

## S 21 AS 2221/12 ER

Land  
Niedersachsen-Bremen  
Sozialgericht  
SG Bremen (NSB)  
Sachgebiet  
Grundsicherung für Arbeitsuchende  
Abteilung  
21  
1. Instanz  
SG Bremen (NSB)  
Aktenzeichen  
S 21 AS 2221/12 ER  
Datum  
07.01.2013  
2. Instanz  
LSG Niedersachsen-Bremen  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Beschluss  
Leitsätze

Der Abschluss eines Änderungsvertrages zwecks Reduzierung der Arbeitszeit kann als Weigerung, eine zumutbare Arbeit fortzuführen gem. [§ 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB II](#) als Pflichtverletzung sanktionswürdig sein.

Die aufschiebende Wirkung des Widerspruches der Antragstellerin vom 28.11.2012 gegen den Sanktionsbescheid vom 21.11.2012 wird angeordnet. Der Antragsgegner trägt die notwendigen außergerichtlichen Kosten der Antragstellerin.

Gründe:

Die Beteiligten streiten im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes über die Rechtmäßigkeit einer Sanktion.

Die alleinerziehende Antragstellerin bezieht gemeinsam mit ihrer 3jährigen Tochter laufend Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II. Zuletzt mit Bescheid vom 27.07.2012 bewilligte der Antragsgegner ihnen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes für den Zeitraum vom 01.08.2012 bis 31.01.2013. Seit dem 01.09.2005 ist die Antragstellerin bei der Firma D. (im Folgenden: D.) unbefristet abhängig beschäftigt. Die ursprüngliche wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden in Vollzeit. Aufgrund der Geburt ihrer Tochter befand sich die Antragstellerin bis zum 06.07.2012 in Elternzeit. Während dieser Zeit arbeitete sie ab dem 18.11.2010 geringfügig im Umfang von 30 Stunden monatlich bei Douglas weiter und erzielte dabei zuletzt bis einschließlich Mai 2012 ein monatliches Bruttoeinkommen von 312,00 EUR ggf. zuzüglich einer Umsatzprämie in wechselnder Höhe. Am 15.05.2012 unterzeichnete die Antragstellerin einen Vertrag zur Änderung des Anstellungsverhältnisses. Danach erfolgt die Beschäftigung ab dem 01.06.2012 bis auf weiteres als Verkäuferin zu einer jährlichen Arbeitszeit von 348 Stunden bzw. 29 Stunden pro Monat und einem Bruttogehalt von monatlich 392,66 EUR. Am 20.07.2012 fand ein persönliches Gespräch zwischen der Antragstellerin und einer Mitarbeiterin des Antragsgegners statt. Ausweislich des entsprechenden Gesprächsvermerks habe die Antragstellerin mitgeteilt, dass ihre Tochter ab September 2012 den Kindergarten besuchen werde. Auf Nachfrage, ob sie ihren Festvertrag mit voller Stundenzahl bei D. gekündigt habe oder ihr gekündigt worden sei, habe die Antragstellerin dies verneint. Ihr sei nicht bewusst, dass sie in einem Arbeitsverhältnis stehe und die Elternzeit ende. Sie wolle umgehend mit ihrem Arbeitgeber klären, wie viele Stunden sie ab September 2012 arbeiten werde.

Mit Schreiben vom 11.10.2012 hörte der Antragsgegner die Antragstellerin zu dem möglichen Eintritt einer Sanktion an. Sie sei bereits in einem persönlichen Gespräch darauf hingewiesen worden, dass sie entsprechend ihres Arbeitsvertrages bei D. ihre dortige Tätigkeit wiederaufnehmen müsse, da die Kinderbetreuung seit September 2012 durch die Aufnahme in den Kindergarten sichergestellt sei. Die Antragstellerin äußerte sich auf das Schreiben dahingehend, dass sie ab dem 01.01.2013 ihre Arbeitszeit von 29 Stunden auf 49 Stunden ausdehnen werde. Man könne gerne den Arbeitgeber zu dem Ablauf befragen. Dieser sandte auf Anfrage des Antragsgegners, ob das versicherungspflichtige Arbeitsverhältnis bereits beendet worden sei und wenn ja, aus welchem Grund dies geschehen sei, erneut den Änderungsvertrag vom 15.05.2012 zu. Mit Bescheid vom 21.11.2012 stellte der Antragsgegner für die Zeit vom 01.12.2012 bis 28.02.2013 den Eintritt einer Minderung des Arbeitslosengeldes II in Höhe von 30 Prozent des Regelbedarfes, also 112,20 EUR monatlich fest. Die Antragstellerin hätte nach dem Ende ihrer Elternzeit am 06.07.2012 das bestehende Beschäftigungsverhältnis bei D. wieder aufnehmen müssen. Offensichtlich habe sie jedoch einer Vertragsänderung zum 01.06.2012 zugestimmt und sei seitdem nicht mehr versicherungspflichtig beschäftigt. Warum der versicherungspflichtige Arbeitsvertrag nicht weitergeführt worden sei, habe die Antragstellerin nicht begründet. Es läge kein nachvollziehbarer Anhaltspunkt vor, warum sie das Arbeitsverhältnis geändert habe. Mit Schreiben vom 28.11.2012 legte die Antragstellerin gegen den Bescheid Widerspruch ein.

