

L 3 AL 3581/11

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 5 AL 5187/10
Datum
18.07.2011
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 3581/11
Datum
01.08.2012
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum
-

Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Der Hinweis in einem Anerkennungsbescheid, Transfer-Kug werde nicht für Arbeitnehmer mit absolutem ordentlichem Kündigungsschutz gezahlt, stellt keinen Verwaltungsakt dar, wenn nicht für namentlich benannte Arbeitnehmer Transfer-Kug ausdrücklich abgelehnt wird.
2. Allein durch einen solchen Hinweis im Anerkennungsbescheid wird das grundsätzlich zweistufige, in das Anerkennungs- und Leistungsverfahren gegliederte Verfahren der Bewilligung von (Transfer-)Kug nicht in einem Bescheid zusammengefasst.
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 18. Juli 2011 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Bewilligung von Transfer-Kurzarbeitergeld (Transfer-Kug) für 16 Arbeitnehmer streitig.

Am 19.03.2010 schlossen die Geschäftsführung der Stahl C. GmbH, einem tarifgebundenen Unternehmen, und der Betriebsrat der Stahl C. GmbH, Werk E., einen Interessenausgleich für den Betrieb E ... Anlass war die unternehmerische Entscheidung, die Bereiche Kranfertigung und SupportCrane am Standort E. am 31.03.2010 einzustellen und die übrigen Tätigkeiten bis zum 30.09.2010 ebenfalls einzustellen bzw. an andere Standorte zu verlagern. In § 2 des Interessenausgleichs wurde vereinbart, den Fahrwerksbau und die Baugruppe voraussichtlich Ende August/Anfang September 2010 nach K. zu verlagern. In § 3 Abs. 1 und 2 des Interessenausgleichs wurde bezüglich personeller Maßnahmen vereinbart, aufgrund der in § 2 genannten Betriebsänderung werde insgesamt bis zum 67 Mitarbeitern betriebsbedingt gekündigt. Vor Ausspruch einer Kündigung habe das Unternehmen die in Anlage 1 zu diesem Interessenausgleich aufgelisteten freien Stellen den von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeitern in Form einer Stellenausschreibung anzubieten. Bei entsprechender Eignung - die auch durch eine Qualifizierungsmaßnahme von maximal bis zu 6 Monaten erworben werden könne - werde diese Stelle mit der/den sich bewerbenden Arbeitnehmer/in besetzt. Nach Abs. 4 sollten die Kündigungen unter Wahrung der ordentlichen, vertraglichen bzw. tariflichen Kündigungsfrist, ggf. als außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit ausgesprochen werden.

Gleichfalls am 19.03.2010 schlossen die gleichen Beteiligten einen Sozialplan. Nr. 4.1 des Sozialplans enthält folgende Regelung: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen das Unternehmen einen freien Arbeitsplatz in K. angeboten hat, haben bei Annahme dieses Arbeitsplatzes Anspruch auf Ersatz der durch den Umzug entstehenden nachgewiesenen Kosten für Transport und Verpackung, maximal 8.000,00 EUR. Voraussetzung ist, dass der Umzug innerhalb eines Jahres nach Antritt der neuen Stelle erfolgt. In Nr. 4.2 sind Reisekosten für Familienheimfahrten, in Nr. 4.3 Wohnungsvermittlungskosten geregelt. In Nr. 8 des Sozialplans wurde die Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) im Rahmen einer Transfergesellschaft vereinbart. Sämtlichen Arbeitnehmern werde angeboten, in die Transfergesellschaft B. GmbH (der Klägerin des vorliegenden Verfahrens), entsprechend ihres individuellen Eintrittstermins und ihrer individuellen Laufzeit gemäß 3-seitigen Vertrages einzutreten und mit der Transfergesellschaft ein Arbeitsverhältnis befristeter Art entsprechend dem individuell abgeschlossenen 3-seitigen Vertrag zu begründen.

Die Klägerin schloss mit den Arbeitnehmern entsprechende 3-seitige Verträge, auf die Bezug genommen wird.

