

L 9 AL 50/11

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
9
1. Instanz
SG Düsseldorf (NRW)
Aktenzeichen
S 13 AL 57/09
Datum
20.01.2011
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 9 AL 50/11
Datum
12.07.2012
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11 AL 17/12 R
Datum
11.03.2014
Kategorie
Urteil
Bemerkung
Rev. wird zurückgewiesen.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 20.01.2011 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist die Gewährung eines Ausbildungsbonus gemäß [§ 421r](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

Die Klägerin betreibt in der Rechtsform einer GmbH ein Personalberatungsunternehmen. Ihre Mehrheitsgesellschafterin (mit 61% der Geschäftsanteile) und alleinige Geschäftsführerin ist Frau Q. Der weitere Gesellschafter Herr K verfügt als Minderheitsgesellschafter (mit 39% der Geschäftsanteile) nicht über eine Sperrminorität. Frau Q ist zugleich die Mutter der Auszubildenden L Q. Am 14.07.2008 beantragte die Klägerin einen Ausbildungsbonus gemäß [§ 421r SGB III](#) für die Ausbildung von L Q ab dem 15.08.2008. Mit dieser werde erstmals eine Auszubildende eingestellt. Die Auszubildende habe im Jahr 2006 die Fachhochschulreife erworben und bisher die erstrebte Ausbildung zur Personaldienstleistungskauffrau nicht aufnehmen können, weil sie Mutter eines am 00.00.2006 geborenen Kindes sei. Die Ausbildungsvergütung betrage im ersten Ausbildungsjahr 750 Euro.

Die Beklagte lehnte den Antrag mit Bescheid vom 29.12.2008 ab, weil die Auszubildende die Tochter der Gesellschafterin bzw. Geschäftsführerin der Klägerin sei. Mit ihrem Widerspruch vom 02.01.2009 hiergegen führte Klägerin aus, die Ausbildung erfolge nicht bei ihrer Mutter, sondern bei der GmbH, deren Geschäftsführerin die Mutter sei. Das Bundessozialgericht (BSG) habe mit Urteil vom 21.04.1988 ([7 RA 32/86](#), SozR 4100 § 112 Nr. 36) zum damaligen § 112 Abs. 5 Nr. 3 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) entschieden, dass diese Regelung nicht anzuwenden sei, wenn der Arbeitslose bei einer GmbH beschäftigt sei. [§ 421r SGB III](#) entspreche im Wesentlichen dieser Vorschrift. Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 18.02.2009 zurück. Der Ausschlussstatbestand der Ausbildung bei einem Elternteil sei trotz der Ausbildung bei einer GmbH anzuwenden, weil die Mutter der Auszubildenden als Gesellschafterin und Geschäftsführerin dieser GmbH einen maßgeblichen Einfluss auf diese habe.

Hiergegen hat die Klägerin am 19.03.2009 Klage vor dem Sozialgericht (SG) Düsseldorf erhoben. Zur Begründung hat sie vorgetragen, der Ausschlussstatbestand der Beschäftigung bei einem Elternteil könne bei der Beschäftigung bei einer juristischen Person nicht entsprechend angewandt werden. Das BSG habe mit Urteil vom 21.04.1988 entschieden, dass keine Beschäftigung bei einem Verwandten vorliege, wenn der Arbeitslose bei einer GmbH beschäftigt sei. Diese zur Frage der Bemessung des Arbeitslosengeldes entwickelte Rechtsprechung müsse auch im Rahmen der Gewährung des Ausbildungsbonus entsprechend gelten. Die Auszubildende sei nicht bei ihrer Mutter beschäftigt, sondern bei der Klägerin als eine juristische Person. Die Mutter der Auszubildenden sei lediglich ihre Mehrheitsgesellschafterin und Geschäftsführerin. Zwar verfüge der weitere Gesellschafter als Minderheitsgesellschafter nicht über eine Sperrminorität und die Mutter der Klägerin sei grundsätzlich berechtigt, alleine Personalentscheidungen zu treffen. Sie bespreche aber sämtliche Personalmaßnahmen mit ihrem Mitgesellschafter.

Die Beklagte hat sich auf die Ausführungen in dem angefochtenen Bescheid bezogen.

