

## L 3 AL 94/04

Land  
Schleswig-Holstein  
Sozialgericht  
Schleswig-Holsteinisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
3  
1. Instanz  
SG Kiel (SHS)  
Aktenzeichen  
S 9 AL 270/03  
Datum  
31.08.2004  
2. Instanz  
Schleswig-Holsteinisches LSG  
Aktenzeichen  
L 3 AL 94/04  
Datum  
12.08.2005  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Kiel vom 31. August 2004 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um den Eintritt einer Sperrzeit von drei Wochen wegen Arbeitsablehnung.

Der 1963 geborene Kläger hat erfolgreich eine Ausbildung zum Dipl.-Ingenieur, Fachrichtung Elektrotechnik, durchlaufen. Zuletzt war er von 1996 bis zum 30. September 2001 als Projektmanager tätig. Sein letztes Arbeitsverhältnis wurde durch Aufhebungsvertrag beendet, weil der Kläger infolge eines durchgemachten Herzinfarkts den letzten Arbeitsplatz nicht mehr ausfüllen konnte.

Auf den am 12. April 2002 gestellten Antrag hin bewilligte die Beklagte ihm, nachdem sie den Antrag zunächst wegen fehlender Mitwirkung abgelehnt hatte, Arbeitslosengeld (Alg) ab 1. Juli 2002. Bis zum 30. Juni 2002 hatte der Kläger Krankengeld bezogen.

Im Jahre 2003 übersandte die Beklagte dem Kläger wiederholt Vermittlungsvorschläge, die aber nicht zum Erfolg führten, weil der Kläger für die angebotenen Stellen überqualifiziert oder das Gehalt zu niedrig war. Auf ein Angebot bei der Firma S-E als TK-Produktmanager vom 15. Mai 2003 teilte die Firma mit, dass der Kläger sich nicht gemeldet bzw. sich nicht beworben habe. Die Beklagte hörte den Kläger zum Eintritt einer Sperrzeit an und stellte die Alg-Zahlung vorläufig ein. Der Kläger teilte daraufhin mit, er habe sich per E-Mail beim Arbeitgeber gemeldet und legte eine Übersicht über "gesendete Objekte" vor. Auf weitere Vermittlungsvorschläge bei der Firma Sa in B und der Firma D in Sb teilten die Arbeitgeber jeweils mit, dass der Kläger sich nicht gemeldet habe. Sperrzeitbescheide erließ die Beklagte nicht. Mit Schreiben vom 24. April 2003 hatte die Beklagte dem Kläger einen Vermittlungsvorschlag für eine Stelle als Leiter/Direktmarketing bei der Ea AG in H übersandt. Am 24. Juli 2003 ging bei der Beklagten die Mitteilung ein, der Bewerber habe sich nicht gemeldet, die Stelle sei mittlerweile besetzt. Die Beklagte hörte daraufhin den Kläger zum Eintritt einer Sperrzeit an und stellte die Zahlungen vorläufig ein. Der Kläger teilte dazu mit, er habe sich bei dem Arbeitgeber versucht telefonisch zu bewerben, der Anschluss sei aber dauernd besetzt gewesen. Dies habe er dem Mitarbeiter R mitgeteilt und sich danach schriftlich beworben. Herr R bestätigte in einem Aktenvermerk, dass er den Kläger aufgefordert habe, weiterhin den Kontakt zum Arbeitgeber zu knüpfen. Dieser teilte auf Nachfrage der Beklagten telefonisch und mit Schreiben vom 4. August 2003 mit, dass keine Bewerbungsunterlagen des Klägers vorlägen. Mit Bescheid vom 8. August 2003 stellte die Beklagte daraufhin den Eintritt einer Sperrzeit vom 30. April 2003 bis 20. Mai 2003 fest, hob die Alg-Bewilligung für diesen Zeitraum ganz auf, forderte einen überzahlten Betrag in Höhe von 1.165,71 EUR vom Kläger zurück und kündigte die Aufrechnung gegen den Leistungsanspruch zum nächstmöglichen Termin an. Die Zahlungseinstellung machte sie rückgängig. Gegen diesen Bescheid erhob der Kläger Widerspruch, den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 18. August 2003 zurückwies. Zur Begründung führte sie aus: Die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 2](#) i.V.m. [§ 144 Abs. 4 Nr. 1 c](#) des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) lägen vor. Bei dem Arbeitsangebot als Leiter Direktmarketing bei der Firma Ea AG in H habe es sich um eine zumutbare Beschäftigung gehandelt. Entgegen der Aussage des Klägers habe der Arbeitgeber mehrfach bestätigt, dass dort keine schriftliche Bewerbung vorliege, obwohl eine solche laut Vermittlungsvorschlag unmissverständlich gefordert worden sei. Damit habe der Kläger das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses vereitelt. Es sei deshalb eine Sperrzeit von drei Wochen eingetreten.

