

## S 17 As 4244/12

Land

Freistaat Sachsen

Sozialgericht

SG Leipzig (FSS)

Sachgebiet

Grundsicherung für Arbeitsuchende

Abteilung

17

1. Instanz

SG Leipzig (FSS)

Aktenzeichen

S 17 As 4244/12

Datum

24.03.2016

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

[§ 11 Abs. 1 ArbZG](#) verlangt bei einem auf weniger als ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnis keine anteilige Sonntagsfreistellung innerhalb des Befristungszeitraums.

Innerhalb der durch [§ 11 Abs. 1 ArbZG](#) vorgegebenen Grenzen ist auch eine regelmäßige Sonntagsarbeit zumutbar im Sinne des [§ 31 Abs. 1 SGB II](#), so dass deren Ablehnung eine Kürzung der SGB II-Leistungen rechtfertigt.

I. Die Klage wird abgewiesen. II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten. III. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin wendet sich gegen eine Sanktion nach dem SGB II wegen Nichtannahme eines Arbeitsangebots.

Die alleinstehende Klägerin ist 1960 geboren und Mutter eines erwachsenen Kindes. Seit 2002 war sie arbeitsuchend. Sie bezog (auch) im Zeitraum August 2012 bis Januar 2013 Arbeitslosengeld II.

Mit Schreiben vom 22.08.2012 schlug ihr der Beklagte eine vom 03.09.2012 bis 15.04.2013 befristete Arbeitsstelle als Mitarbeiterin für Imbissgastronomie, Kasse und Schlittschuhverleih in der H ... des Eissportvereins A ... e.V. vor. Akzeptanz von Schicht- und Wochenendarbeit sei nötig. Beigefügt war die Rechtsfolgenbelehrung, wenn die Klägerin nicht bereit wäre, die ihr zumutbare Arbeit aufzunehmen, würde sich ihr individueller Arbeitslosengeld II-Bedarf um 30 % des für sie maßgebenden Regelbedarfs mindern. Die Minderung würde nicht eintreten, wenn die Klägerin einen wichtigen Grund für ihr Verhalten nachweisen würde. Die Feststellung der Minderung wäre nur innerhalb von sechs Monaten ab der Pflichtverletzung zulässig. Der Auszahlungsanspruch würde sich mit Beginn des Kalendermonats, der auf das Wirksamwerden des Bescheids folgt, für drei Monate mindern. Während des Absenkungszeitraums bestünde kein Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen eine Sanktion hätten keine aufschiebende Wirkung.

Die Klägerin bewarb sich am 28.08.2012. Innerhalb der nächsten Tage fand ein Vorstellungsgespräch mit Frau C ..., der Schatzmeisterin des Eissportvereins, statt. Darin zeigte diese Interesse an einer Einstellung der Klägerin, insbesondere weil die Klägerin bereits an der Kasse einer Tankstelle und in der Gastronomie gearbeitet hatte. Der Verein erwartete achtstündige tägliche Arbeitszeiten nur an den Wochentagen Mittwoch bis Sonntag nach einem Schichtplan für insgesamt sechs bis sieben Mitarbeiter, wobei die H ... nur freitags und samstags bis 24:00 Uhr geöffnet war, grundsätzlich auch an gesetzlichen Feiertagen. Mündlich wurde zugesagt, die Klägerin dürfe für den Zeitraum 11. (Sonntag) bis 22.11.2012 bereits gebuchten Urlaub nehmen; der Resturlaub könne aber erst nach dem 31.03.2013 gewährt werden. Zuschläge für Nacht-, Wochenend-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit wurden nicht angeboten. Das Gespräch endete mit einem Einstellungsangebot in ein Vollzeitverhältnis. Der Arbeitsvertrag sollte am 03.09.2012 unterschrieben und am gleichen Tag die Tätigkeit bei einer Raumtemperatur von ca. 7°C aufgenommen werden; im Imbiss und an der Kasse befanden sich Heizungen, den Mitarbeitern wurden gesteppte Jacken und Vlieswesten zur Verfügung gestellt. An diesem Tag teilte die Klägerin jedoch dem potentiellen Arbeitgeber telefonisch mit, die Stelle nicht antreten zu wollen. Am folgenden Tag gab die Klägerin dem Beklagten hierfür telefonisch als Gründe an, sie lehne die Arbeitsstelle aufgrund der hauptsächlich am Wochenende liegenden Arbeitszeit und der negativen Stimmen zum Arbeitgeber, die sie in ihrem Umfeld gehört habe, ab.

