

S 16 AL 65/09 ER

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
SG Duisburg (NRW)
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
16
1. Instanz
SG Duisburg (NRW)
Aktenzeichen
S 16 AL 65/09 ER
Datum
06.07.2009
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung wird abgelehnt. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens. Der Streitwert wird auf 4.000,00 Euro festgesetzt.

Gründe:

Der Antragsteller begehrt die Verpflichtung der Antragsgegnerin, die Sperrung seines Accounts auf deren Internet-Plattform – der sog. JOBBÖRSE – aufzuheben.

Der Antragsteller ist privater Arbeitsvermittler. Er betreibt die Internetseite www.arbeitsvermitteln.de. Auf dieser Internetseite wird mit folgendem Text geworben:

"Sie stellen sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter ein? Wir zahlen Ihnen dafür 200 Euro Einstellungszuschuss (Voraussetzung ist ein Vermittlungsgutschein von der Arbeitsagentur) Das reicht noch nicht ? OK !! Dann legen wir nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit noch 200 Euro Treueprämie drauf."

Der Antragsteller ist daneben registrierter Nutzer der von der Antragsgegnerin betriebenen JOBBÖRSE. Er hat dort die Möglichkeit, Stellenangebote einzugeben, sowie Bewerber für interessierte Arbeitgeber zu ermitteln. Mit der Registrierung akzeptierte der Antragsteller die von der Antragsgegnerin formulierten allgemeinen Nutzungsbedingungen.

§ 2 Nr. 8 der Nutzungsbedingungen lautet wie folgt:

"Angebote, die inhaltlich gegen Rechtsvorschriften (z.B. Mindestarbeitsbedingungen; Diskriminierungsverbote, Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) oder gegen die guten Sitten verstoßen, dürfen in das Portal "arbeitsagentur.de" nicht eingestellt werden. Im Falle von bekannt gewordenen Zuwiderhandlungen entfernt die Bundesagentur für Arbeit solche Angebote. (...)"

Im März 2009 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller, nach vorangegangenem ausführlichem Schriftverkehr, mit, dass der von ihm betriebene Arbeitgeber-Account gesperrt werde. Dies beruhe darauf, dass weder der bestehende Arbeitsvermittlungsvertrag noch die Startseite der Homepage, insbesondere die Zusage einer Prämie, den gesetzlichen Vorgaben entspreche.

Nachdem die Antragsgegnerin die Sperrung des Accounts veranlasst hat, beantragt der Antragsteller am 13.05.2009 den Erlass einer einstweiligen Anordnung mit dem Ziel, die Sperrung seines Accounts wieder aufzuheben. Er ist im Wesentlichen der Ansicht, dass die Zusage einer "Treueprämie" bzw. eines "Einstellungskostenzuschusses" an den Arbeitgeber keinerlei Auswirkungen auf den Vergütungsumfang aus dem Vermittlungsgutschein habe. Eine Leistung aus dem Vermittlungsgutschein sei nicht vorgesehen gewesen. Die Prämie werde nicht aus sondern wegen des Vermittlungsgutscheins und der Bereitschaft des Arbeitgebers ausgelobt, solche Arbeitnehmer einzustellen. Im Übrigen bleibe es ihm überlassen, wie er mit dem erwirtschafteten Umsatz umzugehen habe, solange gesetzliche Bestimmungen nicht verletzt werden. Ein Vertrag zu Lasten Dritter liege daher nicht vor. Es handele sich bei der ausgelobten Prämie um eine Werbeaussage, die ausschließlich an Arbeitgeber gerichtet sei und nicht an Arbeitnehmer. Die erforderliche Eilbedürftigkeit liege ebenfalls vor, da er wesentlich an seiner Berufsausübung gehindert werde. Insbesondere sei es ihm nicht mehr möglich, auf vorhandene Stellenangebote geeignete Bewerber über die JOBBÖRSE ermitteln zu lassen.

