen Wunsch des Arbeitnehmers erfolge. Zur Erreichung des Gesetzeszweckes knüpfe die Regelung des § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III an äußere Merkmale an, die den Schluss darauf zuließen, dass der Arbeitgeber das Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht initiiert oder in sonstiger Weise gefördert habe. Eine wesentliche Mitwirkung des Arbeitgebers sei bei der Herbeiführung der Arbeitslosigkeit nur zu verneinen, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung ausgesprochen habe und der Arbeitgeber sein Einverständnis mit der Lösung der arbeitsvertraglichen Beziehungen auch nicht dadurch dokumentiere, dass er dem Arbeitnehmer eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung zubillige. Habe der Arbeitgeber durch die Abgabe einer entsprechenden Willenserklärung einen ursächlichen Beitrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet (z.B. Arbeitgeberkündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages auf Wunsch des Arbeitnehmers), könne er sich nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Urteile vom 11.05.1999 - Az.: B 11 AL 73/98 R - SozR 3 4100 § 128 Nr. 6; 18.09.1997 - Az.: 1 RAr 7/96 - SozR 3 4100 § 128 Nr. 2) nicht auf den genannten Befreiungstatbestand berufen. Auch bei Unterstellung einer Kündigungsabsicht des W.K. sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter ausdrücklichem Verzicht auf die einzuhaltende Kündigungsfrist nur deshalb zu Stande gekommen, weil die Klägerin und WK. den Auflösungsvertrag geschlossen haben, woraus sich eine wesentliche Verantwortung der Klägerin hinsichtlich der späteren Arbeitslosigkeit ergebe. Dieses Ergebnis stehe auch nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des BVerfG, das in der Wahl einer bestimmten äußeren Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines äl-teren Arbeitnehmers ein Indiz dafür gesehen habe, dass die Arbeitslosigkeit in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers falle, worauf das BSG in ständiger Rechtsprechung abstelle (vgl. Urteil des BSG v. 07.10.2004, Az.: B 11 AL 5/04 R). Der Aufhebungsvertrag könne auch nicht als Abwicklungsvertrag ausgelegt werden, der lediglich die Folgen einer rechtlich fortbestehenden Arbeitgeberkündigung regele (vgl. Urteil des BSG v. 20.09.2001, Az.: B 11 AL 30/01 R und BSG SozR 3 4100 § 128 Nr. 6).

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 10.03.2005 aufzuheben und die Klage gegen den Bescheid vom 15.11.2002 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.02.2003 sowie die Bescheide vom 25.06.2003 und 22.07.2003 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15.09.2003 abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist weiterhin der Ansicht, dass der wirkliche Wille zur Auflösungsvereinbarung ausschlaggebend sei. Danach sei einem einseitigen Wunsch des Arbeitnehmers gefolgt worden, für den gesundheitliche Gründe ausschlaggebend gewesen seien. Dies sei mit dem

Aufhebungsvertrag durch den Arbeitgeber lediglich bestätigt worden. Die Initiative sei vom Arbeitnehmer ausgegangen.

Der Senat hat den Arbeitsvertrag vom 25.03.1983 beigezogen, wonach unter Nr. 4. ("Probezeit, Kündigung") nach Ablauf der Probezeit eine monatliche Kündigung des Anstellungsvertrages nur unter Einhaltung einer sechswöchigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres zulässig ist. Des weiteren ist der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Akten beider Instanzen und der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die ohne Zulassung (§ 144 Abs. 1 S. 2 Sozialgerichtsgesetz - SGG -) statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt (§§ 143, 151, 153 Abs. 1, 87 Abs. 1 S. 2 SGG).

Die Klägerin wendet sich mit ihrer isolierten Anfechtungsklage im Sinne von § 54 Abs. 1 SGG gegen drei sie beschwerende Verwaltungsakte der Beklagten, mit denen eine Leistung (Erstattung) über 500,00 Euro gefordert wird (§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGG). Die Folgebescheide vom 25.06.2003 und 22.07.2003 wären gemäß § 96 Abs. 1 SGG analog kraft Gesetzes (Zeihe SGG § 96 Rn. 4c; Hk-SGG/Binder § 96 Rn. 17), unabhängig vom Wissen und Willen der Beteiligten (BSG SozR 3-2500 § 85 Nr. 10; LSG Nordrhein-Westfalen vom 11.08.2004 - Az.: L 12 AL 235/03) Gegenstand des Verfahrens geworden (Fall der gesetzlichen Klageänderung; Leitherer, a.a.O. § 96 Rn. 11).