Am 11.03.2010 fand ein Gespräch zwischen Vertretern der Beklagten, der Stahl C. GmbH, der IG-Metall und des Betriebsrats sowie der Klägerin statt. Mit Schreiben vom 14.04.2010 teilte die Stahl C. GmbH der Beklagten daraufhin mit, für die von der Kündigung betroffenen Mitarbeiter im Werk E., die zum Zeitpunkt der Kündigung über 53 Jahre alt seien und somit tariflichen Kündigungsschutz hätten, stünden im Werk K. keine weiteren adäquaten Arbeitsplätze zur Verfügung; die Produkte und Arbeitsläufe würden sich unterscheiden, auch deckten sich die Anforderungen nicht mit den Qualifikationen der betroffenen Arbeitnehmer. Außerdem sei auch die räumliche Entfernung zwischen den

Werken zu bedenken.

Mit Schreiben vom 22.04.2010 teilte die Beklagte der Stahl C. GmbH mit, eine Gewährung von Transfer-Kug an ordentlich nicht mehr kündbare Arbeitnehmer komme ausnahmsweise in Betracht, wenn der Arbeitsplatz des unkündbaren Arbeitnehmers weg falle und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller zumutbaren Mittel einschließlich Umorganisation des Betriebes nicht weiterbeschäftigen könne. Zu den zumutbaren Mitteln gehöre im Notfall auch eine entsprechende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an vergleichbaren Arbeitsplätzen in einem anderen Betrieb des Unternehmens. Das Schreiben vom 14.04.2010 sei daher nicht ausreichend, um Transfer-Kug für die unkündbaren Arbeitnehmer zu gewähren.

Auf die Anzeige vom 11.05.2010 bewilligte die Beklagte mit Bescheid vom 12.05.2010 der Klägerin Transfer-Kug für 17 vom Entgeltausfall betroffene Arbeitnehmer für die Zeit vom 01.05.2010 - 30.04.2011. Von den betroffenen Arbeitnehmern hatte keiner das 53. Lebensjahr vollendet.

Am 08.09.2010 erstattete die Klägerin der Beklagten Anzeige über Arbeitsausfall in einer beE. In der Transfergesellschaft B. GmbH werde ab 01.10.2010 - 30.09.2011 eine beE eingerichtet. In dieser würden 31 Arbeitnehmer des personalabgebenden Betriebs Stahl C. GmbH zu-sammengefasst. Beigefügt war eine Mitarbeiterdatei der betroffenen 31 Arbeitnehmer, in der deren Geburtstag und Alter, nicht jedoch die Dauer der Betriebszugehörigkeit enthalten war.

Mit dem vorliegend angefochtenen Bescheid vom 21.09.2010 bewilligte die Beklagte den vom Entgeltausfall betroffenen Arbeitnehmern der beE Stahl C. GmbH 01.10.2010 - 30.09.2011 ab 01.10.2010 für die Zeit des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen, längstens jedoch bis 30.09.2011, Transfer-Kug. Die Beklagte führte weiter aus, das Transfer-Kug sei jeweils für einen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) zu beantragen. Die Anträge müssten in einfacher Ausfertigung innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten bei der Agentur für Arbeit Karlsruhe eingereicht werden. Die Ausschlussfrist beginne mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Transfer-Kug beantragt werde. Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zur Wahrung der Ausschlussfrist sei nicht möglich. Aufgrund von Anträgen, die nach Ablauf der jeweils maßgeblichen Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit eingingen, könnten keine Leistungen gewährt werden.

Der Bescheid enthält weiter folgenden Absatz: "Transfer Kurzarbeitergeld wird nicht für Arbeitnehmer gezahlt, die einen absolut ordentlichen Kündigungsschutz erlangt haben. Auf den Schriftverkehr mit der Fa. Stahl C. GmbH wird Bezug genommen."

Hiergegen legte die Klägerin am 18.10.2010 Widerspruch ein, ohne diesen zu begründen.

Mit Schreiben vom 20.10.2010 an die Klägerin bestätigte die Beklagte den Eingang des Widerspruchs und teilte mit, auch während des Widerspruchsverfahrens würden alle Melde- und Mitwirkungspflichten gelten.