Dagegen hat der Kläger mit am 20. August 2003 bei der Beklagten eingegangenen Schreiben Klage erhoben, die diese an das Sozialgericht Kiel weitergeleitet hat. Zur Begründung hat er ausgeführt: Er habe seine Bewerbungsunterlagen per Post versandt, nachdem Rücksprache mit dem Mitarbeiter R erfolgt sei. Es könne nicht von ihm erwartet werden, dass er jede Bewerbung persönlich abgebe.

Der Kläger hat sinngemäß beantragt,

den Bescheid vom 8. August 2003 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 18. August 2003 aufzuheben.

Die Beklagte hat sich auf die angefochtenen Bescheide bezogen und beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Sozialgericht hat nach mündlicher Verhandlung am 31. August 2004 mit Urteil vom selben Tage unter Bezugnahme auf die Gründe des Widerspruchsbescheides die Klage abgewiesen und ergänzend ausgeführt: Der Zugang des Bewerbungsschreibens als ein sich in der Sphäre des Klägers befindlicher Umstand sei von diesem zu beweisen. Anhaltspunkte dafür, dass die Behauptung des Klägers, er habe eine schriftliche Bewerbung an die Firma Ea AG geschickt, seien nicht ersichtlich.

Gegen dieses dem Kläger am 10. November 2004 zugestellte Urteil richtet sich die am 4. November 2004 und nochmals am 10. November 2004 bei dem Sozialgericht eingegangene Berufung des Klägers. Damit macht er geltend, obwohl sein Berufsprofil in keiner Weise mit dem eines Marketing-Leiters zu tun habe, habe er versucht, telefonisch mit dem Unternehmen Kontakt aufzunehmen. Dies sei leider nicht gelungen, weil unter der vom Arbeitsamt angegebenen Rufnummer immer das Besetzzeichen erklingen sei. Nach vier erfolglosen Tagen habe er dann seinen Sachbearbeiter Herrn R angerufen und ihm dieses mitgeteilt. Er habe zur Antwort erhalten, er solle sich dann schriftlich bewerben, was er auch getan habe. Dass diese Bewerbung nicht beim Empfänger angekommen sei, habe er nicht zu vertreten. Er sei nicht dazu verpflichtet, Bewerbungen per Einschreiben zu versenden. Diese Kosten erstatte das Arbeitsamt nicht. Er habe sich per Post und E-Mail beworben. Durch eine Screenshot-Dokumentationsaufnahme habe er belegt, die Mail versandt zu haben.

Der Kläger beantragt sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Kiel vom 31. August 2004 sowie den Bescheid der Beklagten vom 8. August 2003 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 18. August 2003 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Auf Nachfrage des Senats nach einem Nachweis über die Absendung einer E-Mail an die Firma Ea AG hat der Kläger mitgeteilt, über einen solchen Nachweis verfüge er nicht mehr. Diesen Nachweis habe er seinerzeit dem Arbeitsamt N übergeben.

Dem Senat haben die den Kläger betreffenden Akten der Beklagten sowie die Bewerberangebotsvermerke aus der Zeit vom 12. April 2002 bis 1. September 2003 vorgelegen. Darauf sowie auf die Gerichtsakten wird im Übrigen wegen der Einzelheiten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, jedoch nicht begründet. Zu Recht hat das Sozialgericht entschieden, dass die Beklagte berechtigt war, die Leistungsbewilligung nach [§ 48 Abs. 1 Nr. 4](#) des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) für den streitbefangenen Zeitraum aufzuheben, weil insoweit eine Sperrzeit nach [§ 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) eingetreten ist, die zum Ruhen des Anspruchs geführt hat. Sein Urteil war deshalb zu bestätigen.

