

L 3 AL 4999/10

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
-
Aktenzeichen
S 4 AL 4216/09
Datum
-
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 4999/10
Datum
07.09.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Macht der Arbeitgeber bei der Kündigung des nach [§ 217 SGB III](#) geförderten Arbeitnehmers als personenbedingte Gründe die Gründe geltend, die der Bewilligung des Eingliederungszuschusses zugrunde gelegen haben, kann er sich hinsichtlich der Erstattung nicht auf den Befreiungstatbestand des [§ 221 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) berufen.

[L 3 AL 4999/10](#)

[S 4 AL 4216/09](#)

Im Namen des Volkes Urteil

Der 3. Senat des Landessozialgerichts Baden-Württemberg in Stuttgart hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 07.09.2011 für Recht erkannt:
Die Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Erstattung eines Eingliederungszuschusses für die 1984 geborene Arbeitnehmerin A. B. (An) streitig. Diese hatte vom 15.09.2003 bis 14.07.2006 eine Berufsausbildung (schulisch) zur Beiköchin absolviert und war sodann im Bereich Hauswirtschaft bei "Arbeit für Alle", einem Verein zur Förderung neuer Arbeitsplätze und Betriebsgründungen e.V., vom 01.10.2006 bis 31.03.2007 tätig.

Die Klägerin betreibt eine ambulante und stationäre Alten- und Krankenpflege. Am 06.02.2007 erkundigte sie sich bei der Beklagten telefonisch über Fördermöglichkeiten. Die Akten der Beklagten enthalten hierüber folgenden Aktenvermerk: "AG möchte Dauerstelle schaffen, ist sich über Leistungsfähigkeit noch nicht sicher, siedelt diese aber äußerst gering ein, RS (= An) braucht beschützendes Umfeld, langsames Arbeitstempo, unsicher, braucht Führung. Dauer des AV zunächst zwei Jahre, Förderdauer besprochen, möchte Info zur Förderung bei unbefristetem Vertrag, da eine unbefristete Beschäftigung angestrebt wird. Rücksprache mit Fachbereich und RR vereinbart."

Am 05.03.2007 stellte die Klägerin bei der Beklagten den Antrag auf Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen für die Einstellung der An als Küchenhilfe in Vollzeitbeschäftigung mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich. Am 26.03.2007 schlossen die Klägerin und die An einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wonach diese mit Wirkung vom 15.04.2007 als Küchenhilfe mit einer monatlichen Vergütung von 1.200,00 EUR brutto angestellt wurde.

Mit Bescheid vom 02.05.2007 bewilligte die Beklagte der Klägerin anlässlich der Einstellung der An einen Eingliederungszuschuss für die Zeit vom 15.04.2007 bis 14.04.2009 in Höhe von zunächst 60 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts in Höhe von 1.200,00 EUR sowie des pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 240,00 EUR, insgesamt 1.440,00 EUR monatlich. Der Eingliederungszuschuss betrug danach 864,00 EUR monatlich und ab dem 15.04.2008 monatlich 720,00 EUR. Der Bewilligungsbescheid enthielt weiter u.a. den Hinweis, dass unverzüglich sämtliche Änderungen anzuzeigen seien, die sich auf die Zahlung des Eingliederungszuschusses auswirkten, insbesondere die Lösung des Arbeitsverhältnisses während des Förderungszeitraumes oder während der Nachbeschäftigungszeit. Der Eingliederungszuschuss sei teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder innerhalb der Nachbeschäftigungszeit beendet werde. Dies gelte nicht, wenn der Arbeitgeber

berechtigt sei, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers lägen, zu kündigen oder eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegen stünden, berechtigt sei.

In der Folgezeit zahlte die Beklagte den Eingliederungszuschuss in der bewilligten Höhe an die Klägerin aus.