Mit Widerspruchsbescheid vom 17.11.2010 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Auf den Widerspruchsbescheid wird insoweit Bezug genommen.

Hiergegen hat die Klägerin am 08.12.2010 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben mit dem Antrag, die Beklagte unter Abänderung des Bescheides vom 21.09.2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.11.2010 zu verurteilen, auch den namentlich benannten Arbeitnehmern Transfer-Kug zu bewilligen, die einen absolut ordentlichen Kündigungsschutz erlangt haben. Zur Begründung hat sie vorgetragen, die im Klageantrag namentlich aufgelisteten 16 Arbeitnehmer, die einen absoluten ordentlichen Kündigungsschutz erlangt hätten, erfüllten gleichfalls die persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transfer-Kug nach [§ 216b Abs. 4](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

Die Beklagte hat die Rechtsauffassung vertreten, ein Arbeitnehmer, dem durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ein besonderer Kündigungsschutz zugestanden werde, sei nicht von Arbeitslosigkeit bedroht.

Hierzu hat die Klägerin vorgetragen, die Beklagte könne nicht über den Umweg der Übertragung der Rechtsprechung zum besonderen Kündigungsschutz für unkündbare Arbeitnehmer aufgrund Tarifrechts die Transfer-Leistungen nach [§ 216b SGB III](#) einschränken. Zudem sei aufgrund des Interessenausgleichs auch die Möglichkeit gegeben, gegenüber den tarifvertraglich ordentlich Unkündbaren eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit auszusprechen. Im Betrieb E. habe eine Betriebsschließung als Betriebsänderung im Sinne des [§ 111](#) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und damit im Sinne von [§ 216b Abs. 3 Ziff. 1 SGB III](#) vorgelegen. Damit habe am Arbeitsplatz in E. keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für die 16 namentlich benannten unkündbaren Arbeitnehmer bestanden, da die Stilllegung zum 30.09.2010 beschlossen und umgesetzt worden sei. Auch am Standort K. hätten keine zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden, da den betroffenen 16 Arbeitnehmern hierfür die Qualifizierung für die als frei bezeichneten Stellen gefehlt habe. Es habe keine Rechtsverpflichtung der Firma Stahl C. GmbH bestanden, auch Arbeitsplätze für die tariflich Unkündbaren in K. freizukündigen, da es insbesondere bei einer Übernahme lediglich der tariflich Unkündbaren zu einer Überalterung auch des Betriebes in K. gekommen wäre. Man hätte deshalb den benannten 16 Arbeitnehmern kündigen müssen, wenn diese nicht einem Wechsel in die Transfergesellschaft durch Abschluss des 3-seitigen Vertrags zugestimmt hätten.

Mit Urteil vom 18.07.2011 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Klage sei unzulässig, da die Klägerin durch den angefochtenen Bescheid nicht beschwert sei. Das Verwaltungsverfahren über die Bewilligung von Transfer-Kug sei zweistufig ausgestaltet. Auf der ersten Stufe habe die Agentur für Arbeit dem den Arbeitsausfall Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen (Anerkennungs-)Bescheid darüber zu erteilen, ob aufgrund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliege und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt seien. Dem schließe sich auf der zweiten Stufe das eigentliche Leistungsverfahren an, in welchem die Beklagte die jeweiligen konkreten Ansprüche der Arbeitnehmer auf Transfer-Kug prüfe und ggf. Leistungen bewillige. Der angefochtene Bescheid sei lediglich ein Anerkennungsbescheid, nicht jedoch ein Leistungsbescheid. Der auf Seite 2 des Bescheides angefügte Satz, Transfer-Kug werde nicht für Arbeitnehmer gezahlt, die einen absoluten ordentlichen Kündigungsschutz erlangt hätten, stelle keinen Verwaltungsakt dar, sondern nur eine unverbindliche Rechtsmeinung der Beklagten.