Mit Schreiben vom 25.09.2012 wurde sie zu einer beabsichtigten Sanktion angehört. Daraufhin äußerte sie sich unter dem 02.10.2012 wie folgt: Durch die nur achtmonatige Tätigkeit hätte sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I erworben. Sie hätte immer von Mittwoch bis Sonntag in der Spätschicht arbeiten müssen, d.h. abends bis zwischen 20:00 und 22:00 Uhr, sonnabends sogar bis mindestens 24:00 Uhr.

Sie hätte nie ein freies Wochenende gehabt. Es hätte auch keine Wochenendzuschläge gegeben. Außerdem hätte sie Probleme mit der Kälte bekommen.

Der Beklagte senkte daraufhin die Leistungen mit Bescheid vom 17.10.2012 für die Monate November 2012 bis Januar 2013 i.H.v. 30 % des für die Klägerin maßgebenden Regelbedarfs, also von 112,20 EUR monatlich, ab.

Am 01.11.2012 erhob die Klägerin dagegen Widerspruch. Darin ergänzte sie, bei Annahme des Arbeitsangebots wäre es fraglich gewesen, ob sie Weihnachten mit ihrer Familie hätte feiern können. Den Widerspruch wies der Beklagte am 27.11.2012 zurück. Zum Argument der Klägerin, sie hätte Probleme mit der Kälte in der Eissporthalle bekommen, wird ausgeführt, die Klägerin habe nicht vorgetragen, inwiefern sie durch das Arbeiten bei Kälte eingeschränkt ist. Auch lägen weder Atteste noch Krankschreibungen vor.

Am 27.12.2012 hat die Klägerin Klage erhoben. Sie meint, auch wenn eine Sonntagsbeschäftigung hier ausnahmsweise gemäß [§ 10 Abs. 1 Nr. 7](#) Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässig gewesen sein möge, verstoße eine Beschäftigung an jedem Sonntag aber gegen dessen [§ 11](#). In einem befristeten bzw. Saisonarbeitsverhältnis sei dem Arbeitnehmer bezogen auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses eine angemessene Zahl von beschäftigungsfreien Sonntagen anteilig zu gewähren. [§ 11 ArbZG](#) gehe von einem ganzjährigen Arbeitsverhältnis aus. Der Schutzgedanke der Vorschrift gebiete es, bei einem unter einjährigen Arbeitsverhältnis eine anteilige Berechnung vorzunehmen. Andernfalls würde die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers unzulässig eingeschränkt, weil dieser dann in einem Folge-Arbeitsverhältnis zulässige Sonntagsarbeit nicht mehr leisten könnte. Eingeschränkt würde so auch die Vermittelbarkeit des Arbeitnehmers in ein neues Beschäftigungsverhältnis. In der Eislaufhalle habe die Temperatur maximal 4°C betragen dürfen. In dieser Kälte zu arbeiten, verstoße gegen [§ 3a Arbeitsstättenverordnung \(ArbStättV\)](#). Die vorgesehene Urlaubsregelung sei nicht rechtmäßig gewesen.

Sie beantragt,

den Bescheid vom 17.10.2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 27.11.2012 aufzuheben und der Klägerin Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für den Zeitraum 01.11.2012 bis 31.01.2013 ohne Absenkung zu gewähren.

Der Beklagte beantragt,

die Klage zurückzuweisen.