Mit Schreiben vom 23.02.2009 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der An zum 31.03.2009 ohne Angabe von Gründen. In der Folgezeit war die An vom 01.10.2009 bis 05.04.2010 bei der Katholischen Kirche als Küchenhilfe und ab dem 06.04.2010 beim Schifferkinderheim Mannheim als Beiköchin beschäftigt.

Mit von der An nicht unterschriebener Erklärung vom 14.04.2009, beim Beklagten am 21.04.2009 eingegangen, teilte die Klägerin mit, das Beschäftigungsverhältnis mit der An sei von ihr zum 31.03.2009 aufgrund betriebsbedingter Kündigung beendet worden. Die An teilte der Beklagten mit Schreiben vom 16.04.2009 mit, sie habe das Formular "Erklärung zur Gewährung von Eingliederungszuschuss" nicht unterschrieben, da ein Grund für eine betriebsbedingte Kündigung nicht vorgelegen habe. Eine Förderung ihrerseits in den knapp zwei Jahren ihrer Beschäftigung habe zu keinem Zeitpunkt stattgefunden.

In einer Stellungnahme vom 07.05.2009 teilte die Klägerin mit, die An habe sich dem Arbeitstempo in der Küche nicht anpassen können. Dies habe bei ihr und den Kolleginnen ständig zu Überstunden geführt und den Betrieb in der Küche aufgehalten. Die seit Ende 2008 tätige neue Küchenleitung habe ständig darauf hingewiesen, dass die An in den Stoßzeiten des Küchenbetriebes schnell überfordert und damit zu großem Stress ausgesetzt sei. Dies habe sich auch sehr negativ auf das Betriebsklima innerhalb des Küchenteams ausgewirkt.

Nach Anhörung der Klägerin hob die Beklagte mit Aufhebungs- und Erstattungsbescheid vom 25.08.2009 den Bewilligungsbescheid vom 02.05.2007 auf und setzte die Erstattung der gezahlten Förderleistungen teilweise in Höhe von 8.952,00 EUR fest. Zur Begründung führte sie aus, die Rückzahlung sei auf die Hälfte des Förderungsbetrages begrenzt.

Hiergegen legte die Klägerin Widerspruch ein mit der Begründung, sie sei berechtigt gewesen, das Beschäftigungsverhältnis mit der An aus personenbedingten Gründen zu kündigen. Diese habe sich für die ihr gestellten Aufgaben als persönlich ungeeignet erwiesen, weil sie überfordert gewesen sei, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen. Während der Stoßzeiten im Küchenbetrieb habe sie die Stresssituationen nicht bewältigen können und habe deshalb nicht arbeiten können. Dies habe sich negativ auf das gesamte Betriebsklima innerhalb der Küche und der angeschlossenen Cafeteria ausgewirkt. Hierdurch seien die Betriebsabläufe in einer nicht haltbaren Art und Weise gestört worden. Auch hätten die zu beachtenden Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften einer Weiterbeschäftigung der An in der Küche entgegen gestanden, da mit ihr eine im ersten Halbjahr 2009 anstehende Prüfung durch das Gesundheitsamt nicht durchführbar gewesen sei. Es sei in der tagtäglichen Arbeit der An offensichtlich gewesen, dass sie sich bei einer Prüfung in Hinsicht auf Sauberkeit und Hygiene, aber auch in Bezug auf Sicherheitsvorschriften, gegenüber der Aufsichtsbehörde disqualifizieren und damit auch dem Prüfungsergebnis der ganzen Küche erheblich schaden würde. Bei der fehlenden Belastbarkeit habe es sich nicht um steuerbares Verhalten gehandelt, so dass die Kündigung nicht auf eine verhaltensbedingte Kündigung gestützt worden sei. In Folge der fehlenden Einsetzbarkeit der An sei das Arbeitsverhältnis sinnentleert gewesen, weshalb - bei negativer Zukunftsprognose - die Klägerin dieses nicht fortzusetzen brauchte. Bei der Einstellung der An sei dies nicht zu erkennen gewesen, da zu Beginn des Betriebes des Pflegeheims aufgrund der geringen Belegung des Hauses nicht absehbar gewesen sei, dass die An mit zunehmender Belegung überfordert sein werde.