Gegen das am 26.07.2011 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 23.08.2011 Berufung eingelegt. Sie trägt vor, es sei zwar zutreffend, dass

das Bewilligungsverfahren von Transfer-Kug zweistufig ausgestaltet sei. Nicht zutreffend sei jedoch die Rechtsauffassung des SG, dass die persönlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Transfer-Kug nach der gesetzlichen Konzeption des [§ 216b Abs. 4 SGB III](#) erst auf der zweiten Stufe im Leistungsverfahren relevant seien. Diese Beurteilung stimme weder mit der gesetzlichen Wertung noch mit der Rechtsprechung des BSG, wie sie in den Urteilen vom 14.09.2010 - [B 7 AL 21/09 R](#) und [B 7 AL 29/09 R](#) - niedergelegt sei, überein.

Die Beklagte habe die Anerkennungsvoraussetzungen für die Gewährung von Transfer-Kug bezüglich der ordentlich unkündbaren Mitarbeiter gänzlich und dem Grunde nach und nicht erst im Einzelfall ausschließen wollen. Diese Prüfung umfasse insbesondere auch die in [§ 216b Abs. 1 Nr. 3 SGB III](#) genannten persönlichen Voraussetzungen. Die Beklagte hätte zwar grundsätzlich auch die Anspruchsvoraussetzungen verneinen können. Dann hätten die Arbeitnehmer, die nach den persönlichen Voraussetzungen keinen besonderen Kündigungsschutz gehabt hätten, also dauerhaft von Arbeitslosigkeit bedroht gewesen seien, zu Unrecht einen Ablehnungsbescheid erhalten. Daher habe die Beklagte der Anspruchseinschränkung vorgebeugt, indem sie zwar grundsätzlich die Voraussetzungen nach [§ 216b SGB III](#) für die beE als Einheit bejaht, aber Einschränkungen vorgenommen habe, um die Rechtsverbindlichkeit nicht eintreten zu lassen. So würden auch im dritten Absatz des Bescheides Einschränkungen dahingehend gemacht, dass Transfer-Kug nur an die Arbeitnehmer gezahlt werden könne, die vor Überleitung in die beE an der arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen hätten. Auch dies sei, entgegen der Auffassung des SG, kein allgemeiner Hinweis, der erst im Leistungsbescheid Berücksichtigung finden dürfe. Auch diese Voraussetzung gehöre zu den Anspruchsvoraussetzungen der persönlichen Voraussetzungen nach [§ 216b Abs. 4 Nr. 3 SGB III](#). Auch hier beuge die Beklagte einer Rechtsverbindlichkeit ihres Anerkennungsbescheides vor, indem diese Einschränkung aufgenommen werde. Es handle sich auch hierbei nicht lediglich um einen reinen Hinweis auf den Gesetzestext, sondern um eine Einschränkung des Anerkennungsbescheides in tatsächlicher Hinsicht, also auch bezüglich der eintretenden Rechtsfolgen.

Der Bescheid habe auch eine Regelung des Einzelfalls getroffen. Der Bescheid regele die Grundvoraussetzungen der beE Stahl C. GmbH für die Gewährung von Transfer-Kug. Es komme hierbei (noch nicht) auf die einzelnen Arbeitnehmer an, da ansonsten dem Anerkennungsbescheid überhaupt keine Rechtsfolge beizumessen sei, da durch den Anerkennungsbescheid noch kein einziger Arbeitnehmer Rechte ableiten könne.

Es habe zwischen den Parteien auch objektiv festgestanden, welcher Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen nach Meinung der Beklagten nicht erfülle, weil er einen tariflich begründeten Sonderkündigungsschutz habe. Diese Arbeitnehmer seien objektiv nach Betriebszugehörigkeit und Lebensalter zu ermitteln, da der tarifliche Sonderkündigungsschutz nach § 4 Abs. 4 Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden an die Vollendung des 53. Lebensjahres und eine dreijährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit anknüpfe. Aufgrund der der Beklagten bekannten Personaldaten habe sie jeweils auf den besonderen Kündigungsschutz schließen können.