Er verteidigt die angefochtenen Bescheide und ergänzt, [§ 11 ArbZG](#) müsse allein im Beschäftigungsjahr eingehalten werden. Daher dürfte unproblematisch die Sonntagsfreiheit im Anschluss an die Saisonarbeit erfolgen. Für diese Sichtweise spreche auch die mit der letzten Änderung des Arbeitszeitgesetzes gerade in diesem Punkt vorgenommene Flexibilisierung. Sei bis 1994 noch an einem Sonntag im Monat ein freier Sonntag zu gewähren gewesen, sei dies dann gerade auf 15 freie Sonntage im (Beschäftigungs-)Jahr erweitert worden. Die freien Sonntage im Fall einer Saisonarbeit "herunterzubrechen" würde die gesetzgeberische Entscheidung konterkarieren. Zweck des [§ 11 Abs. 1 ArbZG](#) sei es, den Arbeitnehmer vor übergebührlicher Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft zu schützen. Die Vermittelbarkeit von Arbeitnehmern in Arbeit sei dagegen nicht Intention des Arbeitszeitgesetzes. Der Gesichtspunkt könne daher nicht zur Auslegung des [§ 11](#) herangezogen werden. Mit der Auslegung des Beklagten werde der Gesetzeszweck noch erreicht. Im Übrigen sei Sonntagsarbeit eher die Ausnahme und wäre daher eine Einschränkung der Vermittelbarkeit zu vernachlässigen.

Vergleichsvorschläge des Gerichts vom 08.01.2013 und 06.10.2014 hat nur die Klägerin angenommen. Das Gericht hat im Erörterungstermin vom 06.10.2014 Frau C ... als Zeugin vernommen. Die Beteiligten haben auf mündliche Verhandlung verzichtet.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte und die Akte des Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Den nicht sachdienlichen Klageantrag der Klägerin legt das Gericht dahin aus, dass lediglich die Aufhebung des Bescheids vom 17.10.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 27.11.2012 beantragt wird. Wendet sich ein Kläger gegen eine Sanktion nach [§§ 31 ff SGB II](#), ist ein solcher isolierter Anfechtungsantrag sachdienlich (BSG, Urteile vom 17.12.2009 - [B 4 AS 30/09 R](#) - und 15.12.2010 - [B 14 AS 92/09 R](#) - , beide in Juris).

Die so verstandene Klage ist zulässig, aber nicht begründet. Der Bescheid des Beklagten vom 17.10.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 27.11.2012 ist rechtmäßig und beschwert die Klägerin daher nicht (vgl. [§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#)).

Ermächtigungsgrundlage für den Sanktionsbescheid sind die [§§ 31 ff SGB II](#).

Die Nichtannahme des Arbeitsangebots des Eissportvereins A ... e.V. durch die Klägerin erfüllt den Sanktionstatbestand des [§ 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II](#).

Gemäß [§ 31 Abs. 1 SGB II](#) verletzen erwerbsfähige Leistungsberechtigte ihre Pflichten, wenn sie trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis sich u.a. weigern, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern. Dies gilt nicht, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen.

Ein wichtiger Grund im Sinne des [§ 31 Abs. 1 Satz 2](#) liegt vor, wenn dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles unter Abwägung seiner berechtigten Interessen mit den Interessen der Gemeinschaft im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden kann. Bevor er sich auf einen wichtigen Grund berufen kann, muss er sich jedoch um die Beseitigung von möglichen Hinderungsgründen bemühen, sofern dies möglich, zumutbar und nicht völlig aussichtslos ist (Valgolio in Hauck/Noftz, SGB II, Stand 2/16, [§ 31 Rdnr. 165](#)).

Die Klägerin hat sich geweigert, die Arbeit aufzunehmen oder - wenn dies den Abschluss eines Arbeitsvertrags voraussetzen würde -

jedenfalls vorsätzlich die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses durch ihr Verhalten verhindert.

Die Arbeit war ihr auch zumutbar; die Klägerin hatte keinen wichtigen Grund im Sinne des Gesetzes für ihr Verhalten:

