

S 6 AS 101/13

Land

Hessen

Sozialgericht

SG Kassel (HES)

Sachgebiet

Grundsicherung für Arbeitsuchende

Abteilung

6

1. Instanz

SG Kassel (HES)

Aktenzeichen

S 6 AS 101/13

Datum

24.09.2014

2. Instanz

Hessisches LSG

Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Ein Eingliederungszuschuss ist gem. [§ 92 Abs. 2 S. 1 SGB III](#) teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird.

Dies gilt nach [§ 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SGB III](#) nicht, wenn der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen.

Die objektive Beweislast für das Vorliegen entsprechender Kündigungsgründe liegt beim Arbeitgeber.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

Die Berufung wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin wendet sich gegen eine vom Beklagten festgesetzte Verpflichtung zur teilweisen Rückzahlung eines gewährten Eingliederungszuschusses.

Die Klägerin verkaufte im Streitzeitraum in einem Ladengeschäft und über das Internet Modellautos. Sie stellte am 27.02.2012 einen Antrag auf einen Eingliederungszuschuss für den 1975 geborenen Zeugen B. Der Eingliederungsschutz werde in Höhe von 30 Prozent für die Dauer von drei Monaten beantragt. Herr B. gehöre zum Kreis der Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen. Eine Behinderung liege nicht vor. Die Arbeitsaufnahme werde voraussichtlich am 19.03.2012 erfolgen. Es handele sich um eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit einer 38-Stunden-Woche. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt werde 1800 EUR betragen. Herr B. sei mit dem Geschäftsführer der Klägerin weder verwandt noch verschwägert, noch Gesellschafter der Klägerin und sei auch nicht früher im Unternehmen beschäftigt gewesen. Anlässlich der Antragstellung wurde vom Geschäftsführer der Klägerin am 06.04.2012 eine Erklärung unterschrieben, in der es u.a. heißt: "Ich verpflichte mich, den Eingliederungszuschuss zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder während der Nachbeschäftigungsdauer beendet wird. Dies gilt nicht, wenn

- a) ich berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen,
- b) eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war,
- c) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Bestreben des Arbeitnehmers hin erfolgt, ohne dass ich den Grund hierfür zu vertreten habe,
- d) der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat.

Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des Förderungsbetrags () begrenzt. Ungeförderte Nachbeschäftigungszeiten sind anteilig zu berücksichtigen. Die Hinweise zu Eingliederungszuschüssen / Eingliederungszuschüssen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen habe ich erhalten und von deren Inhalt Kenntnis genommen."

In der Verwaltungsakte des Beklagten (Bl. 5 ff.) befindet sich eine Kopie des Arbeitsvertrags zwischen der Klägerin und dem Zeugen B. Die unbefristete Beschäftigung beginne am 19.03.2012. Der Zeuge werde als Kaufmann im Einzelhandel für den Bereich Verkauf, Büro-Lager, Versandhandel eingestellt. Einsatzort sei die Betriebsstätte in A-Stadt. Es handele sich um eine 38-Stunden-Woche mit einem monatlichen Bruttogehalt von 1800 EUR. Die Probezeit betrage vier Monate.

Der Beklagte errechnete aus dem Bruttolohn zuzüglich eines Aufschlags von 20 Prozent einen monatlichen Zuschuss von 30 Prozent in Höhe von 648 EUR und damit eine Gesamtförderung in Höhe von 1944 EUR. Den "Grunddaten zum Antrag auf EGZ" ohne Datum ist zu entnehmen, dass der Zeuge B. als verantwortlicher Verkäufer im Ladenlokal in A-Stadt, als Leiter des Versandhandels sowie als Assistent des Geschäftsführers eingestellt worden sei. Es handele sich vorwiegend um Spielwaren bzw. Modellbauprodukte. Herr B. verfüge zwar über eine Ausbildung als Einzelhandelskaufmann und habe auch schon in geringem Umfang mit dieser Produktgruppe beruflich Kontakt gehabt, in den letzten 5 Jahren habe er jedoch nicht gearbeitet. Gleichzeitig seien neue Vertriebskanäle zu bearbeiten (Internet), mit denen Herr B. bislang noch keine Erfahrung habe und in die er entsprechend eingearbeitet werden müsse, damit er diese Aufgaben auch alleinverantwortlich bewältigen könne. Zudem erhalte er einen unbefristeten Arbeitsvertrag, mit dem der Leistungsbezug nachhaltig beendet werden könne. Die Förderung sei daher auch vor dem Hintergrund des hohen Verantwortungsgrades der Tätigkeit in der Höhe und Dauer geboten.