Wegen der Folgezeiträume bei der Erstattung wäre aber nur eine entsprechende Anwendung von § 96 SGG, auch unter dem Gesichtspunkt der Prozessökonomie (zu § 96 SGG BSG SozR 3-4100 § 128a Nr. 3, 7 und 13; Urteil vom 02.09.2004, Az.: B 7 AL 78/03 R, m. Anm A. Schmidt in jurisPR SozR 49/04) erfolgt. Daher ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beteiligten den Weg eines eigenen Klageverfahrens gewählt haben und das SG hat beide Verfahren zutreffend miteinander verbunden hat. Damit ist auch der Widerspruch gegen die Folgebescheide nicht unzulässig und deswegen nicht wegen einer weiter bestehenden formellen Beschwer (Formalverwaltungsakt) aufzuheben.

Die Berufung hat auch Erfolg.

Zu Unrecht hat das SG die angefochtenen Bescheide aufgehoben. Die Beklagte hat gegen die Klägerin einen Erstattungsanspruch in der festgesetzten Höhe. Diese hat keinen Entlastungsgrund.

Die zutreffende Rechtsquelle für den Eingriff der Beklagten in die Rechte der Klägerin ist § 147a SGB III in der Fassung des Gesetzes zur Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen im Arbeitsförderungsrecht (Entlassungsentschädigungs-Änderungsgesetz (EEÄndG) vom 24.03.1999 (BGBl I 396 ab 01.04.1999 in das SGB III eingefügt). Die Übergangsvorschrift (§ 431 Abs. 2 SGB III) greift hier nicht mehr. Trotz des Zeitpunktes der Entscheidung des Berufungsgerichts ist § 147a SGB III nach § 434l Abs. 3 SGB III (Übergangsvorschrift nach dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt) überhaupt anzuwenden, weil der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zu diesem Tag entstanden ist oder weil der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum 26.09. 2003 beendet hat. Ebensowenig ist die Anwendung von § 147a SGB III deswegen ausgeschlossen, weil es sich um Ansprüche auf Arbeitslosengeld handelt, deren Dauer sich nach § 127 Abs. 2 in der vom 01.01.2004 an geltenden Fassung richtet (§ 434l Abs. 4 SGB III). Letztlich ist damit bei reinen Anfechtungsklagen nach den genannten Regeln des materiellen Rechts der Zeitpunkt der Verwaltungsentscheidung (Widerspruchsentscheidung) maßgeblich (vgl. Meyer-Ladewig, Sozialgerichtsgesetz, 7. Auflage, Rdnr. 32 zu § 54). Damit war auch nicht § 147a SGB III in seiner Fassung vom 24.12.2003, gültig ab 01.01.2004 bis 31.12.2005 anzuwenden, der Unterschiede in den Voraussetzungen (Zeit nach Vollendung des 57. Lebensjahres des Arbeitslosen) und im Umfang der Erstattungspflicht (längstens für 32 Monate) aufweist. Denn der weitere Widerspruchsbescheid ist noch vor Erlass dieser Vorschrift am 15.09.2003 ergangen und regelte Ansprüche auf Arbeitslosengeld vor dem 01.01.2004 (vgl. § 434l Abs. 4 SGB III).