Der Antragsteller beantragt schriftsätzlich,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, seinen Internet-Account im Internet-Portal JOBBÖRSE frei zu schalten und die Stellenangebote über das Internet-Portal zu veröffentlichen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Die Antragsgegnerin ist der Ansicht, dass die Sperrung des Zugangs zur Nutzung der "online-JOBBÖRSE", zu Recht erfolgt sei. Bei der Nutzung der JOBBÖRSE handele es sich um ein aus [§ 41 Abs. 2 SGB III](#) folgendes öffentlich-rechtliches Nutzungsverhältnis eigener Art. Sowohl durch rechtswidrige Inhalte im Arbeitsvermittlungsvertrag als auch im Vordruck "Personalsuche" sowie durch die Auslobung der 200 Euro als Prämie habe der Antragsteller gegen die Nutzungsbedingungen, insbesondere gegen § 2 Nr. 4 der Nutzungsbedingungen, verstoßen. Die vom Antragsteller in § 4 Abs. 3 1. Alt. des Arbeitsvermittlungsvertrages verwendete Vergütungsregelung widerspreche der gesetzlichen Regelung, denn nach dem Vertrag werde die Vergütung 6 Wochen nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, der Rest nach einem sechsmonatigen Beschäftigungsverhältnis fällig. Nach den gesetzlichen Regelungen werde die Vergütung hingegen erst nach einem sechswöchigen Bestehen sowie nach einer sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses fällig. Außerdem habe der Arbeitnehmer nach dem Vermittlungsvertrag (§ 4 Abs. 4) seine Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung durch Übergabe eines gültigen originalen Vermittlungsgutscheins zu erfüllen. Gesetzlich vorgesehen sei hingegen, dass die Vergütung bei Vorlage des Vermittlungsgutscheins bis zur Zahlung durch die Agentur für Arbeit gestundet sei ([§ 296 Abs. 4 Satz 2 SGB III](#)). Einer Aushändigung des Gutscheins bedürfe es hingegen nicht. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage des Vermittlungsgutscheins zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags sei nicht vorgesehen. Darüber hinaus sei für eine Vermittlungstätigkeit im Ansatz vom gleichen Vermittlungsbegriff wie im Rahmen des [§ 652 BGB](#) auszugehen, wonach erforderlich sei, dass der Vermittler als Dritter Kontakt sowohl mit dem Arbeitssuchenden als auch mit dem Arbeitgeber trete und durch seine Tätigkeit aktiv die Abschlussbereitschaft derart fördere, dass ein Arbeitsvertrag geschlossen werde. Dementsprechend sei für die Entstehung des Vergütungsanspruches erforderlich, dass der Arbeitsvermittler Verbindung mit dem Dritten (hier: dem Arbeitgeber) aufnehme und auf diesen dahingehend einwirke, den Vertrag abzuschließen. Nach dem vom Antragsteller verwendeten "Antrag-Personalvollsuche" in Verbindung mit dem verwendeten Personalforderungsblatt könne von einer Vermittlung nicht ausgegangen werden, da der Antragsteller die Aufgaben der Personalabteilung eines Arbeitgebers mit dem Vertrag übernommen habe. Schließlich wirke sich die Zahlung der Prämie an einstellungsbereite Arbeitgeber auf das Verhältnis zwischen dem Antragsteller und ihr aus, da hierdurch eine Zahlung zu Lasten Dritter in Aussicht gestellt werde. Die Vergütung für die Vermittlungsleistung sei jedoch zweckgebunden und solle alle Leistungen der Vermittlung abgelten. Hierzu zählen jedoch nicht die "Belohnung" des einstellenden Arbeitgebers. Außerdem bestehe kein Anordnungsgrund. Würde das Gericht die Anordnung nicht erlassen, könne der Antragsteller zwar die JOBBÖRSE nicht mehr nutzen. Andererseits könne er für seine Tätigkeiten andere Jobbörsen nutzen. Dem gegenüber können die mittlerweile eintretenden Rechtsverstöße nicht wieder rückgängig gemacht werden, wenn sich in einem Hauptsacheverfahren herausstelle, dass die Sperrung zu Recht erfolgt sei.

Bezüglich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird Bezug genommen auf die zu den Gerichtsakten gereichten Schriftsätze der Beteiligten. Diese Unterlagen haben vorgelegen und sind ihrem wesentlichen Inhalt nach Gegenstand der Entscheidung gewesen.