- Das grundsätzliche Verbot der Sonntagsarbeit nach [§ 9 Abs. 1 ArbZG](#) gilt gemäß [§ 10 Abs. 1 Nr. 4 und 7 ArbZG](#) nicht für Bewirtungs- sowie Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen; die Eissporthalle fiel unterstreitig unter mindestens eine dieser Ausnahmen, wobei offen bleiben mag, unter welche. Zwar gilt auch bei Vorliegen einer derartigen Ausnahme [§ 11 Abs. 1 ArbZG](#). Danach müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben. Diese Vorschrift wäre vom Eissportverein A ... voraussichtlich eingehalten worden. Denn der Bezugszeitraum von einem Jahr ist individuell zu bestimmen und nicht auf das Kalenderjahr festgelegt. Wird beispielsweise ein Arbeitnehmer erstmals am 15.3. eines Jahres zur Sonntagsarbeit herangezogen, so genügt der Arbeitgeber den Anforderungen des Absatzes 1, wenn er dem Arbeitnehmer bis spätestens zum 14.3. des Folgejahres 15 beschäftigungsfreie Sonntage einräumt (ErfK/Wank, ArbZG, 14. Auflage 2014, § 11 Rdnr. 1; Nöthlichs, Sozialer Arbeitsschutz, Stand 9/2009, [§ 11 ArbZG](#) Rdnr. 6). Bei 15 arbeitsfreien Sonntagen pro Jahr, die teilweise auch im Urlaub liegen dürfen (Wank a.a.O.; Nöthlichs, a.a.O. Rdnr. 10), ist demnach Sonntagsarbeit an (52 - 15 =) 37 Sonntagen pro Jahr zulässig. Nach Auffassung der Kammer gelten für befristete Arbeitsverhältnisse insoweit keine Besonderheiten. Insbesondere ist in einem Arbeitsverhältnis, das entweder kürzer als ein Jahr oder zwar länger als ein Jahr, aber nicht genau mehrere Jahre dauert, für das Arbeitsverhältnis bzw. dessen über das letzte vollendete Arbeitsjahr hinausgehenden Teil keine anteilige Sonntagsfreistellung zu gewähren. Andernfalls hätten insbesondere Betriebe der Touristikbranche (sei es im Wintersport, sei es in Urlaubsgebieten mit Sommerbetrieb) größte Schwierigkeiten, ihren Betrieb sonntags am Laufen zu halten. Dies kann der Gesetzgeber nicht gewollt haben, ebenso wenig den aus der Rechtsauffassung der Klägerin folgenden Effekt einer Verhinderung der saisonalen Beschäftigung bislang Arbeitsloser in kleinen Betrieben. Im Falle der Klägerin wären 37 mit Arbeit belegte Sonntage wegen der Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 15.04.2013 und der vorgesehenen Urlaubsgewährung im Zeitraum 11. bis 22.11.2012 (zwei arbeitsfreie Sonntage) nicht erreicht worden. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses wären mindestens 13 Sonntage für die Klägerin arbeitsfrei gewesen. Im Falle eines Folgearbeitsverhältnisses mit Beginn in den ersten 13 Wochen nach Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Eissportverein hätte der neue Arbeitgeber die Klägerin sonntags noch so oft von der Arbeit freistellen müssen, dass diese Anzahl freier Sonntage erreicht wird.

- Der Eissportverein hätte auch [§ 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV](#) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) nicht verletzt. Nach der erstgenannten Bestimmung hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Nach [§ 12 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 ArbSchG](#) in der Fassung vom 07.08.1996 war der Arbeitgeber verpflichtet, auf seine Kosten die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Insbesondere war die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird, [§ 4 Nr. 1 ArbSchG](#) in gleicher Fassung. Aus den genannten Vorschriften folgt lediglich, dass die Klägerin Schutzkleidung hätte verlangen können. Diese hätte sie - wie der Aussage der Zeugin C ... zu entnehmen - auch bekommen.

- Medizinische Gründe, aus denen die Klägerin nicht mit Schutzkleidung bei einer Temperatur von 7°C hätte arbeiten können bzw. dürfen, sind nicht ersichtlich. Obwohl ihr im Widerspruchsbescheid die Nichtvorlage eines ärztlichen Attests vorgehalten wurde, hat sie ihren darauf bezogenen vagen Vortrag nicht substantiiert und belegt. Allein der Umstand, dass die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als bei den bisherigen Beschäftigungen, macht diese Arbeit nicht unzumutbar, vgl. [§ 10 Abs. 2 Nr. 4 SGB II](#).