Mit Urteil vom 20.01.2011 hat das SG Düsseldorf die Klage ohne mündliche Verhandlung abgewiesen, nachdem die Beteiligten zuvor ihr Einverständnis mit dieser Verfahrensweise erklärt hatten. Zur Begründung hat es ausgeführt:

Die Beklagte habe mit dem angefochtenen Bescheid zu Recht die Gewährung von Ausbildungsbonus an die Klägerin unter Hinweis auf [§ 421r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#) abgelehnt. Danach sei eine Förderung ausgeschlossen, wenn die Ausbildung im Betrieb des Ehegatten, des Lebenspartners, der Eltern oder eines Elternteils durchgeführt werde. Diese Voraussetzungen seien erfüllt, weil die Klägerin im Verhältnis zur Auszubildenden der Betrieb eines Elternteils sei. Dies ergebe sich aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift und unter Berücksichtigung des Wortlautes. Zweck des Ausschlusses der Förderung nach [§ 421r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#) sei es, Mitnahmeeffekte zu verhindern, weil zu vermuten sei, dass der Auszubildende auch ohne die Förderung eingestellt worden wäre, wenn der Betrieb einem Verwandten gehöre. Entsprechend dem Gesetzestext werde nach dem Wortlaut des [§ 421 r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#) daher nicht darauf abgestellt, wer formal Ausbilder sei, sondern in wessen Betrieb die Ausbildung erfolge. Entscheidend sei danach nicht die formelle Stellung einer juristischen Person als Arbeitgeber, sondern, wem der Betrieb als organisatorische Einheit gehöre, innerhalb der ein Unternehmer mit Hilfe sächlicher und sonstiger Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolge. Ob dabei entscheidend darauf abzustellen sei, dass einem Elternteil wirtschaftlich der Betrieb gehöre, oder ob es ausreiche, dass dieser rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit habe, die wesentlichen Entscheidungen in diesem Betrieb zu treffen, könne dahinstehen, weil die Mutter der Auszubildenden als Mehrheitsgesellschafterin und alleinige Geschäftsführerin beide Voraussetzungen erfülle. Bei der Klägerin handele es sich jedenfalls um den Betrieb der Mutter der Auszubildenden.

Etwas anderes ergebe sich auch nicht unter Berücksichtigung der Ausführungen des BSG im Urteil vom 21.04.1988 ([7 RAr 32/86](#)). Diese Rechtsprechung sei zur Regelung des § 112 Abs. 5 Nr. 3 AFG ergangen und habe die Zeit einer Beschäftigung bei dem Ehegatten oder einem Verwandten gerader Linie betroffen. In dieser Vorschrift sei gerade auf das formelle Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber abgestellt worden und nicht auf die Beschäftigung im Betrieb eines Ehegatten oder Verwandten. Aufgrund der unterschiedlichen Formulierungen der gesetzlichen Vorschriften sei die Rechtsprechung zu § 112 Abs. 5 Nr. 3 AFG daher nicht übertragbar.

Gegen dieses ihrem Prozessbevollmächtigten am 08.02.2011 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 16.02.2011 Berufung eingelegt. Sie trägt ergänzend vor, unter einem Betrieb sei eine systematisch organisatorische Einheit zu verstehen, die eine produktionsbedingte Stätte darstelle. Sie sei als Kapitalgesellschaft jedoch ein Unternehmen. Die Auszubildende sei nicht bei ihrer Mutter, sondern bei ihr als GmbH beschäftigt gewesen. Die Gefahr eines Missbrauchs von Leistungen habe nicht bestanden. Sie habe den Ausbildungsplatz von Frau L Q zuvor ausgeschrieben und diese nach dem üblichen Auswahlverfahren ausgewählt. Nachdem Frau L Q ihre Ausbildung nunmehr beendet habe, habe eine neue Auszubildende ihren Ausbildungsplatz nahtlos übernommen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 20.01.2011 zu ändern und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 29.12.2008 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 18.09.2009 zu verurteilen, ihr einen Ausbildungsbonus für die Ausbildung von Frau L Q zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, in der Sache indes nicht begründet.

1. Das SG hat die zulässig erhobene kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage ([§ 54 Abs. 1 Satz 1 Fall 1, Abs. 4, § 56 SGG](#)) der Klägerin zu Recht als unbegründet abgewiesen. Die Beklagte hat es zu Recht abgelehnt, der Klägerin einen Ausbildungsbonus für die Auszubildende L Q gemäß [§ 421r SGB III](#) (in der hier maßgeblichen Fassung bis 31.03.2012) zu gewähren.