Gründe II:

Der zulässige Antrag ist nicht begründet.

Nach [§ 86 b Abs. 2 Satz 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) sind einstweilige Anordnungen zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn eine solche Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint. Der Erlass einer einstweiligen Anordnung setzt das Bestehen eines Anordnungsanspruchs und eines Anordnungsgrundes voraus. Ein Anordnungsanspruch liegt vor, wenn der Antragsteller das Bestehen eines Rechtsverhältnisses glaubhaft macht, aus dem er eigene Ansprüche ableitet. Ein Anordnungsgrund ist nur dann gegeben, wenn der Antragsteller glaubhaft macht, dass ihm unter Berücksichtigung der widerstreitenden öffentlichen Belange ein Abwarten bis zur Entscheidung in der Hauptsache nicht zugemutet werden kann (vgl. Berlitz, Info-Also 2005, 3, 7). Erforderlich ist mithin das Vorliegen einer gegenwärtigen und dringenden Notlage, die eine sofortige Entscheidung unumgänglich macht. Die Erfolgsaussichten des Hauptsachebegehres (Anordnungsanspruch) und die Eilbedürftigkeit der erstrebten einstweiligen Regelung (Anordnungsgrund) sind gemäß [§ 86b Abs. 2 S. 4 SGG](#) i.V.m. [§ 920 Abs. 2](#) Zivilprozessordnung (ZPO) vom Antragsteller glaubhaft zu machen.

Nach den genannten Grundsätzen ist dem Begehren des Antragstellers nicht zu entsprechen. Die erforderliche Eilbedürftigkeit (Anordnungsgrund) ist vorliegend zu verneinen. Unter Berücksichtigung der widerstreitenden öffentlichen Belange ist es dem Antragsteller zumutbar, den Ausgang eines möglichen Hauptsacheverfahrens abzuwarten.

Insbesondere ist für das Gericht nicht ersichtlich, aus welchen Gründen der Antragsteller in seiner beruflichen Tätigkeit durch die Sperrung des Zugangs zum Portal der Antragsgegnerin nennenswert beschränkt sein soll. Soweit der Antragsteller einwendet, dass durch die Sperrung keine geeigneten Bewerber auf konkrete Stellenangebote ermittelt werden können, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Ihm ist es nach wie vor möglich, eigenständig im Internet seine Dienstleistungen anzubieten und dort seine Daten vorzuhalten, wie er dies auf seiner eigenen Homepage aktuell tut. Schließlich kann er weiterhin in anderen Medien für sich und sein Unternehmen werben, ohne von der Antragsgegnerin daran gehindert zu werden. Er kann weiterhin andere Jobbörsen für seine Suchaufträge in Anspruch nehmen. Im Internet sind zahlreiche – zum Teil sehr bekannte – Jobbörsen vertreten, die von Bewerbern nach den Erkenntnissen des Gerichts zumindest genauso häufig in Anspruch genommen werden, wie die JOBBÖRSE der Antragsgegnerin. Der Antragsteller hat insoweit nicht substantiiert vorgetragen, warum er die von ihm für erforderlich erachteten Suchaufträge nicht auch – vorerst – durch andere Anbieter erledigen lassen kann. Außerdem ist es ihm nach wie vor möglich, nach geeigneten Arbeitgebern für seine Kunden in der JOBBÖRSE der Antragsgegnerin zu suchen, denn hierfür ist eine Registrierung nicht erforderlich.

Auf der anderen Seite bestehen in der Tat, wie von der Antragsgegnerin vorgetragen, Verstöße gegen Rechtsvorschriften, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen dazu führen, dass das Interesse des Antragstellers an der Aufhebung der Sperrung bis zu einer

Entscheidung in der Hauptsache in den Hintergrund tritt. Dies insbesondere auch deshalb, weil die Beeinträchtigung des Antragstellers vorliegend durch andere Veröffentlichungsmedien auf ein Minimum begrenzt werden kann.