Nach dieser Vorschrift tritt eine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine vom Arbeitsamt unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs, durch sein Verhalten verhindert hat (Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung), ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Ein Arbeitsangebot der Beklagten an den Kläger liegt vor. Dieses war auch hinreichend bestimmt. [§ 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) erfordert insoweit nur die Benennung der Art der Tätigkeit und des Arbeitgebers. Diese Voraussetzung ist erfüllt. Valgolio (in Hauck/Noftz, SGB III, K-§ 144 Rz. 105) und Niesel (in Niesel, SGB III, 3. Aufl., § 144 Rz. 54) fordern zwar, dass das Angebot Angaben zum Arbeitsentgelt enthalten müsse. Diese Rechtsauffassung hält der Senat aber für überholt. Zu Recht weist Voelzke (in Spellbrink/Eicher, Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, § 12 Rz. 310, S. 348) darauf hin, dass durch die Neufassung des [§ 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) die von der früheren Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) aufgestellten Anforderungen an die Konkretisierung des Arbeitsangebots herabgesetzt und einer Umgehung der Sperrzeit vorgebeugt werden sollten. Damit sei dem Ausgangspunkt der früheren Rechtsprechung des BSG, die gefordert hatte, dass sich der Arbeitnehmer auf Grund der Angaben der Arbeitsverwaltung eine Vorstellung von der angebotenen Beschäftigung machen könne, die es ihm bereits in der Phase der Arbeitsvermittlung ermögliche zu prüfen, ob er die angebotene Arbeit annehmen bzw. antreten wolle, die Grundlage entzogen worden. Dem Zweck der Konkretisierungspflicht werde schon genügt, wenn der Arbeitslose auf der Grundlage der Angaben des Arbeitsamtes in die Lage versetzt werde, ein Vorstellungsgespräch mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Dadurch werde dem Arbeitslosen eine Prüfungsmöglichkeit vor Ort eröffnet, die regelmäßig auch seinen Interessen entsprechen dürfte. Der Arbeitnehmer sei also, wenn er sich über die Angaben des Arbeitsamtes hinaus Kenntnisse über die näheren Modalitäten der Tätigkeit verschaffen wolle, darauf zu verweisen, diese beim Arbeitgeber anlässlich eines Vorstellungsgesprächs zu erfragen. Eine Überforderung könne dadurch nicht gesehen werden. Fehlten dem Arbeitsangebot z. B. Angaben über die Entlohnung, Arbeitsbedingungen oder -zeiten, so könne der Arbeitslose eine Ablehnung des Arbeitsangebots nicht bereits auf den Umstand fehlender Angaben des Arbeitsamtes stützen. Dem schließt der Senat sich an. Im vorliegenden Fall wurde dem Kläger eine Tätigkeit als Leiter Direktmarketing angeboten. Die Anforderungen wurden wie folgt beschrieben: "Koordination aller Marketing-Aktivitäten, Führung der Projekt- und Medienpläne, Überwachung laufender Kampagnen, Priorisierung parallel laufender Aktionen, mehrjährige Praxis von Direktmarketing-Aktionen, Projektmanagement, Erfahrungen". Zu Lohn/Gehalt hieß es: "nach Vereinbarung". Es handelte sich demnach um eine höherwertige Stelle, für die das Gehalt nicht von vornherein feststand, sondern sich auch nach der Qualifikation des Arbeitnehmers

richtete. Bei solchen Positionen ist es üblich, dass das Gehalt frei ausgehandelt wird.