Mit Bescheid vom 10.05.2012 bewilligte der Beklagte der Klägerin anlässlich der Einstellung des Zeugen B. einen Eingliederungszuschuss für die Dauer vom 19.03.2012 bis 18.06.2012 in Höhe von 30 Prozent des für die Bemessung zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes in Höhe von monatlich 1800 EUR sowie des pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von monatlich 360 EUR und damit auf der Grundlage von monatlich 2160 EUR. Der Eingliederungszuschuss betrage mithin monatlich 648 EUR. Der Eingliederungszuschuss werde als monatlicher Festbetrag gewährt. Der Nachbeschäftigungszeitraum vom 19.06.2012 bis 18.09.2012 sei als Bestandteil des Bewilligungsbescheids einzuhalten. Die Entscheidung beruhe auf [§ 16 SGB II](#) in Verbindung mit [§§ 89, 91](#) und [92 SGB III](#). Bestandteil des Bewilligungsbescheids sind ausweislich der dritten Seite des Bescheids verschiedene Nebenbestimmungen. Dort ist u.a. auch geregelt, wann die gewährten Zuschüsse teilweise zurückgefordert werden bzw. wann hiervon abzusehen ist.

Aus einem Vermerk des Beklagten durch die Zeugin C. vom 12.06.2012 (Bl. 33 Verwaltungsakte) geht hervor, dass die Klägerin Herrn B. am 11.06.2012 gekündigt hatte. Die Zeugin C. führte mit dem Zeugen B. ein Gespräch durch, in dessen Rahmen er angab, der Geschäftsführer der Klägerin habe ihm gesagt, dass er von der Arbeit ab 12.06.2012 freigestellt sei und deshalb auch nur Lohn bis zum 11.06.2012 erhalten werde. Auch den anteiligen Urlaubsanspruch von ca. 7 Werktagen wolle er ihm nicht auszahlen. Als Kündigungsgrund habe ihm der Chef eine unzureichende Arbeitsleistung genannt, allerdings sei im Vorfeld weder eine mündliche noch schriftliche Abmahnung erfolgt. Da Herr B. eigenverantwortlich den Betrieb geführt habe und keine Kritikpunkte an ihn herangetragen worden seien, sei er der Meinung gewesen, dass man mit seiner Arbeit zufrieden wäre. Ein Fehlverhalten oder Verschulden seinerseits sei ihm nicht bewusst.

In einer Rückmeldung der Klägerin durch ihren Geschäftsführer vom 12.06.2012 im Formular mit der Überschrift "Schlusserklärung" heißt es hierzu, dass der Vertrag zum 22.06.2012 wegen einer sehr fehlerhaften Arbeitsleistung und regelmäßiger Unpünktlichkeit des Zeugen B. gekündigt worden sei.

Der Beklagte hörte die Klägerin sodann schriftlich zu einer möglichen Pflicht zur Zurückerstattung des Eingliederungszuschusses nach [§ 24 SGB X](#) an (Bl. 26 Verwaltungsakte).

Die Klägerin erwiderte hierauf durch ihren Geschäftsführer, dass die Auflösung des Arbeitsvertrags auf Gründe zurückzuführen sei, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen hätten. Daher habe man das Beschäftigungsverhältnis in der Probezeit beenden müssen. Die Arbeitsstelle sei für die künftige Position des Geschäftsführers ausgeschrieben. Herr B. habe bei der Einarbeitung der Basics im täglichen Geschäft bereits eine Fehlerhäufigkeit an den Tag gelegt, die es vollkommen unmöglich gemacht habe, hier auch nur ansatzweise an die Übertragung einer verantwortlichen Tätigkeit zu denken. Zudem habe er feststellen müssen, dass Herr B. zu Arbeitsbeginn um 9:30 Uhr wiederholt nicht anwesend gewesen sei (Bl. 27 Verwaltungsakte).

