B 7a AL 14/05 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
7a
1. Instanz
SG Augsburg (FSB)
Aktenzeichen
S 4 AL 391/99
Datum
20.06.2001
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 9 AL 321/01
Datum
11.03.2004
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 7a AL 14/05 R
Datum
05.09.2006
Kategorie
Urteil
Leitsätze
Ein Bewerbungsschreiben ist einer Nichtbewerbung gleichzusetzen und kann damit sperrzeitauslösend sein, wenn es für den Bewerber erkennbar geeignet ist, dass ihn ein verständiger Arbeitgeber schon wegen des Inhalts oder der Form des Bewerbungsschreibens aus dem Bewerbungsverfahren ausscheidet.
Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 11. März 2004 aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

Gründe:

I

1

Die Beteiligten streiten nur noch um die Rechtmäßigkeit des Eintritts einer Sperrzeit vom 21. bis 30. April 1999 und die damit verbundene Aufhebung der Arbeitslosenhilfe (Alhi) für die Zeit vom 21. bis 30. April 1999 sowie die Forderung nach Erstattung von 678,20 DM überzahlter Alhi.

2

Der 1952 geborene Kläger (Dipl.-Ing FH) war zuletzt vom 1. Oktober 1977 bis 31. Mai 1994 als Software-Berater und Produkt-Disponent beschäftigt. Nach Bezug von Arbeitslosengeld (Alg) und einer von der Beklagten geförderten kaufmännischen Fortbildung für Techniker sowie einer Maßnahme für erfahrene Arbeitnehmer, insbesondere aus dem technischen Bereich, bezog der Kläger auf Grund des Bewilligungsbescheides vom 14. April 1999 ab 15. März 1999 Alhi in Höhe von 474,74 DM (= 242,73 Euro) wöchentlich. Der Bewilligungszeitraum endete am 10. Oktober 1999.

3

Am 7. April 1999 unterbreitete das Arbeitsamt (ArbA, jetzt: Agentur für Arbeit) dem Kläger persönlich einen schriftlichen Vermittlungsvorschlag mit Rechtsfolgenbelehrung für eine Tätigkeit als Disponent bei der W. GmbH und forderte ihn auf, sich dort umgehend schriftlich zu bewerben. Hinsichtlich der Anforderungen wurde angegeben: Arbeitsvorbereitung, Materialwirtschaft, kaufmännische Tätigkeit. Das Unternehmen teilte der Beklagten durch den damaligen Leiter der Arbeitsvorbereitung und Disposition, Herrn S., mit Schreiben vom 20. April 1999, das beim ArbA am 21. April 1999 eingegangen ist, mit, der Kläger habe sich schriftlich beworben, man halte ihn jedoch nicht für geeignet, da er kein Interesse habe. Beigelegt wurde eine Kopie des Bewerbungsschreibens des Klägers vom 9. April 1999, das wie folgt lautete:

4

"Nach technischer Ausbildung u.12-jähriger Tätigkeit im techn. Kundendienst (SW) war ich danach in bisher letzter Einstellung knapp fünf Jahre in der Logistik/PPS tätig (sh. auch tabellar. Lebenslauf S. 4).

Infolge Fusion der Fa. N. und der Bereichsdatentechnik der S. AG kam es 1994 zum Verlust auch meines Arbeitsplatzes.

Vom 15.12.1997 - 14.12.1998 besuchte ich ganztägig ein Seminar beim bfz A. , das die Arbeitsaufnahme erleichtern helfen sollte.

In diesem Rahmen war ich 1998 während zwei, insgesamt 17-wöchiger Praktika beim KOLPING-Bildungswerk A. vorwiegend mit Textverarbeitung und Tabellenkalkulation befasst - Schwerpunkt war die Erstellung von Schulungsunterlagen [mittels OmniPage u. WinWORD] sowie die Durchführung von EDV-Zusatzunterricht [EXCEL] für Umschüler/innen.