Es kann dahinstehen, ob die anspruchsbegründenden (positiven) Tatbestandsvoraussetzungen dieser Norm erfüllt sind. Denn der Anspruch scheitert in jedem Fall an der Regelung des [§ 421r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#). Deren Voraussetzungen sind erfüllt, so dass es auf die Frage einer materiellen Beweislastverteilung und damit die vorgelagerte Frage, ob [§ 421r Abs. 5 SGB III](#) eine negative anspruchsbegründende Voraussetzung (so Voelzke in: jurisPR-SozR 19/2008 Anm. 4) oder eine anspruchsvernichtende Einwendung darstellt, nicht ankommt.

Gemäß [§ 421r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#) ist eine Förderung ausgeschlossen, wenn die Ausbildung im Betrieb des Ehegatten, des Lebenspartners, der Eltern oder eines Elternteils durchgeführt wird. Die Ausbildung von L Q wurde in dem Betrieb ihrer Mutter und damit ihres Elternteils durchgeführt. Frau Q ist Mehrheitsgesellschafterin und alleinige Geschäftsführerin der Klägerin. Die Ausbildung ihrer Tochter wurde damit in ihrem Betrieb durchgeführt.

Entgegen der Rechtauffassung der Klägerin besteht weder die Notwendig- noch die Möglichkeit, den Anwendungsbefehl des [§ 421r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#) in der Weise zu begrenzen, dass diese Norm keine von Kapitalgesellschaften geführten Betriebe, sondern nur solche Betriebe erfasst, die von natürlichen Personen oder Personengesellschaften geführt werden, wie dies die Klägerin im Ergebnis meint. Dem stehen Wortlaut, Entstehungsgeschichte sowie Sinn und Zweck entgegen.

a) Der Wortlaut erfasst den "Betrieb". Eine Kapitalgesellschaft kann ebenso wie natürliche Personen oder Personengesellschaften Inhaberin eines Betriebs sein. Ist eine Kapitalgesellschaft Inhaberin des Betriebes, entfällt auch nicht die Eigenschaft als Betrieb. Der Betrieb ist die technisch-organisatorische, das Unternehmen die rechtliche Einheit. Beides besteht unabhängig voneinander. [§ 421r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#) nimmt nach seinem Wortlaut Betriebe, deren Inhaber Kapitalgesellschaften sind, nicht aus seinem sachlichen Anwendungsbereich aus, sondern erfasst alle Betriebe unabhängig von ihrer Inhaberschaft.

Wer Inhaber eines Betriebes bei einer Kapitalgesellschaft ist, muss vielmehr - im zweiten Schritt und anders als bei natürlichen Personen -

genauer ermittelt werden. Bei der Klägerin besteht kein Zweifel daran, dass sie der "Betrieb (...) eines Elternteils" i.S.d. [§ 421r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#) ist, nämlich der Betrieb der Mutter der Auszubildenden. Denn Frau Q als Mutter der Auszubildenden ist Mehrheitsgesellschafterin und alleinige Gesellschafterin. Sie allein beherrscht die GmbH und damit auch den von ihr geführten Betrieb.

b) Die Entstehungsgeschichte sowie Sinn und Zweck der Norm bestätigen dieses Auslegungsergebnis.

Die Regelungsabsicht der Gesetzgebung war bei Einfügung des [§ 421r SGB III](#) in das SGB III folgende ([BT-Drucksache 16/8718, Seite 10](#)): "Diejenigen, die nicht aus eigener Kraft einen Ausbildungsplatz finden können, bedürfen der besonderen Unterstützung der Gesellschaft, damit auch sie ihren beruflichen Lebensweg erfolgreich und zukunftssicher gestalten können. Trotz aller Erfolge stellt sich gerade für die Schwächsten unter den Ausbildungsuchenden die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz als nur schwer zu überwindende Hürde dar. Ihnen gelingt der Einstieg in Ausbildung oftmals nicht in dem Jahr, in dem sie die allgemein bildende Schule verlassen, obwohl sie sich um eine Ausbildung bemühen. Diese jungen Menschen sind im besonderen Maße förderungsbedürftig. Sie brauchen gezielt Unterstützung, um in eine Berufsausbildung zu gelangen. Daher wird im Arbeitsförderungsrecht befristet ein Anreiz für Arbeitgeber in Form eines Ausbildungsbonus geschaffen, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für förderungsbedürftige Ausbildungsuchende aus früheren Schulentlassjahren allgemein bildender Schulen anzubieten. Ziel ist eine unkomplizierte und unbürokratische Förderung durch einen pauschalen Ausbildungszuschuss, dessen Höhe sich grundsätzlich an der Ausbildungsvergütung orientiert. Die Förderung leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zum Abbau des hohen Altbewerberbestandes."