§ 147a SGB III in der hier maßgeblichen Fassung bestimmt u. a. folgendes: (1) Der Arbeitgeber, bei dem der Arbeitslose innerhalb der letzten vier Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, mindestens 24 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat, erstattet der Bundesanstalt vierteljährlich das Arbeitslosengeld für die Zeit nach Vollendung des 58. Lebensjahres des Arbeitslosen, längstens für 24 Monate. Die Erstattungspflicht tritt nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 56. Lebensjahres des Arbeitslosen beendet worden ist, der Arbeitslose auch die Voraussetzung für eine der in § 142 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 genannten Leistungen oder für eine Rente wegen Berufsunfähigkeit erfüllt oder der Arbeitgeber darlegt und nachweist, dass 1. a) bei Arbeitslosen, deren Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 57. Lebensjahres been-det worden ist; der Arbeitslose innerhalb der letzten 18 Jahre vor dem Tag der Arbeitslo-sigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, insgesamt weniger als 15 Jahre b) bei den übrigen Arbeitslosen: der Arbeitslose innerhalb der letzten zwölf Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, insgesamt weniger als zehn Jahre zu ihm in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat; Zeiten vor dem 03.10.1990 bei Arbeitgebern in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet bleiben unberücksichtigt, ... 3. der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet und weder eine Abfindung noch eine Entschädigung oder ähnliche Leistung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder zu beanspruchen hat, 4. er das Arbeitsverhältnis durch sozial gerechtfertigte Kündigung beendet hat; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes findet keine Anwendung; das Arbeitsamt ist an eine rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts über die soziale Rechtfertigung einer Kündigung ge-bunden, ... (2) Die Erstattungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber darlegt und nachweist, dass 1. in dem Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr vorausgeht, für das der Wegfall geltend gemacht wird, die Voraussetzungen für den Nichteintritt der Erstattungspflicht nach Abs.2 S. 2 Nr. 2 erfüllt sind, oder 2. die Erstattung für ihn eine unzumutbare Belastung bedeuten würde, weil durch die Erstattung der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung des Personalabbaus verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet wären. Insoweit ist zum Nachweis die Vorlage einer Stellungnahme einer fachkundigen Stelle erforderlich. (3) Die Erstattungsforderung mindert sich, wenn der Arbeitgeber darlegt und nachweist, dass er 1. nicht mehr als 40 Arbeitnehmer oder 2. nicht mehr als 60 Arbeitnehmer im Sinne des Absatzes 1 S. 2 Nr. 2 beschäftigt, um zwei Drittel im Falle der Nummer 1 und um ein Drittel im Falle der Nummer 2. Für eine nachträgliche Minderung der Erstat-tungsforderung gilt Abs. 2 Nr. 1 entsprechend. (4) Die Verpflichtung zur Erstattung des Arbeitslosengeldes schließt die auf diese Leistung entfallenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ein.

Die erforderlichen Tatbestandsvoraussetzungen einer Erstattungsverpflichtung liegen dem Grunde nach vor. Der 1943 geborene W.K. war zum Zeitpunkt seiner Meldung als Arbeitsloser am 17.12.2001 58 Jahre alt. Vorangehend stand er über 18 Jahre (mindestens 24 Monate) in

einem Versicherungspflicht- bzw. Beitragsverhältnis (vgl. 425 SGB III) zur Beklagten.

Ein Entlastungstatbestand für die Klägerin liegt nicht vor. Weder ist das Arbeitsverhältnis des W.K. vor Vollendung des 75. Lebensjahres beendet worden (§ 147a Abs. 1 Nr.1a SGB III) noch stand er weniger als 10 Jahre innerhalb der letzten zwölf Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, bei der Klägerin in einem Arbeitsverhältnis (§ 147a Abs. 1 Nr. 1b SGB III). Vielmehr dauerte das Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit 1983 an. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (nicht nur des Beschäftigungsverhältnisses) erfolgte offenkundig nach Vollendung des 56. Lebensjahres. Nach den überzeugenden Feststellungen der Beklagten lagen auch keine der in § 142 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 genannten Leistungen dem Grunde nach vor. Dies wurde von der Beklagten durch Abfrage des Versicherten sorgfältig für jeden Rückforderungszeitraum geprüft. Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Berufsunfähigkeitsrente liegen nicht vor. Zwar konnte der Kläger u.U. an seinem letzten Arbeitsplatz nicht mehr arbeiten, seine Verweisungsbreite als kaufmännischer Angestellter - vorausgesetzt, dass er überhaupt als gelernter Einzelhandelskaufmann einen sog. Berufsschutz genießt - ist aber sehr breit gezogen. Damit lagen trotz eines Bestandsschutzes (vgl. § 240 Abs. 1 SGB VI als Übergangsvorschrift nach dem Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) für den vor dem 01.01.1961 geborenen Kläger die Voraussetzungen von § 240 Abs. 2 SGB VI nicht vor.

Insbesondere aber liegt kein Entlastungsgrund nach § 147a Abs.1 S. 2 Nr. 3 SGB III vor, worauf sich die Klägerin im Wesentlichen beruft. Danach besteht kein Erstattungsanspruch, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet und weder eine Abfindung noch eine Entschädigung oder ähnliche Leistung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder zu beanspruchen hat. Das SG hat zu Unrecht eine entspre-chende Anwendung dieses Befreiungstatbestandes angenommen. Dabei geht der Senat ebenso wie das SG im Wesentlichen von denselben Tatsachen aus. Der Senat stellt hierzu aufgrund der von der Klägerin vorgebrachten Ausführungen insbesondere aufgrund des vorgelegten Abdrucks der Aufhebungsvereinbarung ausdrücklich als Tatsachen fest, dass das bestehende Arbeitsverhältnis durch beidseitigen Aufhebungsvertrag vom 29.10.2001 beendet wurde. W.K. erhielt weder eine Abfindung noch sonstige Leistungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Aufhebungsvereinbarung enthält ausdrücklich das Motiv des Versicherten, dass sein Arbeitsverhältnis auf seinen eigenen Wunsch ("Berufsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen und vom Hausarzt empfohlen") beendet wird. Darüber hinaus ist der Zeitpunkt der Beendigung mit Wirkung zum 15.12.2001 als letztem Arbeitstag vertraglich vereinbart. Daran anknüpfend ist festgelegt, dass auf die Einhaltung der vertraglich/tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist ausdrücklich verzichtet wird.