- Ob die vorgesehene Vergütung, die genaue Lage und Dauer der Arbeitszeiten sowie die Lage des Urlaubs den gesetzlichen und etwaigen (im Falle fehlender Gewerkschaftszugehörigkeit der Klägerin für allgemeinverbindlich erklärten) tarifvertraglichen Vorschriften entsprochen hätten, ist unerheblich. Abgesehen davon, dass sich die Arbeits- und Freistellungszeiten im Zeitraum 03.09.2012 bis 15.04.2013, denen die Klägerin bei Antritt der Stelle unterlegen wäre, nicht zuverlässig ermitteln lassen, weil die Klägerin die Stelle nicht angetreten hat, sodass letztlich hierzu spekuliert werden müsste, muss einem Arbeitssuchenden zugemutet werden, ein Arbeitsangebot zunächst einmal anzunehmen und sich nötigenfalls nach Abschluss des Arbeitsvertrags - sei es allein, sei es mit gewerkschaftlicher Unterstützung oder derjenigen eines Rechtsanwalts - mit dem Arbeitgeber auseinanderzusetzen, wenn dieser zwingende Arbeitsschutz-, Arbeitszeit-, Urlaubs- oder Lohnvorschriften nicht einhält, zumal die Rechtsordnung hierfür effektive Rechtsschutzmöglichkeiten bereithält (s. auch Bayerisches LSG, Urteil vom 28.06.2012 - [L 7 AS 985/11](#) -, in Juris, wonach für eine grundlegende Beurteilung nicht erforderliche Einzelheiten wie z.B. die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage oder welche von mehreren möglichen Tätigkeiten zu verrichten ist, im Angebot eines Ein-Euro-Jobs nicht benannt werden müssen). Es würde gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, würden Arbeitssuchende gegenüber Beschäftigten insbesondere im Niedriglohnbereich auf Kosten der Allgemeinheit in der Weise privilegiert, dass sie nur "ideale" Stellenangebote annehmen müssen, die gerade im Niedriglohnbereich der neuen Bundesländer nicht die Regel sein dürften.

- Auch negative Stimmen im Bekanntenkreis der Klägerin bezüglich des potentiellen Arbeitgebers haben für die Frage der Zumutbarkeit der Arbeit sowie des Vorliegens eines wichtigen Grundes keine Relevanz. Das Gleiche gilt für die Frage, ob eine Beschäftigung mit der vorgesehenen Dauer im Falle anschließender Arbeitslosigkeit allein oder in Verbindung mit vorangegangenen Beschäftigungen zu einer Erfüllung der Anwartschaftszeit nach [§ 137 Abs. 1 Nr. 3 SGB III](#) für einen Anspruch der Klägerin auf Arbeitslosengeld (I) geführt hätte. Beides folgt aus [§ 10 Abs. 1 SGB II](#), wonach einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person außer in hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen jede Arbeit zumutbar ist.

Sonstige Rechtsfehler der Bescheide sind nicht ersichtlich. Da die Ordnungsgemäßheit der Rechtsfolgenbelehrung des Beklagten zum Stellenangebot (vgl. BSG, Urteil vom 15.12.2010 [a.a.O.](#) m.w.N.), die Einhaltung der Sechsmonatsfrist des [§ 31b Abs. 1 Satz 4 SGB II](#) zwischen sanktionsbegründendem Verhalten und Sanktion, die Höhe der Minderung der Leistungsansprüche (s. dazu [§ 31a Abs. 1 Satz 1 SGB II](#)) sowie Beginn und Ende des Minderungszeitraums (vgl. [§ 31b Abs. 1 Satz 1](#) und 3 SGB II) unstreitig den gesetzlichen Vorschriften entsprechen, sind hierzu keine Ausführungen veranlasst.

Das Verfahren ist nach [§ 183 Satz 1 SGG](#) gerichtskostenfrei. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 Satz 1 SGG](#).

Die Berufung wird wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache nach [§ 144 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) zugelassen, weil dazu, ob bei befristeten

Arbeitsverhältnissen, die entweder kürzer als ein Jahr oder länger als ein Jahr, aber nicht genau mehrere Jahre dauern, nach [§ 11 Abs. 1 ArbZG](#) für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses (bei kürzerer Dauer als ein Jahr) bzw. für den über das letzte volle Beschäftigungsjahr hinausgehenden Zeitraum (bei längerer Dauer als ein Jahr) anteiliger Anspruch auf freie Sonntage besteht, sich weder die amtliche Begründung zu [§ 11 ArbZG](#) (abgedruckt bei Nöthlichs, a.a.O. Rdnr. 2) äußert noch Rechtsprechung ersichtlich ist.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2016-06-21