Mit Widerspruchsbescheid vom 06.11.2009 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Zur Begründung führte sie aus, die von der Klägerin vorgetragene Gründe seien für eine Kündigung aus personenbedingten Gründen nicht ausreichend.

Hiergegen hat die Klägerin am 09.12.2009 Klage beim Sozialgericht Mannheim (SG) erhoben. Sie hat unter Bezugnahme auf die Ausführungen der Widerspruchsbegründung weiter ausgeführt, ihr sei nicht bekannt gewesen, dass die An in einem Maße an der Erbringung ihrer Arbeit gehindert gewesen sei, das eine Weiterbeschäftigung ausgeschlossen habe. Es habe sich herausgestellt, dass die AN gedroht habe, nicht nur sich selbst, sondern auch andere Mitarbeiter in der Küche zu gefährden. Bekanntlich werde in der Küche mit kochendem Wasser gearbeitet und auch mit scharfen Messern etc. Nach Auskunft des Küchenchefs habe die An nicht in den Arbeitsprozess eingegliedert werden können, da die Gefahr bestanden hätte, dass sie entweder sich oder anderen Mitarbeitern im Wege gestanden habe, selbst verletzt worden wäre oder andere Mitarbeiter verletzt hätte. Es wäre geradezu unverantwortlich gewesen, die An weiter zu beschäftigen.

Mit Urteil vom 24.09.2010 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Beklagte habe den Erstattungsanspruch zutreffend festgesetzt. Die Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung habe nicht vorgelegen. Insbesondere habe die fehlende Schnelligkeit im Arbeitsablauf keinen personenbedingten Kündigungsgrund dargestellt, da konkrete Auswirkungen auf den Betriebsablauf nicht vorgetragen worden seien. Die Personalakte der An enthalte insoweit keine Eintragungen. Auch könne der Umstand, dass die Klägerin die Anwesenheit der An bei der Überprüfung durch das Gesundheitsamt nicht wollte, keine personenbedingte Kündigung rechtfertigen. Zu berücksichtigen sei schließlich, dass die An nicht als Köchin, sondern ausschließlich als Küchenhilfe beschäftigt worden sei.

Gegen das am 01.10.2010 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 26.10.2010 Berufung eingelegt. Zur Begründung hat sie vorgetragen, die Personalakte der An habe deshalb keine Eintragungen - insbesondere über Abmahnungen - enthalten, weil solche rechtswidrig gewesen wären, da es sich um keinen verhaltensbedingten Grund gehandelt habe. Weil keine Verpflichtung bestehe, Eintragungen in die Personalakte vorzunehmen, wenn diese arbeitsrechtlich ohne Bedeutung seien, könnten hieraus auch keine Schlüsse gezogen werden. Falsch sei auch die Feststellung des SG, die fehlende Eignung der An sei lediglich mit deren nicht ausreichender Schnelligkeit im Arbeitsablauf begründet worden. Die fehlende Eignung habe sich vielmehr auch aus der Gefährdung von sich und anderen in hektischen Situationen ergeben. Die fehlende Eignung sei auch erst in den letzten Monaten vor Ausspruch der Kündigung erkennbar gewesen, da die starke Arbeitsbelastung erst zu dieser Zeit entstanden sei. Auch sei, entgegen der Feststellung des SG, Motivation für die Kündigung nicht gewesen, dass die Küchenleitung eine Anwesenheit der An bei der Prüfung des Gesundheitsamts verhindern wollte, sondern vielmehr, dass der Küchenchef darauf hingewiesen habe, die erforderliche Struktur- und Ablaufplanung unter Beteiligung der An in der Küche sei nicht möglich, deshalb werde eine Prüfung durch das Gesundheitsamt nachteilig ausfallen. Schließlich bestehe auch kein Zusammenhang zwischen der Kündigung und dem Ende des Förderzeitraums. Ihr, der Klägerin, sei der Ablauf des Förderzeitraums schlicht nicht bewusst gewesen, deshalb habe sie darauf auch keine Rücksicht genommen. In der mündlichen Verhandlung hat der Geschäftsführer der Klägerin

weiter vorgetragen, es sei auch vorgekommen, dass die An den Arbeitsplatz eigenmächtig verlassen habe.