Diesem Schreiben war eine Kündigung der Klägerin an Herrn B. in der Probezeit vom 11.06.2012 beigelegt, die keine Begründung enthält, warum Herr B. gekündigt wurde (Bl. 28 Verwaltungsakte).

Einem Vermerk des Beklagten vom 23.07.2012 durch einen Herrn K. (Bl. 35 Verwaltungsakte) ist zu entnehmen, dass Herr B. pünktlich zum Gespräch gekommen sei und seine Sicht der Dinge beschrieben habe. Er habe nach vier Tagen Einarbeitung den gesamten Geschäftsbetrieb eigenverantwortlich geführt. Fehler seien ihm in größerem Umfang nicht unterlaufen. Sein Chef habe ihm letztlich wegen Kleinigkeiten gekündigt.

Mit Aufhebungs- und Erstattungsbescheid vom 09.10.2012 hob der Beklagte den Bescheid vom 10.05.2012 in Höhe von 648 EUR auf. Er stütze den Bescheid auf [§ 48 SGB X](#) in Verbindung mit [§ 330 Abs. 3 SGB III](#) und [§ 92 SGB III](#). Das Beschäftigungsverhältnis sei am 22.06.2012 gekündigt worden. Der Eingliederungszuschuss sei monatlich nachträglich bis einschließlich 18.05.2012 ausgezahlt worden in Höhe von 1296 EUR. Auf Grund der fehlenden Mitwirkung der Klägerin werde die Hälfte des bereits gezahlten Eingliederungszuschusses nach [§ 92 SGB III](#) zurückgefordert (Bl. 31 Verwaltungsakte).

Am 14.10.2013 legte die Klägerin gegen den Bescheid Widerspruch ein. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei nicht zu vermeiden gewesen. Ursächlich hierfür seien in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, z.B. regelmäßige Verspätungen, erhebliche Qualitätsmängel bei den Routinearbeiten, nahezu tägliche Abweichungen des Kassenbestandes. Somit sei die Förderung nicht zurückzuzahlen (Bl. 38 Verwaltungsakte).

Mit Widerspruchsbescheid vom 10.01.2013 (Bl. 43 Verwaltungsakte) wies der Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Abweichend vom Ausgangsbescheid stütze der Beklagte den Bescheid auf [§ 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 SGB II](#) in Verbindung mit [§ 92 Abs. 2 SGB III](#). Es obliege der Klägerin die Voraussetzungen einer berechtigten Kündigung zu beweisen. Der Nachweis sei aber nicht erbracht. Die Angaben zum Kündigungsgrund hätten nicht, etwa durch Abmahnungen, belegt werden können. Es sei offenbar lediglich eine Kündigung innerhalb der Probezeit ausgesprochen worden. Dies erfülle nicht die Voraussetzungen des [§ 92 Abs. 2 S.2 Nr. 1 SGB III](#).

Am 12.02.2013 hat die Klägerin gegen den Bescheid in Gestalt des Widerspruchsbescheids Klage beim Sozialgericht Kassel erhoben. Im Vorstellungsgespräch sei besprochen worden, dass die vakante Arbeitsstelle so gestaltet sein solle, dass der Bewerber perspektivisch die Stellung eines Geschäftsführers übernehme. Herr B. habe auf seine frühere selbständige Tätigkeit und seine Erfahrung in der Führung eines Geschäftsbetriebs verwiesen. Hierbei habe er Kenntnisse und Fähigkeiten in der Form dargestellt, dass der Eindruck entstanden sei, dass