Nach inzwischen langer Arbeitssuche ist es mir vor allem wichtig, wieder einer geregelten Tätigkeit nachzugehen - vorausgesetzt, sie bietet mir eine gewisse Perspektive und liegt im Bereich meiner Interessen und Fähigkeiten!

Trotzdem ich denke, über eine gute Qualifikation zu verfügen möchte ich darauf hinweisen, dass ich im Bereich AV (Arbeitsvorbereitung) weder über eine Ausbildung noch über jedwede Berufspraxis verfüge und dies auch keine Wunsch-Tätigkeit wäre. "

5

In seiner Stellungnahme gegenüber der Beklagten erklärte der Kläger, die Bewerbung sei absolut ernsthaft gemeint gewesen, jedoch habe der Vermittlungsvorschlag eine für ihn unklare Aussage über den Arbeitsplatz enthalten (Arbeitsvorbereitung), wobei er sowieso etwas ganz anderes gelernt habe. Sein umstrittener letzter Satz beziehe sich ausschließlich auf den Bereich Arbeitsvorbereitung und nicht auf eine Tätigkeit als Disponent. Daraufhin stellte die Beklagte die Zahlung von Alhi mit Ablauf des 30. April 1999 ohne Bescheid vorläufig ein.

6

Die Beklagte stellte sodann den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit vom 21. April bis 13. Juli 1999 fest, hob die Bewilligung von Alhi (nur) für den Zeitraum vom 21. bis 30. April 1999 gemäß § 48 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (SGB X) iVm § 330 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung (SGB III) auf und forderte zu Unrecht gezahlte Leistungen in Höhe von 678,20 DM zurück ("Sperrzeitbescheid" vom 31. Mai 1999, Widerspruchsbescheid vom 7. Juli 1999). Zur Leistungseinstellung für die Zeit ab 1. Mai 1999 enthielt der Bescheid keine Regelung.