Nach gerichtlichem Hinweis hat die Beklagte mit Teil-Anerkenntnis vom 18.07.2011 den Erstattungsbetrag auf 8.707,20 EUR festgesetzt (Förderbetrag im Zeitraum 01.04.2008 bis 31.03.2009). Die Klägerin hat das Teil-Anerkenntnis in der mündlichen Verhandlung angenommen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 24. September 2010 sowie den Bescheid der Beklagten vom 25. August 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06. November 2009 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend und trägt vor, bis Ende 2008 habe die An bereits ca. 1 3/4 Jahre gearbeitet, ohne dass die Klägerin an deren Arbeit etwas auszusetzen gehabt habe. Es sei davon auszugehen, dass die Küche auch in diesem Zeitraum bereits arbeitsmäßig ausgelastet gewesen sei und es auch in dieser Zeit stressige und hektische Phasen gegeben habe. Sollte tatsächlich eine erhebliche Zunahme des Arbeitsanfalls Ende 2008/Anfang 2009 vorgelegen haben, wofür keine Belege vorgelegt worden seien, hätte zudem nicht eine Entlassung, sondern eine Einstellung weiterer Mitarbeiter nahegelegen, um den erhöhten Arbeitsanfall zu bewältigen.

Der Senat hat die beim Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis geführten Versorgungsakten der An beigezogen. Danach hat diese am 03.07.2009 den Erstantrag auf Feststellung der Schwerbehinderung gestellt. In einem Gutachten des Assessment-Centers in der (Jugend-) Berufshilfe vom Februar 2007 wird u.a. ausgeführt, die An zeige sich bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufträge überwiegend motiviert und interessiert. Hinsichtlich ihres Arbeitstempos benötige sie überdurchschnittlich viel Zeit, da sie eher langsam und bedächtig arbeite. Bei der Aufgabe zur Feinmotorik habe sie das mittlere Niveau gewählt, hierbei habe sie überdurchschnittlich lange Zeit benötigt und sich eher unsicher gezeigt. Mit Bescheid vom 10.07.2009 stellte das LRA den GdB der An mit 40 fest, wobei eine Lernbehinderung mit einem Teil-GdB von 40 zugrunde gelegt wurde. Nach Widerspruchseinlegung stellte das LRA mit Teil-Abhilfebescheid vom 09.10.2009 den GdB der An mit 50 seit 13.08.2009 fest.

Hierzu hat die Klägerin vorgetragen, es stehe damit fest, dass es sich bei der An um einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen handele, so dass auch eine Förderung nach [§ 219](#) des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) möglich gewesen wäre. Deshalb sei [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 SGB III](#) anwendbar, wonach der Eingliederungszuschuss nicht zu erstatten sei.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Beklagtenakten, der beigezogenen Akten des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis sowie der Gerichtsakten beider Rechtszüge ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin ist zulässig. Berufungsausschlussgründe nach [§ 144](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) liegen nicht vor. Die Berufung ist jedoch - nach Annahme des Teil-Anerkenntnisses vom 18.07.2008 durch die Beklagte - nicht begründet. Die Beklagte hat mit den angefochtenen Bescheiden zu Recht die Bewilligung des Eingliederungszuschusses an die Klägerin für die An teilweise aufgehoben und die Erstattung des Betrages von 8.707,20 EUR festgesetzt.