Am gleichen Tag hat sie den vorliegenden Antrag beim Sozialgericht Bremen gestellt. Die Antragstellerin trägt vor, dass ihre Tochter einen Kindergartenplatz bis 14:00 Uhr habe. Sie habe sich um eine Erhöhung der Arbeitsstunden bemüht und werde ab dem 01.01.2013 50

Stunden im Monat arbeiten. Die Sanktion sei ungerechtfertigt. Der Kürzungsbetrag sei in ihrer Haushaltsführung fest eingeplant. Sie könne das Fehlen des Geldes nicht ausgleichen. Das Weihnachtsgeld, welches sie erhalte, werde sofort wieder eingezogen. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner mehrmals erklärt, dass von Seiten des Arbeitgebers nicht möglich gewesen sei, die Stundenanzahl weiter zu erhöhen. Man wolle sie zwingen in Vollzeit zu arbeiten. Ihre Tochter sei von 8:30 Uhr bis 14:00 Uhr im Kindergarten untergebracht. Bis jetzt habe die Mutter der Antragstellerin ihre Tochter betreut.

Die Antragstellerin beantragt,

die aufschiebende Wirkung ihres Widerspruches vom 28.11.2012 gegen den Bescheid des Antragsgegners vom 21.11.2012 anzuordnen,

hilfsweise,

den Antragsgegner im Wege einer einstweiligen Anordnung zu verpflichten, ihr bis zur rechtskräftigen Entscheidung ihres Widerspruches vom 28.11.2012 gegen den Bescheid des Antragsgegners vom 21.11.2012 Regelleistungen nach dem SGB II, d.h. ungekürztes Arbeitslosengeld II in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Er wiederholt im Wesentlichen seinen Vortrag aus dem Verwaltungsverfahren.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Rechtsstreits wird auf den Inhalt der Leistungs- und der Gerichtsakte verwiesen.

II. Der Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung ist statthaft und begründet.

Nach [§ 86b Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGG](#) kann das Gericht auf Antrag in den Fällen, in denen Widerspruch und Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung haben, die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise anordnen. Gemäß [§ 39 Nr. 1 SGB II](#) haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen einen Sanktionsbescheid keine aufschiebende Wirkung. Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung hat dann zu erfolgen, wenn der zugrundeliegende Verwaltungsakt offenbar rechtswidrig ist. Denn in diesen Fällen ist ein öffentliches Interesse an einer sofortigen Vollziehbarkeit generell nicht gegeben. Erweist sich der Verwaltungsakt jedoch nach der im einstweiligen Rechtsschutz gebotenen nur summarischen Prüfung als rechtmäßig, hat eine Anordnung der aufschiebenden Wirkung zu unterbleiben. Sind die Erfolgsaussichten der Rechtsverfolgung dagegen nicht hinreichend sicher abschätzbar, muss eine allgemeine Interessenabwägung erfolgen. Hierfür gilt, dass je größer die Erfolgsaussichten sind, umso geringere Anforderungen an das Aussetzungsinteresse zu stellen sind. Auszuschließen sind zudem schwere und unzumutbare Nachteile für den Betroffenen. Bei der Interessenabwägung ist auch das vom Gesetzgeber vorgesehene Regel-/Ausnahmeverhältnis für den Eintritt der aufschiebenden Wirkung zu beachten (vgl. im Einzelnen: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 9. Auflage 2008, § 86b Rn. 12ff. m. w. N.).