Zum Absatz 5 des [§ 421r SGB III](#) wird in der Gesetzesbegründung folgendes ausgeführt (a.a.O., S. 12): "Die Ausschlussstatbestände in Absatz 5 dienen der Verhinderung von Missbrauch."

Es macht keinen Sinn, bei der erstrebten Verhinderung von Missbrauch (oder schon bei der Gewährung des Bonus) danach zu differenzieren, ob der Elternteil (oder die Eltern etc.) als natürliche Personen oder als Mitglied einer Kapitalgesellschaft den Betrieb führt. In beiden Fällen besteht dieselbe, in der Gesetzesbegründung so bezeichnete "Missbrauchsgefahr", nämlich die Förderung eines jungen Menschen, der bei lebensnaher Betrachtung sowieso von seinen Eltern in ihrem Betrieb ausgebildet worden wäre. Mit dem Ausschlussgrund der Nr. 3 des [§ 421r Abs. 5 SGB III](#) sollen also Mitnahmeeffekte ausgeschlossen werden, weil der Gesetzgeber davon ausgeht, dass eine Einstellung aufgrund der familiären Bindung auch ohne einen Ausbildungsbonus erfolgt wäre (Voelzke a.a.O.).

Mit der "Verhinderung von Missbrauch" ([BT-Drucksache 16/8718, S. 12](#)) meinte die Gesetzgebung nicht die Gefahr, dass die Anspruchsvoraussetzungen umgangen werden; denn zu deren Überprüfung ist die Beklagte - wie bei anderen Leistungen auch - bereits nach allgemeinen Grundsätzen von Amts wegen verpflichtet ([§ 20 Abs. 1](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X)). Mit Missbrauchsverhinderung ist gemeint, dass verhindert werden soll, dass die Anreizfunktion des Ausbildungsbonus nicht zum Tragen kommt. Die Gesetzgebung hatte den Ausbildungsbonus, wie bereits dargestellt, "für die Schwächsten unter den Ausbildungsuchenden" (BT-Drucksache a.a.O.) vorgesehen. Angehörige von Betriebsinhabern - gleich, in welcher Rechtsform die Betriebe geführt werden - gehören aber zu dieser Gruppe nicht, weil sie gegenüber den sonstigen Ausbildungsuchenden einen deutlichen "Startvorteil" bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz haben. Denn bei lebensnaher Betrachtung haben sie eine deutlich größere Chance, in dem elterlichen Betrieb ausgebildet zu werden als "betriebsferne", sonstige Ausbildungsuchende.

Auch die weiteren Tatbestände des [§ 421r Abs. 5](#) - die dortigen Nummern 1 und 2 - differenzieren schließlich ebenfalls nicht in der Weise, wie die Klägerin dies erstrebt.

c) Soweit sich die Klägerin auf die Rechtsprechung des BSG zu [§ 112 Abs. 5 Nr. 3 AFG](#) beruft, verfängt dies von vornherein nicht, weil diese Norm einen ganz anderen sachlichen Anwendungsbereich (Feststellung des Arbeitsentgeltes) sowie vor allem auch eine ganz andere Formulierung ("Beschäftigung bei dem Ehegatten oder einem Verwandten gerader Linie") hatte. Der Senat nimmt auf die zutreffenden Ausführungen des SG Bezug und macht sich diese zu eigen ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

2. Die Kostenentscheidung folgt aus [§§ 183](#), Satz 1, [193 SGG](#). Arbeitgeber gehören bei Streitigkeiten über Eingliederungszuschüsse gemäß [§§ 217](#) ff. SGB III als Leistungsempfänger zu dem Personenkreis, für den gemäß [§ 183 Satz 1 SGG](#) Gerichtskostenfreiheit besteht (BSG, Urteil vom 22.09.2004, [B 11 AL 33/03 R](#), [SozR 4-1500 § 183 Nr. 2](#) m.w.N.). Dies gilt zur Überzeugung des Senats auch bei Streitigkeiten über einen Ausbildungsbonus, weil dieser funktional einem Eingliederungszuschuss gleichsteht und sich die Regelung des [§ 421r SGB III](#) in Teilen an [§ 221 SGB III](#) anlehnt (Voelzke a.a.O.).

3. Der Senat hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung gemäß [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) zugelassen. Es existiert keine höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Auslegung des [§ 421r Abs. 5 Nr. 3 SGB III](#) und der Frage, ob dieser Ausschlussstatbestand alle Betriebe unabhängig von ihrer Rechtsform erfasst.

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2014-04-10