Rechtsgrundlage für die Erstattung ist [§ 221 Abs. 2 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Danach sind Eingliederungszuschüsse teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraumes oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Die Rückzahlungspflicht nach [§ 221 SGB III](#) entsteht unabhängig vom Erlass eines Aufhebungsbescheides und ist lex specialis zu [§§ 45 SGB X](#). Es sind auch keine Vertrauensschutz Gesichtspunkte zu beachten (BSG, Urteil vom 02.06.2004 - [B 7 AL 56/03 R](#) - in juris).

1. Die Beklagte hat der Klägerin einen Eingliederungszuschuss für die Einstellung der An für die Zeit vom 15.04.2007 bis 31.03.2009 bewilligt.

2. Das Beschäftigungsverhältnis zwischen der Klägerin und der An wurde zum 31.03.2009 und damit exakt mit Ablauf des Förderungszeitraums beendet.

3. Es liegt keiner der in [§ 221 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) in der ab dem 01.05.2007 geltenden Fassung des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19.04.2007 ([BGBl. I S. 538](#)) genannten Gründe vor, nach denen eine Rückforderung ausgeschlossen ist. Danach sind Eingliederungszuschüsse nicht zurückzuzahlen, wenn 1. Der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen, 2. Eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegen stehen, berechtigt war, 3. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Bestreben des Arbeitnehmers hin erfolgt, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat, 4. 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.

a) Die Voraussetzungen für einen Rückforderungsausschluss nach [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 SGB III](#) liegen nicht vor. Denn die An war im Förderungszeitraum kein schwerbehinderter Mensch. Der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen wird gemäß [§ 219 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) gewährt für schwerbehinderte Menschen im Sinne des [§ 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a bis d](#) des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) und ihnen nach [§ 2 Abs. 3](#) des Neunten Buches von den Agenturen für Arbeit gleichgestellte behinderte Menschen. Nach [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#) sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) sollen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer

Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht erhalten können.

Die Schwerbehinderung der An ist erst mit Bescheid vom 09.10.2009 ab dem 13.08.2009 festgestellt worden, so dass eine Schwerbehinderung im Förderzeitraum nicht vorgelegen hat. Gegen die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen spricht zudem, dass der Eingliederungszuschuss nach Ablauf von 12 Monaten um 10 % gemindert worden ist und diese Minderung nur bei dem Eingliederungszuschuss nach [§ 218 SGB III](#), nicht jedoch bei dem Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach [§ 219 SGB III](#) vorzunehmen ist.

b) Der Erstattungspflicht steht auch nicht [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) entgegen.

aa) Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der An haben, was zwischen den Beteiligten auch unstreitig ist, keine Gründe im Verhalten der An vorgelegen, die eine Kündigung gerechtfertigt hätten. Soweit der Geschäftsführer der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vorgetragen hat, die An habe den Arbeitsplatz eigenmächtig verlassen, könnte dies zwar eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Diese setzt zwar grundsätzlich ein schuldhaftes Verhalten voraus. Jedoch kann auch ein schuldloses Verhalten des Arbeitnehmers unter besonderen Umständen den Arbeitgeber zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigen (BAG, Urteil v. 21.01.1999 - [2 AZR 665/98](#) - in juris). Stört ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers die betriebliche Ordnung bzw. die im Betrieb einzuhaltenden Sicherheitsvorschriften derart nachhaltig, dass dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung dieses Zustandes nicht zumutbar ist, setzt die verhaltensbedingte Kündigung kein Verschulden voraus (LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 09.06.2011 - [5 Sa 509/10](#) - in juris; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 13. Aufl., § 133 Rn. 6). Gleichwohl ist auch hier eine vorherige Abmahnung erforderlich. Eine solche ist jedoch nicht erteilt worden, auch erfolgten keine Eintragungen in die Personalakte.

bb) Auch Gründe für eine personenbedingte Kündigung der An haben nicht vorgelegen. Mit der Befugnis zur personenbedingten Kündigung soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet werden, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn der Arbeitnehmer nicht (mehr) die erforderliche Eignung oder Fähigkeit besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Die Erreichung des Vertragszwecks muss durch den in der Sphäre des Arbeitnehmers liegenden Umstand nicht nur vorübergehend zumindest teilweise unmöglich sein (BAG, Urteil vom 28.01.2010 - [2 AZR 764/08](#) - in juris Rn. 12 m.w.N.). Ein Eignungsmangel liegt vor, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft nicht in der Lage ist, die Leistung eines vergleichbaren durchschnittlichen Arbeitnehmers zu erbringen (LAG Hamm, Urteil vom 29.02.1996 - [4 Sa 289/95](#)).