Auch in früheren Verfahren habe weder die Beklagte noch das Sozialgericht die nunmehr für zutreffend gehaltene Rechtsansicht vertreten. Die Beklagte habe mit dem angefochtenen Bescheid auch über individuelle Ansprüche entschieden. Es sei klar gewesen, welche Arbeitnehmer von der Beklagten von der Gewährung der Transfer-Leistungen ausgenommen werden sollten. Darüber habe schon länger Streit zwischen den Parteien geherrscht. Auch seien mit dem Antrag die Mitarbeiterdaten und die Profiling-Bögen übersandt worden, aus denen die Mitarbeiter mit tariflichem Kündigungsschutz eindeutig zu entnehmen gewesen seien. Da die Beklagte mit dem angefochtenen Bescheid auch individuelle Leistungen für die Betroffenen Arbeitnehmer mit tariflichem Sonderkündigungsschutz abgelehnt habe, habe sie, die Klägerin, davon abgesehen, für diese abgewiesenen Arbeitnehmer noch Anträge auf Bewilligung von Transfer-Kug zu stellen. Dies wäre einer reinen Förmerei gleichgekommen, da die Beklagte bereits aufgrund des Schriftverkehrs und der Ablehnung im Leistungs-Anerkennungsbescheid vom 21.09.2010 zum Ausdruck gebracht habe, dass sie für diese Mitarbeiter keine Leistungen gewähren werde.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 18. Juli 2011 aufzuheben, den Bescheid der Beklagten vom 21. September 2010 in der Gestalt des Widerspruchsbeseides vom 17. November 2010 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, auch den Arbeitnehmern der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit Firma Stahl C. GmbH Transfer-Kurzarbeitergeld zu bewilligen, die einen absolut ordentlichen Kündigungsschutz erlangt haben:

- H. - D. - F. - R. - Ö. - I. - A. - K. - N. - W. - O. - T. - U. - S. - V. - Y.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Im Erörterungstermin vom 21.03.2012 ist die Teamleiterin für Arbeitgeberleistungen der Agentur für Arbeit Karlsruhe als Zeugin vernommen worden. Auf die Niederschrift wird insoweit Bezug genommen.

Die Klägerin hat für die im Klageantrag namentlich benannten Arbeitnehmer keine Leistungsanträge gestellt.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Beklagtenakten sowie der Gerichtsakten beider Rechtszüge ergänzend Bezug genommen.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung gemäß [§ 124 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin, über die der Senat im Einverständnis der Beteiligten gemäß [§ 124 Abs. 2 SGG](#) ohne mündliche Verhandlung entscheidet, ist zulässig. Berufungsausschlussgründe nach [§ 144 SGG](#) liegen nicht vor.

Gegenstand des Verfahrens, das die Klägerin als Prozessstandschafterin von 16 ihrer Arbeitnehmer führt (vgl. BSG, Urteil v. 14.09.2010 - [B 7 AL 29/09 R](#) - juris Rn.9), ist der Bescheid der Beklagten vom 21.09.2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17.11.2010. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage ([§ 54 Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. Abs. 4, § 56 SGG).

Die Berufung ist nicht begründet.

1. Das SG hat zutreffend entschieden, dass die Klage unzulässig ist, da die Klägerin durch die angefochtenen Bescheide nicht beschwert ist.

Nach [§ 216b Abs. 1 SGB III](#) in der vom bis zum 31.03.2012 geltenden Fassung (a.F.), ab 01.04.2012 geregelt in [§ 111 SGB III](#) i.d.F. des Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008 ([BGBl. I S. 2917](#), ber. 2009 S. 1939), haben Arbeitnehmer zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Vermittlungsaussichten Anspruch auf Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen (Transferkurzarbeitergeld), wenn und solange sie von einem dauerhaften unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind (Nr. 1), die betrieblichen (Nr. 2) sowie die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (Nr. 3) und der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist (Nr. 4).