Herr B. ein zuverlässiger und genauer Mitarbeiter wäre. Bereits in der Probezeit hätte sich jedoch herausgestellt, dass Herr B. neben regelmäßigen Verspätungen, für die es nur beim ersten Mal eine Entschuldigung gegeben habe, sehr fehlerhaft im Bereich des Versandgeschäfts und im Bereich der Kassenführung gearbeitet habe. Der Hinweis auf die Bedeutung zuverlässiger und genauer Ausführungen der täglichen Arbeit sei in Gesprächen verdeutlicht worden, ohne dass hieraus jedoch eine Besserung resultiert habe. Ausschlaggebend seien ausschließlich in der Person des Herrn B. liegende Gründe. Eine Nachfolgerin sei kurze Zeit später eingestellt worden. Herr B. habe vor dem Hintergrund von drohenden Einschnitten beim Leistungsbezug beim Personalgespräch am letzten Arbeitstag angegeben, dass er während der ganzen Zeit Angst gehabt habe, Fehler zu machen und dass dies sicher ein Grund sei, weshalb Fehler entstanden seien. Zudem habe er Verständnis für die Kündigung eingeräumt. Diese sei für ihn nachvollziehbar. Eine Abmahnung sei in der Probezeit nicht üblich, angeraten und notwendig. Entsprechende Gespräche hätten sehr wohl stattgefunden.

Auf die Frage des Gerichts, ob es Zeugen für das behauptete Zuspätkommen und Fehler bei der Arbeit gebe (Bl. 7 Gerichtsakte), hat der Geschäftsführer der Klägerin sich selbst an den Zeugen B. gewandt und eine Erklärung von Herrn B. übersandt. Die in den Vermerken protokollierten Aussagen habe der Zeuge nicht getätigt. Das Protokoll sei ihm nicht bekannt. Die wesentlichen Aussagen seien falsch. Er habe mit dem Zeugen die Frage der Kündigung versus Aufhebungsvertrag besprochen. Der Zeuge sei sehr einsichtig gewesen und habe geäußert, dass er während der Tätigkeit immer Angst gehabt habe, Fehler zu machen (Bl. 15 Gerichtsakte). Diesem Schreiben war eine Stellungnahme des Zeugen an die Klägerin vom 22.05.2013 beigefügt, auf die Bezug genommen wird (Bl. 16 Gerichtsakte).

Die Klägerin beantragt,
den Bescheid vom 09.10.2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheid vom 10.01.2013 aufzuheben.

Der Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Verwaltungsakte des Beklagten und auf die Gerichtsakte und hierbei insbesondere auf das Protokoll von der mündlichen Verhandlung Bezug genommen, in deren Rahmen das Gericht den Geschäftsführer der Klägerin, den Zeugen B. und die Arbeitsvermittlerin des Zeugen B., die Zeugin C., vernommen hat.

Entscheidungsgründe:

Die Klage hat keinen Erfolg. Die zulässige Klage ist unbegründet.

I. Der Beklagte hat den Widerspruchsbescheid zutreffend auf [§ 16 Abs. 1 S.2 Nr. 5 SGB II](#) in Verbindung mit [§ 92 Abs. 2 SGB III](#) gestützt.

Der Eingliederungszuschuss ist gem. [§ 92 Abs. 2 S.1 SGB III](#) teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird.

Es handelt sich bei [§ 92 Abs. 2 SGB III](#) um eine spezielle Regelung, die eine eigenständige Rückzahlungspflicht des Arbeitgebers begründet und die allgemeineren Regelungen der [§§ 45 ff. SGB X](#) verdrängt. Dementsprechend weist das Bundessozialgericht (BSG) in ständiger Rechtsprechung (vgl. zu: [§ 223 SGB III](#) a. F.: BSG, Urteil v. 02.06.2004 – B 7 AK 56/03 R – juris – Rn. 13 f.; BSG, Urteil v. 21.03.2002 – [B 7 AL 48/01 R](#) – juris; weitere Nachweise auf die Rechtsprechung bei: Voelzke in: Hauck / Nofzt, SGB III, Stand 5/2012, § 92 Rn.8 f. und bei: Kuhnke in: juris-PK-SGB III, Stand 01.12.2013, § 92 Rn. 22, 45) darauf hin, dass ein auf [§ 92 Abs. 2 SGB III](#) gestützter Rückzahlungsbescheid weder eine Aufhebung des Bewilligungsbescheides noch die Prüfung von Vertrauensschutzwägungen voraussetzt.