Vorliegend sind die Erfolgsaussichten in der Hauptsache nicht hinreichend abschätzbar. Gemäß [§ 31 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) mindert sich bei einer Pflichtverletzung nach § 31 das Arbeitslosengeld II in einer ersten Stufe um 30 Prozent des für die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person nach § 20 maßgebenden Regelbedarfes. Gemäß [§ 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II](#) verletzen erwerbsfähige Leistungsberechtigte ihre Pflichten, wenn sie trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis sich weigern, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen, fortzuführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern. Minderungsrelevant ist somit auch die Weigerung, eine zumutbare Arbeit fortzuführen. Der Leistungsberechtigte muss dazu eine solche Tätigkeit bereits aufgenommen und er muss ohne die "Weigerungshandlung" die Möglichkeit gehabt haben, die zumutbare Tätigkeit fortzuführen. Die Verweigerung kann durch eine ausdrückliche Erklärung, eine bestimmte Tätigkeit nicht weiter ausüben zu wollen, insbesondere auch die Auflösung (Eigenkündigung; Aufhebungsvertrag) eines Beschäftigungsverhältnisses (vgl. Berlitz in: LPK-SGB II, 4. Auflage 2011, § 31 Rn.33). Nach Auffassung des Gerichts kann unter das Tatbestandsmerkmal der "Weigerung eine Arbeit fortzuführen" der Abschluss eines Änderungsvertrages gerichtet auf Reduzierung der Arbeitszeit fallen. Dies ergibt sich zunächst zwar nicht aus dem reinen Wortlaut der Vorschrift. Denn der Abschluss eines Änderungsvertrages zur Reduzierung der Arbeitszeit stellt keine Handlung dar, die auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist. Sinn und Zweck eines Änderungsvertrages ist es nämlich, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Allerdings entspricht es dem Sinn und Zweck der Sanktionsregelungen, dass auch eine Arbeitszeitreduzierung der "Weigerung eine Arbeit fortzuführen" unterfällt. [§ 31 SGB II](#) bestimmt, bei welchen Pflichtverletzungen durch unzureichende Bemühungen, die eigene Arbeitskraft zur Beschaffung für sich und die mit in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen einzusetzen, es zu leistungsrechtlichen Reaktionen (Sanktionen) kommt. Die Sanktionsregelungen konkretisieren den Nachranggrundsatz, insbesondere die Mitwirkungs- und Erwerbsobliegenheiten, indem sie abschließend und speziell die Rechtsfolgen eines unzureichenden Einsatzes der eigenen Arbeitskraft normieren, und unterstreichen das Konzept des "Forderns" gemäß [§ 2 SGB II](#) (vgl. Berlitz, aaO, § 31 Rn. 1; Rixen in: Eicher/Spellbrink, SGB II-Kommentar, 2. Auflage 2008, § 31 Rn. 1). Nach [§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) müssen erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen. Dies bedeutet im Einzelfall auch, dass eine bestehende Vollzeitbeschäftigung nicht zulasten der Allgemeinheit in eine Teilzeitbeschäftigung umgewandelt werden kann. Denn die Arbeitszeitverringerung und die damit einhergehende Einkommensminderung haben zur Folge, dass der Leistungsempfänger entgegen seiner Verpflichtung nach [§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) seine Hilfebedürftigkeit vergrößert. In dem vorliegenden Fall hat die Antragstellerin ihr Vollzeitverhältnis mit Änderungsvertrag vom 15.05.2012 mit Wirkung zum 01.06.2012 dahingehend abgeändert, dass die Arbeitszeit auf 29 Stunden gesenkt worden ist. Im Rahmen ihrer Erwerbsobliegenheit nach [§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) hätte jedoch nach Abschluss der Elternzeit grundsätzlich zur Minderung der bestehenden Hilfebedürftigkeit die Verpflichtung bestanden, das Arbeitsverhältnis in Vollzeit fortzusetzen. Allerdings ist fraglich, inwieweit der Antragstellerin in dem konkreten Fall die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Vollzeit bzw. mit einer höheren monatlichen Arbeitszeit von 29 Stunden zumutbar gewesen ist. Die Zumutbarkeit richtet sich nach [§ 10 Abs. 1 SGB II](#). Danach ist u.a. einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person jede Arbeit zumutbar, es sei denn, dass die Ausübung der Arbeit die Erziehung ihres Kindes gefährden würde; die Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, ist in der Regel nicht gefährdet, soweit die Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege im Sinne der Vorschriften des SGB VIII oder auf sonstige Weise sichergestellt ist (Nr. 3). Dabei handelt es sich um eine Regelvermutung, die nur eingreift