Das Verwaltungsverfahren für die Gewährung von Transfer-Kug ist zweistufig ausgestaltet. Nach [§ 173 Abs. 3 SGB III](#) a.F., der nach [§ 216b Abs. 5 Satz 1 SGB III](#) a.F. entsprechend gilt, erteilt die Agentur für Arbeit dem den Arbeitsausfall anzeigenden (Arbeitgeber oder Betriebsvertretung) unverzüglich einen schriftlichen Bescheid (Anerkennungsbescheid) darüber, ob aufgrund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall ([§ 216b Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 SGB III](#) a.F.) vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen ([§ 216b Abs. 1 Nr. 2, Abs. 3 SGB III](#) a.F.) erfüllt sind. Dem Anerkennungsverfahren schließt sich üblicherweise erst das Leistungsverfahren an, in dem in einer zweiten Stufe jeweils für Zeiträume, die durch den Leistungsantrag ([§ 323 Abs. 2 SGB III](#) a.F.) bestimmt werden, das den Arbeitnehmern zustehende Transfer-Kug bewilligt wird ([§ 216b Abs. 10](#) i.V.m. [§§ 177 ff. SGB III](#) a.F. - vgl. BSG, Urteil vom 14.09.2010 - [B 7 AL 29/09 R](#) - juris).

Die zwei Stufen des Verwaltungsverfahrens können jedoch auch in einem Bescheid zusammengefasst werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die betrieblichen Voraussetzungen und das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls für die Gewährung von Transfer-Kug dem Grunde nach anerkannt, Transfer-Kug auf Antrag des Arbeitgebers für namentlich benannte Arbeitnehmer in dem Bescheid jedoch ausdrücklich abgelehnt wird. In diesem Fall bedarf es keines gesonderten Leistungsantrages mehr (BSG, Urteil vom 29.01.2008 - [B 7/7a AL 20/06 R](#) - juris Rn. 10). Ob die Beklagte mit den Bescheiden über die Regelung in [§ 173 Abs. 3 SGB III](#) a.F. hinaus nicht nur den dauerhaften Arbeitsausfall sowie die betrieblichen Voraussetzungen, sondern - was grundsätzlich zulässig ist - auch (schon) die persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transfer-Kug an die betroffenen Arbeitnehmer anerkannt oder abgelehnt hat, ist aufgrund einer Auslegung nach dem Empfängerhorizont zu beurteilen (BSG, Urteil vom 28.06.1990 - [4 RA 57/89](#) - [BSGE 67, 104](#), 110 = [SozR 3-1300 § 32 Nr. 2](#) S. 11f.; BSG, Urteil vom 14.09.2010 - [B 7 AL 29/09 R](#) - juris Rn. 16).

Nach [§ 31](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) ist Verwaltungsakt jede Verfügung, Entscheidung oder andere hoheitliche Maßnahme, die eine Behörde zur Regelung eines Einzelfalles auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts trifft und die auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet ist. Der Maßstab der Auslegung, ob ein Verwaltungsakt vorliegt, bemisst sich am Empfängerhorizont eines verständigen Beteiligten, der die Zusammenhänge berücksichtigt, welche die Behörde erkennbar nach ihrem wirklichen Willen in die Entscheidung einbezogen hat. Die Frage, ob ein Verwaltungsakt vorliegt, entscheidet sich im Wege der Auslegung allein danach, ob für den Adressaten erkennbar die Begriffsmerkmale des [§ 31 SGB X](#) vorliegen, ob also nach Form, Wortlaut und Inhalt vom Vorliegen eines Verwaltungsaktes auszugehen ist (BSG, Urteil v. 03.04.2003 - [B 13 RJ 39/02 R](#) - juris Rn.21). Heranzuziehen sind dabei die Bezeichnung und die übrigen äußeren Merkmale der Entscheidung, ebenso wie die spätere Behandlung der Maßnahme im anschließenden Widerspruchsverfahren (vgl. Littmann in Hauck/Noftz, SGB X, § 31 Rn. 34 m.w.N.).