Das Gericht ist jedoch nicht der Ansicht, dass es bei der Auslobung der Prämie von 200,00 Euro um einen Vertrag zu Lasten Dritter handelt. Wie der Antragsteller zu Recht einwendet, steht ihm nach wie vor der Vergütungsanspruch ungeschmälert zu. Er kann entscheiden, wie er die Vergütung verwendet. Vorrangig wird er diese zur Deckung seiner laufenden Kosten, wie Strom, Telefongebühren u.ä. sowie zur Bestreitung seines Lebensunterhalts einsetzen. Ihm steht es aber frei, die Vergütung auch anderweitig, wie vorliegend als Anreiz für Arbeitgeber, zu verwenden. Ein Vertrag zu Lasten Dritter ist hierin nicht zu sehen.

Allerdings weist die Antragsgegnerin zu Recht darauf hin, dass einzelne Regelungen im Vermittlungsvertrag nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. So ist die Übergabe des Vermittlungsgutscheins im Original – anders als im Vermittlungsvertrag des Antragstellers unter § 4 Abs. 4 bestimmt – gesetzlich nicht vorgesehen ist. [§ 296 Abs. 4 Satz 2 SGB III](#) regelt insoweit lediglich, dass der Vermittlungsgutschein vorzulegen ist.

Auch ist für die Fälligkeit der Vergütung nicht der Abschluss des Arbeitsvertrages – wie in § 4 Abs. 3 1. Alt. des Vermittlungsvertrages des Antragstellers bestimmt –, sondern das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend. Dies ist insbesondere deshalb von Bedeutung, weil der Abschluss des Arbeitsvertrages und der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nicht zwangsläufig auf dasselbe Datum fallen. Oft liegt der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zeitlich nach dem Abschluss des Arbeitsvertrages. Zum Schutz des Arbeitslosen hat daher der Gesetzgeber in [§ 421g Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses für maßgeblich erklärt.

Schließlich teilt das Gericht die Bedenken der Antragsgegnerin im Hinblick auf die vom Antragsteller für Arbeitgeber durchzuführende "Personalvollsuche". Insbesondere wäre in einem Hauptsacheverfahren zu prüfen, ob der Antragsteller mit dem Arbeitgeber durch diese Vereinbarung personell so verflochten ist, dass ein Vergütungsanspruch durch die Antragsgegnerin ausscheidet (vgl. Brand, in: Niesel, SGB III-Kommentar, § 296 Rn. 12).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) i.V.m. [§ 154](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)

Der Streitwert war auf 4.000,00 Euro festzusetzen. Nach [§ 197a Abs. 1 Satz 1](#), 1. Halbsatz SGG werden in den Verfahren, bei denen – wie vorliegend – die Beteiligten nicht zu den in [§ 183 SGG](#) genannten Personen gehören, Kosten nach den Vorschriften des Gerichtskostengesetzes (GKG) erhoben.

Gemäß [§ 63 Abs. 2 GKG](#) in der seit dem 01.07.2004 geltenden Fassung ist der Streitwert durch Beschluss von Amts wegen festzusetzen, sobald sich das Verfahren erledigt hat. Die Höhe des Streitwertes ist gemäß [§ 52 Abs. 1 GKG](#) nach der sich aus dem Antrag des Klägers für ihn ergebenden Bedeutung der Sache nach Ermessen zu bestimmen. Dabei darf der Streitwert nach [§ 52 Abs. 4 GKG](#) bei Verfahren vor den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit nicht über 2.500.000 EUR angenommen werden. Die Bedeutung der Sache für die Klägerseite entspricht dabei in der Regel deren wirtschaftlichem Interesse an der erstrebten Entscheidung und ihren Auswirkungen. Bietet der Sach- und Streitstand – wie vorliegend – für die Bestimmung des Streitwerts keine genügenden Anhaltspunkte, ist ein Streitwert von 5.000 Euro anzunehmen ([§ 52 Abs. 2 GKG](#)). Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass vorliegend lediglich eine vorläufige Regelung erstrebt werden konnte, ist es nach Ansicht des Gerichts angemessen hiervon einen 20%igen Abschlag vorzunehmen, so dass der Streitwert auf 4.000,00 Euro festzusetzen war.

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2009-07-24