II. Formelle Bedenken gegen das Vorgehen des Beklagten bestehen nicht. Der Beklagte hat die Klägerin insbesondere vor Bescheiderlass ordnungsgemäß angehört im Sinne des [§ 24 SGB X](#).

III. Der Bescheid in Gestalt des Widerspruchsbescheids ist auch in materiell-rechtlicher Hinsicht nicht zu beanstanden.

1. Die Klägerin hat mit Bescheid vom 10.05.2012 für die Beschäftigung des Zeugen B. im Zeitraum ab 19.03.2012 einen Eingliederungszuschuss in Höhe von monatlich 648 EUR erhalten.

2. Das Beschäftigungsverhältnis wurde zum 25.06.2012 und damit in der Nachbeschäftigungszeit, die bis zum 18.09.2012 lief, durch Kündigung aufgelöst.

3. Die Klägerin ist, was als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal der Rückzahlungspflicht nach [§ 92 Abs. 2 SGB III](#) zu fordern ist (vgl. Voelzke in: Hauck / Nofzt, SGB III, § 92 Rn. 30), ordnungsgemäß über die Rechtsfolge der teilweisen Rückzahlungspflicht im Falle einer Kündigung innerhalb der Nachbeschäftigungszeit belehrt worden (vgl. Bl. 4, 20 Verwaltungsakte).

4. Die Klägerin kann sich nach dem Ergebnis der durchgeführten Beweisaufnahme auch nicht mit Erfolg auf [§ 92 Abs. 2 S.2 SGB III](#) berufen.

Eine Rückzahlungspflicht nach [§ 92 Abs. 2 S.1 SGB III](#) besteht gem. [§ 92 Abs. 2 S.2 SGB III](#) nicht, wenn

1. der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen,
2. eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war,
3. das Arbeitsverhältnis auf das Bestreben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hin beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat,
4. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat, oder

5. der Eingliederungszuschuss für die Einstellung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen geleistet wird.

Nach den Grundsätzen der objektiven Beweislast ist die Klägerin für das Vorliegen der Voraussetzungen des [§ 92 Abs. 2 S.2 SGB III](#) beweispflichtig. Die objektive Beweislast kennzeichnet das Risiko, wegen der Nichterweislichkeit rechtlich erheblicher Tatsachen im Prozess zu unterliegen (BSG, Urteil v. 24.11.2010 – [B 11 AL 35/09 R](#) – juris – Rn. 20). Es besteht der Grundsatz, dass die Unerweislichkeit einer Tatsache im Zweifel zu Lasten des Beteiligten geht, der aus ihr eine ihm günstige Rechtsfolge herleitet (vgl. auch: Sächsisches LSG, Beschluss vom 03.11.2011, [L 3 AS 268/11 B ER](#)). Wie sich die objektive Beweislast verteilt, also welche Tatbestandsmerkmale rechtsbegründend und welche rechtshindernd sind, ist der für den Rechtsstreit maßgebenden Norm, in der Regel einer Norm des materiellen Rechts, zu entnehmen (BSG, Urteil v. 24.11.2010 [B 11 AL 35/09 R](#) – juris – Rn. 20). Die Tatbestände des [§ 92 Abs. 2 S.2 SGB III](#) regeln Ausnahmen vom gesetzlich normierten Grundsatz, dass der Eingliederungszuschuss teilweise zurückzuzahlen ist, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder der Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Hieraus folgt die Verpflichtung der Klägerin, das Vorliegen einer Ausnahme von der teilweisen Rückzahlungsverpflichtung zu beweisen.

Vorliegend kam ausschließlich ein Kündigungsrecht der Klägerin nach [§ 92 Abs. 2 S.2 Nr. 1 SGB III](#) aus in der Person des Zeugen B. oder in seinem Verhalten liegenden Gründen in Betracht.

a) Zunächst hat die Klägerin keine personenbedingten Kündigungsgründe bewiesen.