Alleiniger Verfügungssatz des vorliegend angefochtenen Verwaltungsaktes ist lediglich die Bewilligung von Transfer-Kug für die vom Entgeltausfall betroffenen Arbeitnehmer der beE Stahl C. GmbH vom 01.10.2010 - 30.09.2011 ab 01.10.2010 für die Zeit des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen, längstens jedoch bis 30.09.2011. Gegen eine Qualifizierung des Hinweises, Transfer-Kug werde nicht für Arbeitnehmer gezahlt, die einen absolut ordentlichen Kündigungsschutz erlangt haben, als Verwaltungsakt spricht zunächst die äußere Form des Bescheides, indem der Hinweis auf Seite 2 des Bescheides als drittletzter Absatz hinzugefügt worden ist und damit den Hinweisen auf die für die zweite Stufe des Bewilligungsverfahrens erforderlichen Nachweise angefügt ist.

Mit dem Hinweis, Transfer-Kug werde nicht für Arbeitnehmer gezahlt, die einen absolut ordentlichen Kündigungsschutz erlangt hätten, hat die Beklagte auch noch keine Regelung in Form einer Ablehnung der Gewährung von Transfer-Kug für konkrete Arbeitnehmer getroffen. Eine Konkretisierung der möglichen betroffenen Arbeitnehmer war insbesondere nicht allein aufgrund der dem Antrag beigefügten Mitarbeiterliste möglich. Diese enthält nämlich lediglich das Alter der Mitarbeiter. Dieses ist jedoch nicht ausreichend, um bestimmen zu können, ob Unkündbarkeit vorliegt. Voraussetzung hierfür ist darüber hinaus die Dauer der Betriebszugehörigkeit, denn der Ausschluss der ordentlichen Kündigung setzt nach dem zugrundeliegenden Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden neben der Vollendung des 53. Lebensjahres auch eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit voraus. Insofern war der Sachverhalt, welcher der Entscheidung des BSG vom 29.01.2008 ([B 7/7a AL 20/06 R](#)) zugrundelag, anders gelagert. Denn dort lehnte die Beklagte im Feststellungsbescheid die Zahlung von Kug für 9 im Einzelnen konkret aufgeführte Arbeitnehmer ab. Demgegenüber waren vorliegend die Arbeitnehmer im Bescheid vom 21.09.2010 nicht namentlich benannt. Vielmehr wurde lediglich ausgeführt, Transfer-Kug werde nicht für Arbeitnehmer gezahlt, die einen absolut ordentlichen Kündigungsschutz erlangt hätten.

Auch war der Klägerin aus der Korrespondenz mit der Beklagten bekannt, dass nach deren Rechtsauffassung die Gewährung von Transfer-Kug an ordentlich unkündbare Arbeitnehmer nicht grundsätzlich ausgeschlossen war. So hat die Beklagte in der e-mail vom 22.04.2010 ausgeführt: "Entsprechend den vom BAG postulierten Voraussetzungen für eine (rechts-wirksame) außerordentliche Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer kommt ausnahmsweise eine Gewährung von Transfer-Kug an ordentlich Unkündbare in Betracht, wenn der Arbeitsplatz des unkündbaren Arbeitnehmers wegfällt und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller zumutbaren Mittel

einschließlich Umorganisation des Betriebes nicht weiterbeschäftigen kann". Auf diesen Schriftverkehr wird in dem streitigen Hinweis ausdrücklich Bezug genommen, so dass für die Klägerin erkennbar war, dass eine Bewilligung bei entsprechenden Nachweisen, die für die jeweiligen Arbeitnehmer zu führen gewesen wären, die Gewährung von Transfer-Kug in Betracht gekommen wäre.

Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin stellt auch der im dritten Absatz des Bescheides erteilte Hinweis, Transfer-Kug könne nur an Arbeitnehmer gezahlt werden, die vor Überleitung in die beE an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen hätten, keine Regelung dar und ist deshalb auch nicht dem Verfügungssatz des Bescheides zuzurechnen. Durch diesen Hinweis sollte vielmehr darauf hingewiesen werden, dass über die persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transfer-Kug erst im Leistungsverfahren entschieden wird. Auch dies spricht dafür, dass mit dem Bescheid lediglich das Vorliegen eines dauerhaften Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall und der betrieblichen Voraussetzungen nach [§ 216b Abs. 1 Nr. 1](#) und 2 SGB III a.F. festgestellt werden sollten. Soweit die Klägerin hierzu die Rechtsauffassung vertritt, ohne die Einbeziehung der persönlichen Voraussetzungen komme dem Anerkennungsbescheid überhaupt keine Rechtsfolge zu, da durch den Anerkennungsbescheid noch kein einziger Arbeitnehmer Rechte ableiten könne, verkennt sie den Regelungsbereich des Anerkennungsbescheides. Denn durch diesen sollen noch keine Rechte einzelner Arbeitnehmer begründet werden, sondern nur verbindlich festgestellt werden, ob ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