Eine derartige Beendigung des Arbeitsverhältnisses lässt sich entgegen der Ansicht des SG nicht als Arbeitnehmerkündigung interpretieren. Eine solches Ergebnis widerspricht der überzeugenden höchstrichterlichen Rechtsprechung. Diese ist im Wesentlichen von einer absoluten Formenstrenge als Ausdruck der Rechtssicherheit und dem Verantwortlichkeitsprinzip für die Erbringung von Sozialleistungen gekennzeichnet. Soweit sich das SG auf eine einzelne Kommentarstelle stützt (Niesel/Brand, SGB III, 3. Auflage, Rdnr. 33 zu § 147a), kann ihm schon deswegen nicht gefolgt werden, weil deren Voraussetzungen überholt sind. In der genannten Literaturstelle wird unter Hintanstellung der genannten Prinzipien angeführt, dass gleichwohl das LSG Berlin in seinem Urteil vom 13.02.2004 (Az.: L 4 AL 99/02) die Anwendung von § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III auf einen Aufhebungsvertrag bejahe. Dieses Urteil hat aber das Bundessozialgericht mit überzeugenden Gründen am 27.01.2005 (Az.: B 7a/7 AL 32/04 R) aufgehoben. Darin wird in Fortführung der bisherigen ständigen Rechtsprechung nochmals ausdrücklich festgestellt, dass § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III grundsätzlich nicht einschränkend dahin ausgelegt werden könne, dass auch auf Wunsch des Arbeitslosen geschlossene Aufhebungsvereinbarungen den Befreiungstatbestand erfüllten. Darüber hinaus kann sich danach der Arbeitgeber jedenfalls dann nicht auf den Befreiungstatbestand des § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III berufen, wenn das Arbeitsverhältnis - wie hier - auf Grund des Vertrages vor dem Tag geendet hat, zu dem es bei einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitnehmer geendet hätte. Im Übrigen hat das BSG eindeutig in dem genannten Urteil ausgeführt, dass kein Anlass besteht, von der in der Rechtsprechung des BSG praktizierten Anknüpfung des Tatbestandes des § 128 Abs. 1 S. 2 Nrn. 3 und 4 AFG bzw. des § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB III an der äußeren Form der Erklärungen der Arbeitsvertragsparteien wieder abzuweichen. Dieser Rechtsansicht schließlich der Senat in vollem Umfang an. Jeder ursächliche Beitrag des Arbeitgebers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses schließt den Tatbestand des § 147a Abs.1 S. 2 Nr. 3 SGB III aus, da eine andere Sichtweise die Erstattungsregelung des § 147a SGB III praktisch entwerten würde. Diese Gesichtspunkte gelten auch unter Beachtung der Rechtsprechung des BVerfG (SozR 3-4100 § 128 Nr. 1).