Der Arbeitgeber ist zur personenbedingten Kündigung berechtigt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung oder Fähigkeit nicht besitzt, um die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. In Abgrenzung zu verhaltensbedingten Kündigungsgründen ist hierbei maßgeblich, dass die fehlende Fähigkeit oder Eignung zur Erfüllung der geschuldeten Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer nicht steuerbar ist (vgl. dazu zusammenfassend mit Hinweisen auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG): Kuhnke in: juris-PK-SGB III, Stand 01.12.2013, § 92 Rn. 24 f.). Eine personenbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer nicht u.a. durch zumutbare Fortbildungsmaßnahmen weiter beschäftigt werden kann (Heinz in: Mutschler, Schmidt-De Caluwe & Coseriu (Hrsg.), SGB III, 2013, § 92 Rn.34).

Bei der in Frage stehenden teilweisen Rückzahlungsverpflichtung aus [§ 92 Abs. 2 SGB III](#) sind zudem die arbeitsrechtlichen Wertungen durch den Sinn und Zweck der Vorschrift überformt. Dementsprechend kann im Rahmen der personenbedingten Kündigungsgründe eine Minderleistung des Arbeitnehmers keine Berücksichtigung finden, wenn sie ursprünglich bereits Grundlage für die Förderung des Beschäftigungsverhältnisses gewesen ist (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil v. 07.09.2011 – [L 3 AL 4999/10](#) – Rn. 44; Armbrust in: Eicher & Spellbrink (Hrsg.), Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, 2003, § 16 Rn. 63; Volezke in: Hauck & Noftz, SGB III, § 92 Rn. 38).

Vorliegend war der Klägerin zur Eingliederung des Zeugen B. ein Eingliederungszuschuss gewährt worden, der ausweislich der "Grunddaten zum Antrag auf EGZ" (Bl. 10 Verwaltungsakte) zwar über eine Ausbildung als Einzelhandelskaufmann verfügte, aber nur in geringem Umfang Vorkenntnisse mit der Produktgruppe "Spielwaren" hatte und in den letzten fünf Jahren nicht gearbeitet hatte. Hinzu kam, dass der Zeuge B. noch keine Erfahrungen im Bereich Versandhandel über das Internet verfügte, was dem Geschäftsführer der Klägerin, wie er in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, auch bekannt war.

In der Person des Zeugen B. liegende Kündigungsgründe sind nicht bewiesen. In welchem Umfang dem Zeugen Fehler unterlaufen sind, konnte im Rahmen der Beweisaufnahme nicht geklärt werden. Der Zeuge hat in der mündlichen Verhandlung glaubhaft angegeben, dass er sich selbst nur an wenige Fehler erinnern könne und dass er bis zur Kündigung davon ausgegangen sei, dass die Klägerin mit ihm zufrieden wäre. Der Geschäftsführer der Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung hingegen von zahlreichen Fehlern gesprochen, diese Behauptung jedoch nicht durch weitere Beweismittel substantiieren können, was zu seinen Lasten geht. Hinzu kommt, dass der Geschäftsführer der Klägerin den Zeugen B. – was unstreitig ist – nur selten auf eventuelle Fehler angesprochen hatte, so dass der Zeuge B. berechtigter Weise annehmen durfte, dass der Arbeitgeber mit ihm im Großen und Ganzen zufrieden sei. Der Geschäftsführer der Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung nämlich angegeben, dass er Arbeitsfehler "so zweimal im Monat" angesprochen habe, wobei der Zeuge B. eventuelle Fehler beim Versand (Versand falscher Artikel) zumindest zum Teil nicht bemerken konnte, da der Geschäftsführer der Klägerin, offenbar ohne mit dem Zeugen hierüber zu sprechen, nach "Dienstschluss" des Zeugen die gewünschten Waren an die Kunden selbst versandt haben will. Die Klägerin kann sich im Übrigen auch deshalb nicht mit Erfolg auf [§ 92 Abs. 2 S.2 SGB III](#) berufen, da sie den Eingliederungszuschuss vor dem Hintergrund der langen Arbeitslosigkeit des Zeugen und dessen fehlenden beruflichen Erfahrungen im Versandhandel erhalten hatte und da der Zeuge B. nach der Überzeugung der Kammer nicht den Vermittlungshemmnissen entsprechend adäquat eingearbeitet worden war. Zur Einarbeitungszeit hat der Geschäftsführer der Klägerin mitgeteilt, dass diese "drei oder vier Tage" gedauert habe, wobei der Zeuge diese Einarbeitungszeit angesichts der Länge seiner Arbeitslosigkeit und angesichts der fehlenden Kenntnisse im Bereich des Versandhandels nachvollziehbar als zu kurz empfunden hatte, zumal der Geschäftsführer der Klägerin in der Folgezeit nach der Einarbeitung wegen seiner zusätzlichen Beschäftigung als Lehrer tagsüber häufig nur auf telefonischen Rückruf erreichbar war oder das Geschäft erst nach seiner Lehrtätigkeit aufsuchen konnte. Da der Zeuge inzwischen seit zwei Jahren bei einem neuen Arbeitgeber im Spielwarenhandel tätig ist und angibt, dass er mit dieser Tätigkeit gut zurechtkomme, ist die Kammer davon überzeugt, dass der Geschäftsführer der Klägerin den Zeugen nicht ausreichend eingearbeitet hatte. Im Ergebnis ist die Kammer nicht davon überzeugt, dass die Kündigung aus Gründen, die in der Person des Zeugen B. liegen, gerechtfertigt war.