Ein mit der An vergleichbarer durchschnittlicher Arbeitnehmer ist jedoch nicht ein Arbeitnehmer ohne gesundheitliche Leistungseinschränkungen mit voller Leistungsfähigkeit, sondern ein Arbeitnehmer, bei dem Vermittlungshemmnisse bestehen und dessen Vermittlung wegen in seiner Person liegender Umstände erschwert und deshalb ein Eingliederungszuschuss nach [§ 218 Abs. 2 SGB III](#) für schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen gewährt wird.

Das Leistungsvermögen der An ist im Gutachten des Assessment-Centers vom Februar 2007 und damit unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der Klägerin dahingehend beurteilt worden, sie sei zwar bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufträge überwiegend motiviert, benötige jedoch bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufträge wie auch bei feinmotorischen Tätigkeiten überdurchschnittlich viel Zeit, sie erkenne und korrigiere kaum eigene Fehler.

Der Klägerin war die (eingeschränkte) Leistungsfähigkeit der An auch bekannt. Bei dem Telefongespräch am 06.02.2007 hat sie der Beklagten mitgeteilt, sie sei sich über die Leistungsfähigkeit der An noch nicht sicher, siedle diese aber äußerst gering ein. Die An brauche ein beschützendes Umfeld mit langsamem Arbeitstempo, sie sei unsicher und brauche Führung. Bereits zu diesem Zeitpunkt hatte die Klägerin mitgeteilt, es sei ein Arbeitsverhältnis von zunächst zwei Jahren vorgesehen. Auch in der Klagebegründung vom 31.03.2010 hat die Klägerin vorgetragen, ihr sei bekannt gewesen, dass die An als schwerbehinderte Mitarbeiterin deutliche Minderleistungen erbracht habe und nicht in der Lage gewesen sei, als vollwertige Arbeitskraft zu arbeiten.

Geschuldet war damit die Tätigkeit einer Beiköchin/Küchenhilfe mit den genannten Einschränkungen. Unter Zugrundelegung des oben dargestellten Maßstabes war die An in der Lage, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sich ihr Leistungsvermögen während ihrer Beschäftigung bei der Klägerin verschlechtert hat. Hierfür spricht auch, dass die An in der Folgezeit wieder Tätigkeiten als Küchenhilfe bzw. Beiköchin ausgeübt hat.

Soweit sie - nach dem Vortrag der Klägerin - seit Ende 2008 nicht mehr in der Lage gewesen sein soll, die geschuldete Tätigkeit zu verrichten, hat dies nicht auf einer Veränderung im Leistungsvermögen der An beruht, sondern auf einer - hier unbeachtlichen - Änderung der Arbeitsbelastung. Bei der Prüfung der Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung im Rahmen der Rückforderung ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber von vornherein von einer Minderleistung der geförderten Arbeitnehmer ausgeht. Diese gesetzlich von vornherein vermuteten Minderleistungen können nicht zur Kündigung berechtigen. Sie sind auch vom Arbeitgeber einkalkuliert und sollen durch die Förderung ausgeglichen werden. Solche Defizite, die gerade zur Bewilligung des Zuschusses geführt haben, können nicht zur Kündigung berechtigen (David/Coseriu in Eicher/Schlegel, SGB III, § 221 Rn. 30). Der Arbeitnehmer muss aus anderen Gründen den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht gewachsen sein, z.B. weil er infolge einer Krankheit nicht einmal mehr in der Lage ist, die von ihm - wenn auch als Minderleistung - erwartete Leistung am Arbeitsplatz zu erbringen (Armbrust in Spellbrink/Eicher, Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, § 16 Rn. 63). Solche Defizite haben bei der An nicht vorgelegen.