Die Klägerin hat sich, obwohl sie gemäß § 147a Abs. 6 SGB III einen Anspruch auf Beratung über die Voraussetzungen der Erstattungsregelung sowie durch ihren Berufsverband gehabt hätte, auf die vom Versicherten angediente Form einer Aufhebungsvereinbarung eingelassen. Wesentlich kommt noch hinzu, dass sie durch die vereinbarte Regelung der Kündigungsfrist maßgeblich zu einem Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit des Versicherten bei-getragen hat, der bei Beachtung der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften später gelegen wäre (vgl. dazu Urteil des BSG vom 18.09.1997, Az.: 11 Rar 7/96). Nach der mit dem Arbeitsvertrag vom 25.03.1983 festgelegten Bedingungen hätte die Klägerin den Versicherten W.K. nur unter Einhaltung einer sechswöchigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres kündigen können. Mit der hier vereinbarten Kündigung zum 15.12.2001 die als "Aufhebungsvereinbarung (Verkürzung der Kündigungsfrist)" überschrieben ist, ist eindeutig vom 1983 geschlossenen Arbeitsvertrag abgewichen worden. Es handelte sich nicht nur um eine bloße Bestätigung einer Arbeitnehmerkündigung im Sinne von § 18 Nr. 6 des Manteltarifvertrages. Letztlich hat die Klägerin auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2001 verzichtet. Danach müsste jeweils sechs Wochen vor dem Ende des Kalendervierteljahres gekündigt werden. Am 29.10.2001 wäre bis zum letzten Kalenderviertel (Ablauf des 31.12.2001) die Frist nur bis zum Jahresende (31.12.2001) eingehalten. Die Aufhebungsvereinbarung bringt aber zum Ausdruck, dass das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers mit Wirkung zum 15.12.2001 (letzter Arbeitstag) beendet wurde. Hierzu hatte die Klägerin auch nach dem höherrangigen Recht des Manteltarifvertrages keine Befugnis. Der Manteltarifvertrag für den bayerischen Einzelhandel vom 25.07.2003 sieht nach der Regelung in § 18 Nr. 1 als beidseitige Kündigungsfrist eine solche von sechs Wochen zum Monatsende vor. Diese wäre nicht eingehalten, weil im vorliegenden Falle bis Ende November keine sechs Wochen vergangen sind und im Übrigen einzelvertragliche Regelungen vorgehen. Danach kann allerdings als Mindestkündigungsfrist im Arbeitsvertrag (§ 18 Nr. 2) eine Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats vereinbart werden. Derartiges ist aber im originär von den Beteiligten geschlossenen Arbeitsvertrag im Jahre 1983 nicht vereinbart. Damit hat die Klägerin auf einen halben Monat ihrer Rechtsbeziehung verzichtet. Es ist abweichend vom bestehenden Arbeitsvertrag ein echter Aufhebungsvertrag zu Stande gekommen. Damit ist eine eigene Gestaltung des Arbeitsverhältnisses durch die Beteiligten erfolgt.

Bei dieser Fallkonstellation liegt unter beiden maßgeblichen Gesichtspunkten der Formenstrenge (vgl. Urteile des BSG vom 27.01.2005 mit

dem Az.: B 7a/7 AL 32/04 R, vom 07.10.2004 - Az.: B 11 AL 5/04 R m.w.N.) und des Veranlassungsprinzipes für den Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit (vgl. Urteile des BSG vom 27.01.2005 mit dem Az.: B 7a/7 AL 32/04 R und vom 18.09.1997 - Az.: 11 RAr 7/96 = SozR 3-4100 § 128 Nr. 2 m.w.N.) kein Grund für die Entlastung des Arbeitgebers vor. Es handelte sich auch unter Beachtung der vom SG angeführten verfassungsrechtlichen Gesichtspunkte nicht um eine Arbeitnehmerkündigung.

Sachverhaltlich liegen auch keine weiteren Entlastungstatbestände vor. So beruft sich die Klägerin selbst schon nicht auf § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SGB III, wonach die Erstattungsverpflichtung entfällt, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch sozial gerechtfertigte Kündigung beendet hat. Es fehlt hierzu schon an dem im Sinne der vorher behandelten Formenstrenge notwendigen äußeren Merkmal einer Arbeitgeberkündigung. Einen Aufhebungsvertrag - anders als ein Abtretungsvertrag nach vorangegangener Kündigung - lässt sich nicht als sozial gerechtfertigte Arbeitgeberkündigung werten, selbst wenn materiell-rechtlich die Voraussetzungen für eine sozial gerechtfertigte ordentliche Kündigung vorgelegen haben (vgl. Urteil des BSG vom 04.09.2001, Az.: B 7 AL 64/00 R). Eine personenbezogene Kündigung wegen des Gesundheitszustandes des Versicherten W.K. hätte bei einer arbeitsgerichtlichen Prüfung keinen Bestand. Dies allein schon aus formalen Gründen. Danach hätte dem Arbeitnehmer W.K. nach der zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages geltenden Rechtslage eine wesentlich längere Kündigungsfrist als Schutzfrist zugestanden hätte. Gemäß § 622 BGB in der Fassung der Neufassung des Kündigungsschutzgesetzes (1993, BGBl. 1668) (identisch mit den Fristen des Manteltarifvertrages, vgl. § 18 Nr. 3) beträgt die Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber bei einem vom 05.04.1983 bis 15.12.2001 bestehenden Arbeitsverhältnis (über 18 Jahre) sechs Monate zum Ende eines Ka-lendermonats (§ 622 Abs. 2 Nr. 6 BGB). Die Klägerin hätte demnach das Vertragsverhältnis mit dem Versicherten bis zum Mai 2002 fortführen müssen und damit der Versichertengemeinschaft Lohnersatzleistungen erspart. Schließlich aber wäre nach § 19 des Manteltarifvertrages vom 25.07.2003 die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Danach kann einem Beschäftigten, der das 55. aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mit mehr als 50 Vollzeitbeschäftigten mindestens 15 Jahre angehört, nur aus wichtigem Grund oder mit Zustimmung des Betriebsrats gekündigt werden.