7

Die Klage blieb erfolglos (Gerichtsbescheid des Sozialgerichts (SG) vom 20. Juni 2001). Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung des Klägers durch Urteil vom 11. März 2004 zurückgewiesen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das LSG ausgeführt, die Beklagte habe zu Recht wegen der Ablehnung eines zumutbaren Vermittlungsvorschlags mangels eines wichtigen Grundes eine Sperrzeit von zwölf Wochen festgestellt und die Leistungsbewilligung aufgehoben. Der Kläger habe das Stellenangebot bei der W. GmbH abgelehnt. Zwar liege mangels eines zielgerichteten Verhaltens des Klägers keine Vereitelung des Zustandekommens eines Beschäftigungsverhältnisses vor, dem gesamten Inhalt des Bewerbungsschreibens sei jedoch der eindeutige Wille zu entnehmen, dass der Kläger wegen der im Einzelnen auch optisch besonders hervorgehobenen Formulierungen nicht bereit gewesen sei, die angebotene Arbeit anzunehmen. Die Darstellung am Ende seines Bewerbungsschreibens gehe deutlich über die unbefangene Äußerung berechtigter Wünsche eines arbeitslosen Stellenbewerbers hinaus und könne mit der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zum Informationsrecht des Arbeitgebers sowie der damit korrespondierenden Obliegenheit eines Stellenbewerbers nicht in Einklang gebracht werden. Insbesondere der Hinweis des Klägers, es sei ihm vor allem wichtig, wieder einer geregelten Tätigkeit nachzugehen, vorausgesetzt, diese biete eine gewisse Perspektive und liege im Bereich seiner Interessen und Fähigkeiten, und der Hinweis darauf, dass die angebotene Tätigkeit im Bereich der Arbeitsvorbereitung keine Wunschtätigkeit sei, er hier weder über eine Ausbildung noch über Berufspraxis verfüge, sprengten den Rahmen des Verhaltens, das von einem Arbeitslosen zu verlangen sei. Ein Arbeitsloser müsse sich innerhalb eines Bewerbungsverfahrens so verhalten, wie es ein Arbeitgeber üblicherweise von einem an der Arbeitsaufnahme interessierten Arbeitnehmer erwarten könne. Die Aufzählung besonders nachteiliger Umstände, die in keinem Zusammenhang mit der zu erbringenden Arbeitsleistung stünden, sei nicht gerechtfertigt, solange der Arbeitgeber nicht danach gefragt habe. Der Inhalt des Bewerbungsschreibens habe dazu geführt, dass der Arbeitgeber von einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch abgesehen habe. Die schriftlichen Äußerungen des Klägers seien ihrem objektiven Inhalt nach ohne erkennbaren Anlass abschreckend gewesen. Wie die durchgeführte schriftliche Zeugenvernehmung des seinerzeitigen Leiters der Abteilung Arbeitsvorbereitung/Disposition bei der W. GmbH, Herrn S., ergeben habe, sei der Kläger insbesondere auf Grund seiner bisherigen Tätigkeit als Disponent und seiner Ausbildung zum Dipl.-Ing. für die neu zu schaffende Stelle geeignet gewesen. Die genaue Aufteilung der Stelle sei am Anfang noch nicht klar gewesen, sodass es sich dem Kläger hätte aufdrängen müssen, nachzufragen und nicht auf Grund der Formulierungen seines Bewerbungsschreibens aus dem Bewerbungsverfahren auszuscheiden. Die Stelle sei auch zum Zeitpunkt des Zugangs der Bewerbung und der Rückleitung des Antwortschreibens an das ArbA noch nicht besetzt gewesen. Insbesondere habe es seinerzeit nach den Bekundungen des Zeugen S. noch keinerlei Zusagen an andere Bewerber gegeben. Die Stelle sei erst am 15. September 1999 besetzt worden. Bis zur Rückleitung des Antwortschreibens des Stellenangebots sei die Chance des Klägers, berücksichtigt zu werden, vollständig erhalten gewesen. Der Kläger habe die Zumutbarkeit der Tätigkeit auch selbst eingeräumt. Dem Bewerbungsschreiben sei insgesamt zu entnehmen, dass der Kläger nicht bereit gewesen sei, die angebotene Arbeit anzunehmen, wobei dies nach den Umständen des Einzelfalls auch vorsätzlich geschehen sei. Eine Über- oder Unterforderung habe nicht vorgelegen. Angesichts der offenkundigen Gewandtheit des Klägers, seiner mündlich und schriftlich dokumentierten Ausdrucksfähigkeit, seiner beruflichen Qualifikation und Erfahrungen schließe das LSG einen vermeidbaren Irrtum über einen wichtigen Grund aus. Die Aufhebung der zu Grunde liegenden Bewilligung auf Grund des eingetretenen Ruhens des Leistungsanspruchs sei zu Recht erfolgt. Ein Kennenmüssen sei bereits auf Grund der dem Kläger übermittelten Rechtsfolgenbelehrung und der Belehrung durch das entsprechende Merkblatt anlässlich der letztmaligen Antragstellung anzunehmen.

8

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner - vom Senat zugelassenen - Revision. Er rügt eine Verletzung des § 144 SGB III. Das LSG sei von der Variante der Ablehnung eines Arbeitsangebotes ausgegangen, wobei hier die Variante des Vereitelns zu prüfen sei. Diese Unterscheidung sei von Bedeutung, da es für die Ablehnung darauf ankomme, ein schlüssiges Verhalten nachzuweisen, wobei das LSG dem Kläger nicht nachgewiesen habe, dass er durch schlüssige Erklärungen bzw schlüssiges Verhalten das Arbeitsverhältnis abgelehnt habe. Darüber hinaus sei das LSG von den Kriterien des Bundessozialgerichts (BSG) zur Bewertung eines Bewerbungsschreibens als