2. Da die Beklagte im angefochtenen Bescheid die zwei Stufen des Verwaltungsverfahrens nicht zusammengefasst hat, sondern eine Entscheidung lediglich über die erste Stufe getroffen hat, ist ein Rechtsschutzinteresse der Klägerin auch insoweit zu verneinen, als sie für die entsprechenden Arbeitnehmer innerhalb der jeweiligen Frist keine Leistungsanträge gestellt hat.

Das Transfer-Kug ist jeweils für einen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) zu beantragen. Nach der gem. [§ 216 b Abs. 10 SGB III](#) a.F. auch auf das Transfer-Kug anzuwendenden Regelung in [§ 325 Abs. 3 SGB III](#) a.F. ist Kurzarbeitergeld für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen; die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden.

Die Dreimonatsfrist für die Beantragung von Transfer-Kug berechnet sich nach [§ 26 SGB X](#) i.V.m. [§§ 186 ff. BGB](#). Sie beginnt mit dem ersten Tag des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Tage liegen, für die zuletzt Kug gezahlt werden soll, und endet mit Ablauf des darauffolgenden dritten Monats. Transfer-Kug war dem Grunde nach bewilligt für die Zeit bis zum 30.09.2011 und konnte somit bis zum 31.12.2011 beantragt werden. Lediglich für die bis dahin gestellten Anträge war zu prüfen, ob Transfer-Kug zu gewähren ist.

Dahingestellt bleiben kann, ob es sich bei der Frist nach [§ 325 Abs. 3 SGB III](#) a.F. um eine materiell-rechtliche (so Stratmann in: Niesel/Brand, SGB III, 5. Aufl. 2010, § 325 Rn. 9) oder um eine formell-rechtliche Frist (so Hünecke in: Gagel, SGB III, § 325 Rn. 14) handelt, denn nach der Rechtsprechung des BSG ist eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nicht möglich, da es sich bei der Frist um eine Ausschlussfrist handelt (zur entsprechenden Frist für das Wintergeld: BSG, Urteil vom 05.02.2004 - [B 11 AL 47/03 R](#) - juris). Auch die Zulassung des Antrags wegen Vorliegens einer unbilligen Härte nach [§ 324 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) a.F. kommt vorliegend nicht in Betracht. Denn die Klägerin ist im angefochtenen Anerkennungsbescheid ausdrücklich auf die Notwendigkeit der Antragstellung und die hierfür maßgeblichen Ausschlussfristen hingewiesen worden. Nach Einlegung des Widerspruchs ist sie mit Schreiben vom 20.10.2010 nochmals darauf hingewiesen worden, dass die Prüfung im Widerspruchsverfahren einige Zeit dauern könne und dass auch während des Wider→spruchsverfahrens alle Melde- und Mitwirkungspflichten gelten würden. Schließlich hat die Klägerin selbst dann, als das SG darauf hingewiesen hatte, dass eine Überprüfung im Leistungsverfahren erfolgen werde, keine Leistungsanträge gestellt.

Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, dass in früheren, andere beE betreffende Verfahren nachträglich auch ohne Antragstellung für einzelne Arbeitnehmer und einzelne Monate Transfer-Kug gewährt worden sei. Denn bei dem Erfordernis der Antragstellung handelt es sich nicht, wie die Klägerin meint, um Förmerei, sondern um das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#), da die Klägerin als Prozessstandschafterin Leistungsansprüche der Arbeitnehmer geltend macht (Leitherer in: Meyer-Ladewig/Keller/ Leitherer, SGG, § 183 Rn. 6b m.w.N.).

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2012-11-05