Aber auch inhaltlich lagen für eine sozial gerechtfertigte Kündigung (wie auch, was später noch auf Seite 19 ausgeführt wird, für eine Kündigung aus wichtigem Grund) keine Anhaltspunkte vor. Gemäß § 1 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes ist eine Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Bereich entgegenstehen, bedingt ist. Die Voraussetzungen der hier allein thematisch in Betracht kommenden betriebsbezogenen Kündigung lagen nicht vor. Weder lag hier beim Kläger eine derartige krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit noch eine andauernde Krankheit vor, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes unzumutbar erscheinen hätte lassen. So lag beim Kläger ebenso wenig eine Dauererkrankung vor wie auch kein Tatbestand häufiger Krankheiten. Im letztgenannten Falle, wäre in drei Stufen zu prüfen, ob die bisher angefallenen Krankheitszeiten eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erfordern, die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen und im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen vom Arbeitgeber billigerweise noch hingenommen werden muss (vgl. Urteile des BAG vom in 05.07.1990, Az.: 2 AzR 154/90, AP Nr. 26 zu § 1 KschG 1979; vom 21.02.1992, Az.: 2 AZR 399/91; vom 29.04.1999, Az.: 2 AZR 431/98 = BAGE 91, 271; vom 12.04.2002, Az.: 2 AZR 148/01).

Die Klägerin hat durch ihren Einwand bei der Höhe der Erstattung, dass es sich bei den vorgelegten Bescheinigungen um Gefälligkeitsatteste gehandelt habe, bereits selbst zu erkennen gegeben, dass sie den Gesundheitszustand ihres Arbeitnehmers nicht für wesentlich beeinträchtigt angesehen hat. Hierzu stellt der Senat aufgrund der von der Beklagten ermittelten Umstände fest, dass beim Kläger krankheitsbedingte Fehlzeiten in nachgenanntem Umfang vorgelegen haben: 01.01.2000 bis 29.01.2000, 05.03.2001 bis 10.03.2001, 17.05.2000 bis 24.05.2000, 25.06.2001 bis 30.06.2001, 18.10.2001 bis 27.10.2001 und 13.11.2001 bis 31.11.2001. Dabei handelte sich um keine erheblichen Fehlzeiten. Der Art nach beschreibt sie der Kläger als Probleme beim Stehen. Angesichts der Art dieser Erkrankung bietet sich offensichtlich kein Indiz für die sichere Prognose weiterer erheblicher Fehlzeiten. Das vom Hausarzt beschriebene Ekzem, bei dem angesichts des Kontaktes mit Tieren tatsächlich gewisse Bedenken bestehen könnten, kann nicht in besonders starker Ausprägung vorgelegen haben, wenn der Kläger dieselbe Tätigkeit bereits über 18 Jahre ausgeübt hat. Hinsichtlich des Grundes und der Art der gesundheitlichen Beeinträchtigungen schließt sich der Senat den Feststellungen der Beklagten an. Diese konnte sich dazu auf die sachverständigen Ausführungen des Amtsarztes R. stützen. Dieser erstellte am 15.08.2002 ein zeitnahes Gutachten nach Aktenlage, das auf den Befunden des den Versicherten W.K. behandelnden Hausarztes, Arzt für Allgemeinmedizin Dr. F. , beruhte. Danach bestand ein vollschichtiges Leistungsvermögen für mittelschwere Tätigkeiten. Unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzbeschreibung liegt demzufolge aus ärztlicher Sicht keine Arbeitsunfähigkeit im krankenversicherungsrechtlichen Sinne auf Dauer vor. Nach den vorhandenen Befunden führten die erkrankungsbedingten Einschränkungen nicht zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit bezogen auf den letzten Arbeitsplatz. Bei dieser Einschätzung lässt sich keine negative Prognose im Sinne der genannten Rechtsprechung des BAG stellen.