Nichtbewerbung (Urteil des Senats vom 9. Dezember 2003 - B 7 AL 106/02 R) abgewichen, indem es darauf abstelle, dass sich ein Arbeitnehmer innerhalb eines Bewerbungsverfahrens so zu verhalten habe, wie es ein Arbeitgeber üblicherweise bei einem an der Arbeitsaufnahme interessierten Arbeitnehmer erwarten könne und am Beginn der Bewerbung die Aufzählung besonders nachteiliger Umstände nicht gerechtfertigt sei, solange der Arbeitgeber nicht danach gefragt habe. Er (der Kläger) habe sämtliche positiven und negativen Tatsachen hervorgehoben, die im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs ohnehin zu Tage getreten wären, insbesondere, wenn er nach Vorerfahrung im Bereich der Arbeitsvorbereitung gefragt worden wäre. Dies gelte auch für die Frage, ob es sich um eine Wunschtätigkeit gehandelt habe, was insbesondere im Bereich der hier vorliegenden Überqualifikation relevant gewesen wäre. Im Übrigen müsse die Äußerung darüber, dass eine Tätigkeit nicht eine Wunschtätigkeit sei, nicht negativ belegt sein. Dies könne auch beinhalten, dass der Arbeitnehmer deutlich machen wolle, dass er nach Höherem strebe und bereit sei, sich firmenintern mit Fortbildung den Herausforderungen zu stellen. Darüber hinaus sei vorliegend ein Härtefall nach § 144 Abs 3 SGB III gegeben.

9

Der Kläger beantragt sinngemäß, das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 11. März 2004 sowie den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Augsburg vom 20. Juni 2001 und den Bescheid der Beklagten vom 31. Mai 1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. Juli 1999 insoweit aufzuheben, als der Eintritt einer Sperrzeit vom 21. bis 30. April 1999 festgestellt, die Bewilligung von Arbeitslosenhilfe für diesen Zeitraum aufgehoben und die Erstattung überzahlter Arbeitslosenhilfe angeordnet wurde.

10

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend und schließt sich den Ausführungen des LSG an. Der Kläger habe unübliche Formulierungen in Bezug auf sein Interesse am Erhalt der angebotenen Stelle verwendet. Die Darstellung am Ende des Bewerbungsschreibens gehe deutlich über die unbefangene Mitteilung berechtigter Wünsche eines arbeitslosen Stellenbewerbers hinaus und die für den Kläger negativen Ausführungen könnten nicht mit der Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber gerechtfertigt werden. Den Vorwurf, das Arbeitsangebot sei unklar gewesen, habe der Kläger selbst widerlegt, indem er in seinem Bewerbungsschreiben auf die verschiedenen Tätigkeitsaspekte detailliert Bezug genommen habe.

12

In der mündlichen Verhandlung haben die Beteiligten einen Teilvergleich geschlossen. Die Beklagte hat den Bescheid vom 31. Mai 1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 7. Juli 1999 aufgehoben, soweit er die Feststellung einer Sperrzeit und die Rückerstattung von Beiträgen für die Zeit vom 1. Mai bis 13. Juli 1999 betrifft.

II

13

Die Revision des Klägers ist iS der Aufhebung der Entscheidung des LSG und der Zurückverweisung der Rechtssache an das LSG begründet (§ 170 Abs 2 Satz 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG)). Auf der Grundlage der tatsächlichen Feststellungen des LSG konnte der Senat nicht abschließend entscheiden, ob im vorliegenden Fall eine Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung eingetreten ist (hierzu 2.). Es fehlen ua Feststellungen zur subjektiven Vorwerfbarkeit einer Obliegenheitsverletzung des Klägers und zur groben Fahrlässigkeit im Rahmen des § 48 Abs 1 Satz 2 Nr 4 SGB X (hierzu 3.).

14

1. Gegenstand der Entscheidung ist auf Grund des zwischen den Beteiligten geschlossenen Teilvergleichs nur noch der Bescheid der Beklagten vom 31. Mai 1999 ("Sperrzeitbescheid") in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 7. Juli 1999, soweit darin die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 21. bis 30. April 1999 sowie die Aufhebung der Bewilligung von Alhi für den Zeitraum vom 21. bis 30. April 1999 und die Erstattung von Alhi für diesen Zeitraum in Höhe von 678,20 DM verfügt hat.