"soweit" eben die Betreuung z.B. durch Kindergarten, Kinder-horte, Pflegeeltern, Ehegatte, Partner, Angehörige, Freunde/Bekannte und/oder in Über-gangszeiten auch durch den Leistungsempfänger selbst sichergestellt ist. Eine Arbeit darf entsprechend nur zugemutet werden "soweit" Betreuung besteht, also in den Betreuungszei-ten, so dass ggf. nur eine Teilzeit-, Halbtags- oder Minijob-Beschäftigung möglich ist (vgl. Armbrorst in: LPK-SGB II, § 10 Rn. 18). Dem Gericht ist im Rahmen des hier anhängigen Eil-verfahrens eine endgültige Aufklärung der Betreuungsmöglichkeiten, des erforderlichen Betreuungsumfanges und der damit einhergehenden zumutbaren Arbeitszeit und deren Ver-teilung nicht möglich. Es geht davon aus, dass zweierlei zu prüfen ist: Zum einen die Frage, ob eine Vollzeitbeschäftigung der Antragstellerin ab dem 01.06.2012 zumutbar war und zum anderen, falls dies zu verneinen ist, in welchem Umfang eine Teilzeitbeschäftigung aufzu-nehmen gewesen ist. Nach dem Vortrag der Antragstellerin hat ihre Tochter seit September 2012 einen Kindergartenplatz von 8:30 bis 14:00 Uhr. Das Gericht geht davon aus, dass dort eine Betreuung an Samstagen nicht möglich sein dürfte. D.h., dass wöchentlich eine Betreu-ungszeit von 27,5 Stunden (5 Tage x 5 ½ Stunden) theoretisch durch den Kindergarten gesi-chert ist. Ausweislich der in der Leistungsakte auf Blatt 8 vorhandenen Einkommensbeschei-nigung arbeitet die Antragstellerin bereits seit dem 18.11.2010 wieder auf der Basis von 30 Stunden monatlich bei ihrem Arbeitgeber. Da zum damaligen Zeitpunkt ihre Tochter noch nicht den Kindergarten besuchen konnte, dürfte die Betreuung bis August 2012 nur durch die Mutter der Antragstellerin sichergestellt worden sein. Dies hat die Antragstellerin in dem in der Leistungsakte vorhandenen Schreiben vom 01.03.2011 auch gegenüber dem Antragsgegner bestätigt. Daraus ließe sich unter Außerachtlassen der konkreten Arbeitszeiten der Antragstel-lerin folgern, dass theoretisch wöchentlich eine Arbeitszeit von 35 Stunden (27,5 Stunden Kin-dergarten zzgl. 7,5 Stunden Betreuung durch die Mutter der Antragstellerin) betreuungstech-nisch abgedeckt wäre. Es entzieht sich jedoch der Kenntnis des Gerichts inwieweit die kon-kreten Arbeitszeiten bzw. Öffnungszeiten der Filialen des Arbeitgebers eine solche überschlä-gige Rechnung erlauben. Weiterhin hat die Antragstellerin vorgetragen, dass ihre Mutter ge-sundheitlich stark eingeschränkt und dass auch von Seiten des Arbeitgebers eine höhere Stundenzahl als 29 Stunden im Mai 2012 nicht zu erlangen gewesen sei. Inwieweit der Vor-trag hinsichtlich der fehlenden Betreuungsmöglichkeiten durch die Mutter und die fehlende Möglichkeit der Arbeitszeiterhöhung durch Weigerung des Arbeitgebers der Wahrheit ent-spricht und die Antragstellerin durch Abschluss des Änderungsvertrages insofern ggf. einer Kündigung bzw. Änderungskündigung zuvorgekommen ist, dürfte in einem Hauptsacheverfah-ren zu klären sein. Offensichtlich war jedoch nunmehr zum 01.01.2013 eine Erhöhung der Stundenzahl auf 49 Stunden grundsätzlich möglich, so dass denkbar ist, dass die Reduzie-rung auf 29 Stunden ein Verstoß gegen die Erwerbsobliegenheit der Antragstellerin gewesen sein könnte. Eine Fortführung der Vollzeitbeschäftigung erscheint demgegenüber vorläufig eher weniger zumutbar. Denn ausweislich obiger überschlägiger Berechnungen des Gerichts fehlten dafür wöchentlich fünf Betreuungsstunden.

Die Erfolgsaussichten in der Hauptsache sind im Ergebnis damit als offen zu bezeichnen. Da-her ist hier im Wege einer Interessenabwägung zu entscheiden. Dabei steht dem Vollzugsin-teresse des Antragsgegners und der Allgemeinheit das Interesse der Antragstellerin auf An-ordnung der aufschiebenden Wirkung gegenüber. Das Gericht hat in diesem Rahmen zu-nächst grundsätzlich zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber die sofortige Vollziehung ei-nes Sanktionsbescheides in [§ 39 Nr. 1 SGB II](#) angeordnet hat. Allerdings ist auch festzustel-len, dass der Antragsgegner keine Sachverhaltsaufklärung in dem erforderlichen Umfang vor-genommen hat um den Eintritt einer Sanktion zu begründen. Auf die obigen Ausführungen des Gerichts wird insoweit verwiesen. Unter weiterer Berücksichtigung der Tatsache, dass die Antragstellerin alleinerziehend ist und ein minderjähriges Kind zu verpflegen hat, hält es das Gericht für interessengerecht in dem vorliegenden Fall die aufschiebende Wirkung anzuord-nen.

Da bereits der Hauptantrag der Antragstellerin erfolgreich ist, bedarf es keiner Entscheidung über den gestellten Hilfsantrag.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#) in entsprechender Anwendung.

König Richter  
Rechtskraft  
Aus  
Login  
NSB  
Saved  
2013-01-30