Erst recht lag (wiederum unterstellt, dass vom Umstand der Formenstrenge angesichts einer mit einer vertraglichen Vereinbarung identischen Kündigung abgesehen werden könnte) kein Entlassungsgrund nach § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 5 SGB III vor. Dazu hätte es eines noch viel mehr das Ausmaß der gesundheitlichen Beeinträchtigung übersteigenden Gesundheitsschadens mit negativer Entwicklungsprognose und Interessenabwägung bezüglich ei-ner Weiterbeschäftigung bedurft, damit ein solcher Kündigungsgrund neben der ordentlichen Kündigung Bestand (siehe dazu oben Seite 13) gehabt hätte. Hierfür wäre unter anderem auch Voraussetzung, dass die entstandenen und künftig zu erwartenden Lohnfortzahlungskosten jährlich jeweils für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen aufzuwenden gewesen wären. Dies war angesichts der bekannten Fehlzeiten offensichtlich nicht der Fall.

Weitere Tatbestände, die die Erstattungspflicht des Arbeitgebers entfallen lassen würden, liegen offensichtlich nicht vor.

Darlegungen sind zu den in § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III (in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt), § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 SGB III (Verminderung der Zahl der Arbeitnehmer in dem Betrieb, in dem der Arbeitslose zuletzt mindestens zwei Jahre beschäftigt war, um mehr als drei Prozent innerhalb eines Jahres) und § 147a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB III (kurzfristiger drastischer Personalabbau von mindestens 20 Prozent in dem Betrieb, in dem W.K. zuletzt mindestens zwei Jahre beschäftigt war) geregelten Entlastungstatbeständen erfolgt. Demnach waren auch keine weiteren Ermittlungen des Senats angezeigt gewesen. Die o. g. Tatbestände sind somit nicht erwiesen, was zulasten der Klägerin geht (vgl. Niesel/Brand in Rdnr. 16 zu § 147a).

Darüber hinaus entfällt hier auch gemäß § 147a Abs. 2 SGB III nicht die Erstattungspflicht. Die Klägerin hat nicht darlegt und nachgewiesen,

dass in dem Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr vorausgeht, für das der Wegfall geltend gemacht wird, die Voraussetzungen für den Nichteintritt der Erstattungspflicht nach Abs. 1 S. 2 Nr. 2 erfüllt sind (§ 147a Abs. 2 Nr. 1 SGB III), oder dass die Erstattung für sie eine unzumutbare Belastung bedeuten würde, weil durch die Erstattung der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung des Personalabbaus verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet wären. Insoweit fehlt es schon an der Vorlage einer Stellungnahme einer fachkundigen Stelle zum entsprechenden Nachweis (§ 147a Abs. 2 Nr. 2 SGB III).

Auch gegen den Umfang und die Höhe der Erstattungsforderung seitens der Beklagten bestehen keine Bedenken. § 147a SGB III in der hier maßgeblichen Fassung erlaubt eine Erstattung von 18 Monaten (s.o.). Unstrittig umfasste der Anspruch auch die auf die Leistung entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung (§ 147a Abs. 4 SGB III). Verjährung ist nicht eingetreten (§ 147a Abs. 8 SGB III), denn der Anspruch wurde rechtzeitig geltend gemacht, was eine Hemmung bewirkt.

Die Klägerin kann auch nicht eine Reduzierung der Erstattungsforderung (als ein Minus gegenüber dem absoluten Aufhebungsantrag) verlangen, weil gegenüber dem Versicherten W.K. ein teilweises Ruhen des Anspruchs wegen eines Sperrzeittatbestandes (§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III - wegen Arbeitsaufgabe) hätte angeordnet werden müssen. Insoweit sind die Bescheide über Leistungen an den Versicherten bindend. Im Übrigen hätte sich der Versicherte angesichts des ihm vom Hausarzt erteilten Rates zumindest auf einen wichtigen Grund zur Arbeitsaufgabe berufen können. Selbst ein Irrtum über seinen Gesundheitszustand hätte den Eintritt einer Sperrzeit verhindert. Zwar sind die Mitwirkungsverpflichtungen des Versicherten im Erstattungsverfahren nur unzureichend ausgestaltet (vgl. § 147a Abs. 7 SGB III), jedoch sind die sonstigen Mitwirkungsverpflichtungen im Sozialgesetzbuch (vgl. § 60 ff. SGB I, §§ 309, 311 SGB III) sowie die Sanktionen bei vertragswidrigem Verhalten (vgl. § 144 SGB III) umfangreich geregelt. Es sind keine Umstände erkennbar, dass die Beklagte sich insoweit rechtswidrig verhalten hat.

Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Erstattung wegen anderer Sozialleistungen für den Versicherten zu mindern wäre (vgl. oben die Ausführungen zu § 147a Abs. 1 S. 2, 2. und 3. Alternative SGB III). Das gleiche gilt für die Voraussetzungen von § 147a Abs. 3 SGB III (Nachweis, dass der Unternehmer nicht mehr als 40 bzw. 60 Arbeitnehmer im Sinne des Absatzes 1 S. 2 Nr. 2 beschäftigt). Im Übrigen fehlt es auch hier wieder an dem der Klägerin obliegenden Nachweis.

Insgesamt hat demnach die Berufung Erfolg. Das Urteil des SG ist aufzuheben und die Klage gegen die Bescheide vom 15.11.2002, in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 07.02.2003 sowie den Bescheid vom 25.06.2003 und den Bescheid vom 22.07.2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides abzuweisen.

Die Kostenentscheidung bestimmt sich nach § 197a SGG, da der Rechtsstreit erst nach dem 02.01.2002 rechtshängig geworden ist (vgl. Art. 17 Abs. 1 des 6. SGG-Änderungsgesetzes). §§ 184 bis 195 SGG finden keine Anwendung. In keinem Rechtszug gehörten die Klägerin und die Beklagte zu den in § 183 SGG genannten Personen gehören, weswegen die Kostenentscheidung einheitlich für beide Instanzen ergehen konnte. Die Kostenentscheidung richtet sich nach § 197a Abs. 1 S. 1 3. Halbsatz SGG, wonach die §§ 154 bis 162 der VWGO entsprechend anzuwenden sind. Gemäß § 154 VwGO trägt der unterliegende Teil die Kosten des Verfahrens. Das ist hier die Klägerin. Dabei wird nicht zwischen Gerichtskosten und außergerichtlichen Kosten unterschieden; dies zeigt sich in einem besonders geregelten Fall, wenn die Kosten gegenseitig aufgehoben werden (§ 155 Abs. 1 Satz 2 VWGO). Die Gerichtskosten sind von der unterliegenden Klägerin zu tragen. Außergerichtlich Kosten sind der Klägerin wegen ihres Unterliegens ebenfalls nicht zu erstatten.

Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG liegen nicht vor.

Für die Bestimmung der Gerichtskosten ist der Wert des Streitgegenstandes gemäß § 63 Abs. 2 Satz 1 Gerichtskostengesetz - GKG - i.d.F. vom 15.12.1975, BGBl. I 3047 (§ 71 Abs. 1 S. 2 GKG n.F.) festzustellen, nachdem bislang keine vorläufige Feststellung erfolgt ist. Dieser unanfechtbare (siehe unten) Beschluss wird hier in das Urteil integriert. Für die Wertbestimmung beim SG ist weiterhin das GKG 1975 anzuwenden, da der Rechtsstreit noch vor dem 01.07.2004 anhängig geworden sind (vgl. § 72 Nr. 1 GKG 2004). Danach richten sich die Gebühren nach dem Wert des Streitgegenstandes (Streitwert) - vgl. § 11 Abs. 2 GKG 2004. Für das Berufungsverfahren (Berufung eingelegt am 12.01.2005) gilt bereits das GKV i.d.F. vom 05.05.2004 (vgl. § 72 S. 1 Nr. 1, 2 Halbsatz GKG 2004). Im Verfahren vor den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit ist der Streitwert nach der sich aus dem Antrag des Klägers für ihn ergebenden Bedeutung der Sache nach Ermessen zu bestimmen, sofern der Sach- und Streitstand hierfür genügend Anhaltspunkte bietet (§ 13 Abs. 1 GKG 1975 bzw. § 52 Abs. 1 GKG 2004). Betrifft der Antrag eine bezifferte Geldleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt, so ist dessen Höhe maßgebend (§ 13 Abs. 2 GKG w.o. 2004). Die Summe der mit Verwaltungsakt geltend gemachten und von der Klägerin angefochtenen Erstattungsforderungen beläuft sich auf 30.118,27 Euro. In dieser Höhe ist der Streitwert festzusetzen (vgl. auch nach dem GKG 2004 § 52 Abs. 3 GKG - Streitwertkatalog I 5.2, NZS 2006, 350 ff.; Entscheidung des BSG vom 03.03.1998 - Az.: 11 Rar 103/96). Ein solcher Streitwert ist für beide Instanzen festzustellen, da sich keine Änderungen des Streitgegenstandes zugetragen haben. Der hier in das Urteil integrierte Beschluss nach § 63 Abs. 2 Satz 1 Gerichtskostengesetz (GKG) ist endgültig und gebührenfrei (§§ 68 Abs. 1 S. 5, 66 Abs. 4 GKG; 66 Abs. 8 GKG).
Rechtskraft
Aus
Login
FSB
Saved
2007-02-28