Gleiches gilt für den Vortrag der Klägerin, zu Beginn des Betriebes des Pflegeheims sei aufgrund der geringen Belegung nicht absehbar gewesen, dass die An mit zunehmender Belegung überfordert sein würde. Die starke Arbeitsbelastung in der Küche sei erst in den letzten Monaten vor Ausspruch der Kündigung entstanden, die fehlende Eignung der An sei deshalb weder bei der Einstellung noch zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erkennbar gewesen. Auch danach hat sich nicht die Leistungsfähigkeit der An geändert, sondern die betrieblichen Anforderungen, d.h. dass Arbeitstempo und die Anzahl der zuzubereitenden Mahlzeiten, bedingt durch die steigende Belegung des Heims.

Schließlich ist auch der Vortrag der Klägerin, die An sei nicht in der Lage gewesen, die Gesundheitsvorschriften bezüglich Sauberkeit und Hygiene zu beachten, nicht substantiiert. Wäre dies tatsächlich der Fall gewesen, so wäre nicht nachvollziehbar, dass die An über zwei Jahre in der Küche eines Alten- und Pflegeheimes und damit in einem äußerst hygienesensiblen Bereich beschäftigt worden ist, ohne dass die Klägerin auf diesen Umstand reagiert hat.

c) Der Erstattungspflicht steht schließlich auch nicht [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB III](#) entgegen. Eine betriebsbedingte Kündigung kann der Arbeitgeber aussprechen, wenn aufgrund inner- oder außerbetrieblicher Umstände der Beschäftigungsbedarf für einen oder mehrere Arbeitnehmer in dem bisher wahrgenommenen Aufgabenbereich auf Dauer entfällt (Schaub, a.a.O., § 134 Rn. 1). Der vorliegende Fall ist demgegenüber gerade dadurch gekennzeichnet, dass am Arbeitsplatz der An die Arbeitsintensität zugenommen hat. Dies rechtfertigt nicht den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung.

4. Die Beklagte hat mit dem Teil-Anerkenntnis den Erstattungsanspruch in zutreffender Höhe festgesetzt. Nach [§ 221 Abs. 2 Satz 3 SGB II](#) ist die Rückzahlung auf die Hälfte des Förderungsbetrages begrenzt und darf den in den letzten 12 Monaten vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geleisteten Förderbetrag nicht überschreiten. Der Eingliederungszuschuss betrug vom 15.04.2007 bis 14.04.2008 monatlich 864,00 EUR, ab dem 15.04.2008 monatlich 720,00 EUR. Gezahlt wurden insgesamt 18.288,00 EUR. Die Hälfte hiervon sind 9.336,00 EUR. Für die Zeit vom 01.04.2008 bis 31.03.2009 hat die Beklagte einen Eingliederungszuschuss in Höhe von insgesamt 8.707,20 EUR gewährt (April 2008 403,20 EUR und 384,00 EUR, Mai 2008 bis März 2009 monatlich 720 EUR).

5. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Bei Streitigkeiten über den Eingliederungszuschuss nach den [§§ 217](#) ff. SGB III ist der Arbeitgeber dem Personenkreis zuzurechnen, für den Gerichtskostenfreiheit besteht, so dass auch keine Streitwertfestsetzung zu erfolgen hat (BSG, Urteil vom 22.09.2004 - [B 11 AL 33/03 R](#) - in juris). Ein Obsiegen in Höhe von 244,80 EUR bei einem Unterliegen in Höhe von 8.707,20 EUR rechtfertigt keine teilweise Kostenübernahme.

6. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor, da ausschließlich Tatsachenfragen zu beurteilen waren.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2011-10-07