b) Die Klägerin hat auch keine verhaltensbedingten Kündigungsgründe nachgewiesen.

Eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung setzt eine vorwerfbare, nicht nur unerhebliche Verletzung der vertraglichen Pflichten voraus und dass eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung auch in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist (BAG, Urteil v. 09.06.2011 – [2 AZR 284/10](#) – juris, Rn. 24), so dass dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach der Abwägung mit den Interessen des Arbeitnehmers nicht mehr zugemutet werden kann (vgl. BAG, Urteil v. 16.08.1991 [2 AZR 604/90](#) – juris; Heinz in: Mutschler, Schmidt-De Caluwe & Coseriu (Hrsg.), SGB III, 2013, § 92 Rn. 35).

Da die verhaltensbedingte Kündigung eine steuerbare Vertragspflichtverletzung zum Anlass nimmt und das Kündigungsrecht zukunftsbezogen ist, setzt eine solche Kündigung regelmäßig eine vorhergehende Abmahnung voraus, wenn nicht im Einzelfall ausnahmsweise ex ante erkennbar ist, dass eine künftige Verhaltensänderung des Arbeitnehmers nicht zu erwarten ist (BAG, Urteil v.

09.06.2011 - [2 AZR 284/10](#) - juris - Rn. 35; Armbrust in: Eicher & Spellbrink (Hrsg.), Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, 2003, § 16 Rn. 64).

Vorliegend ist nicht bewiesen, dass der Zeuge mehrfach zu spät zur Arbeit erschienen ist. Der Zeuge ist nicht abgemahnt worden. Auch ist eine entsprechende Behauptung des Geschäftsführers der Klägerin vom Zeugen B. glaubhaft bestritten worden.

Einer Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin stehen damit auch keine im Verhalten des Zeugen Schröders liegenden Gründe entgegen, so dass sich die Klägerin nicht mit Erfolg auf [§ 92 Abs. 2 S.2 Nr. 1 SGB III](#) berufen kann.

5. Es bestehen auch keine Bedenken gegen die Höhe der festgesetzten Rückzahlungsverpflichtung.

Die Rückzahlung ist gem. [§ 92 Abs. 2 S.3 SGB III](#) auf die Hälfte des geleisteten Förderbetrags begrenzt und darf den in den letzten zwölf Monaten vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geleisteten Förderbetrag nicht überschreiten.

Der Beklagte hat diese gesetzlichen Vorgaben eingehalten.

Die Klage war somit unbegründet.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2016-03-08