Fraglich ist, ob der Kläger die Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses verhindert hat, in dem er sich nicht hinreichend um ein Vorstellungsgespräch bemüht hat. Dass er dies zunächst telefonisch versucht hat, erscheint dem Senat glaubhaft. Denn der Sachbearbeiter R hat in einem Vermerk bestätigt, dass der Kläger ihm von seinen vergeblichen telefonischen Versuchen berichtet hat. Daraufhin hat er den Kläger aufgefordert, weitere Kontaktaufnahme zu versuchen. Der Kläger behauptet nun, sich schriftlich beworben zu haben. Im Berufungsverfahren behauptet er ferner, dies auch per E-Mail getan zu haben. Eine Sendebestätigung hat er aber entgegen seinem Vorbringen nicht zu den Akten gereicht. Das hat er nur im Fall eines anderen Arbeitsangebots bei der Firma S-E getan. Zwar ist der Nachweis, dass die E-Mail beim Arbeitgeber angekommen ist bzw. dieser sie gelesen hat, vom Kläger nicht zu verlangen. Dies liegt nicht in seiner Sphäre. Jedoch kann er auch einen Nachweis über die Absendung einer E-Mail nicht erbringen. Er behauptet ferner, sich schriftlich beworben zu haben. Auch dies kann er nicht nachweisen. Beim Arbeitgeber sind schriftliche Unterlagen nicht auffindbar. Außerdem hat dieser - wenn auch in deutlichem zeitlichen Abstand - mitgeteilt, dass der Kläger sich nicht gemeldet habe. Es besteht also insoweit ein non liquet, so dass sich die Frage der Beweislast stellt. Grundsätzlich hat die Beklagte die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Sperrzeit zu beweisen. [§ 144 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) n. F. regelt allerdings insoweit, dass der Arbeitslose die für einen wichtigen Grund maßgebenden Tatsachen darlegen und beweisen muss, wenn sie in seiner Sphäre liegen. Dies entspricht der bisherigen Rechtsprechung des BSG (vergl. [BSGE 71, 256](#), 263 = [SozR 3-4100 § 119 Nr. 7](#)) und muss auch für die übrigen Sperrzeitvoraussetzungen gelten. Die Absendung des Bewerbungsschreibens liegt aber eindeutig in der Sphäre des Klägers. Zwar trifft es zu, dass er nicht verpflichtet ist, solche Schreiben mit Einschreiben gegen Rückschein zu versenden. Lässt sich die Absendung aber nicht feststellen, geht dies zu seinen Lasten.

Für die Nichtanbahnung stand ihm auch kein wichtiger Grund zur Seite. In der Berufungsbegründung hebt er hervor, dass sein Berufsprofil in keiner Weise mit dem eines Marketing-Leiters übereinstimmt. Ein wichtiger Grund jedoch könnte nur dann gegeben sein, wenn das Arbeitsangebot insoweit unzumutbar gewesen wäre. Zum einen werden in dem Angebot Erfahrungen im Projektmanagement gefordert, und als solcher hat der Kläger zuletzt gearbeitet. Zum anderen gehört zwar zu einem zumutbaren Angebot, dass dies sachgerechter Vermittlung entspricht (vergl. Niesel, a.a.O., § 144 Rz. 56). Jedoch ist bei längerer Arbeitslosigkeit die Zumutbarkeitsregelung nach [§ 121 Abs. 3 Satz 3 SGB III](#) zu beachten. Danach ist vom 7. Monat der Arbeitslosigkeit an eine Beschäftigung dem Arbeitslosen nur dann nicht zumutbar, wenn das daraus erzielbare Nettoeinkommen unter Berücksichtigung der mit der Beschäftigung zusammenhängenden Aufwendungen niedriger ist als das Alg. Das Alg betrug ab 1. Januar 2003 388,57 EUR wöchentlich, also 1.683,80 EUR monatlich. Dafür, dass das Nettoentgelt bei der angebotenen Tätigkeit unter diesem Betrag gelegen hätte, bestehen keine Anhaltspunkte. Im Übrigen hätte der Kläger, wenn eine entsprechende Gehaltsvereinbarung (vergl. oben) nicht hätte getroffen werden können, das Angebot ablehnen können. Für die Nichtanbahnung eines Vorstellungsgesprächs bestand unter diesen Umständen kein wichtiger Grund.

Auch die Pendelzeiten des [§ 121 Abs. 4 SGB III](#) von insgesamt 2 ½ Stunden sind nicht überschritten. Der Arbeitsplatz lag in H , und der Kläger wohnt in P bei N. Darauf hat er sich im Übrigen auch nie berufen.

Nach alledem konnte die Berufung keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG), diejenige über die Nichtzulassung der Revision auf [§ 160 Abs. 2 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2005-10-13