15

2. Die Rechtmäßigkeit des Bescheids der Beklagten vom 31. Mai 1999 ("Sperrzeitbescheid") misst sich an § 48 Abs 1 Satz 2 Nr 4 SGB X iVm § 330 Abs 3 SGB III (hier idF, die die Norm durch das Arbeitsförderungs-Reformgesetz (AFRG) vom 24. März 1997 - BGBl I 594 - erhalten hat) sowie an § 50 Abs 1 SGB X. Nach § 48 Abs 1 Satz 1 und Satz 2 Nr 4 SGB X iVm § 330 Abs 3 SGB III ist ein Verwaltungsakt mit Dauerwirkung vom Zeitpunkt einer wesentlichen Änderung der Verhältnisse an aufzuheben, soweit der Betroffene dies wusste oder nicht wusste, weil er die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat, dass der sich aus dem Verwaltungsakt ergebende Anspruch kraft Gesetzes zum Ruhen gekommen oder ganz oder teilweise weggefallen ist. Wesentlich ist jede tatsächliche oder rechtliche Änderung, die sich auf Grund oder Höhe der bewilligten Leistung auswirkt (vgl nur BSGE 78, 109, 111 = SozR 3-1300 § 48 Nr 48 mwN). Hier kann wegen des Eintritts einer Sperrzeit ein Ruhen des Anspruchs auf Alhi nach § 144 Abs 2 Satz 2 SGB III (idF des AFRG vom 24. März 1997 - BGBl I 594) iVm § 198 Satz 2 Nr 6 SGB III (hier idF des Entlassungsentschädigungs-Änderungsgesetzes vom 24. März 1999 - BGBl I 396) eingetreten sein. Nach § 144 Abs 1 Nr 2 SGB III tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein, wenn der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine vom ArbA (jetzt: Agentur für Arbeit) unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben (Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung).

16

Nach den unangegriffenen Feststellungen des LSG ist dem Kläger vom ArbA persönlich eine Beschäftigung bei der W. GmbH unter Benennung der Art der Tätigkeit schriftlich mit einer zutreffenden Rechtsfolgenbelehrung angeboten worden. Das ArbA hat die angebotene Arbeit auch hinreichend konkretisiert. Für die Bestimmtheit des Arbeitsangebots genügt es gemäß § 144 Abs 1 Nr 2 SGB III, wenn das ArbA den Arbeitgeber sowie die Art der Tätigkeit benennt (vgl hierzu BSG SozR 3-4100 § 119 Nr 11 S 48; Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, Stand März 2006, § 144 RdNr 277). Diesen Anforderungen entsprach der schriftliche Vermittlungsvorschlag des ArbA. Der Kläger kann sich in diesem Zusammenhang nicht darauf berufen, der Vermittlungsvorschlag sei wegen der Verwendung der Begriffe Disponent und Arbeitsvorbereitung undurchsichtig bzw interpretationsbedürftig gewesen. Dem Zweck der Konkretisierungspflicht wird nämlich schon dann genügt, wenn der Arbeitslose auf der Grundlage der Angaben im Vermittlungsvorschlag des ArbA in die Lage versetzt wird, ein Vorstellungsgespräch mit dem künftigen Arbeitgeber zu vereinbaren (vgl Voelzke in Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, 2003, § 12 RdNr 310). Wenn der Arbeitslose über die Angaben im Vermittlungsvorschlag hinausgehende Informationen zur angebotenen Arbeit wünscht, so kann er sich entweder an die Beklagte oder an den künftigen Arbeitgeber wenden und diese anlässlich eines Vorstellungsgesprächs erfragen. Der Arbeitslose kann sich insbesondere nicht im Nachhinein darauf berufen, dass das Angebot unzureichend konkretisiert war, wenn er von dem Recht zur Ablehnung eines seiner Ansicht nach fehlerhaften Angebots zunächst keinen Gebrauch macht, sondern auf Grund des ihm unterbreiteten Angebots Kontakt mit dem künftigen Arbeitgeber aufnimmt und sich dadurch selbst die Gelegenheit verschafft, bisher fehlende Informationen über das Arbeitsangebot zu erhalten (hierzu BSGE 52, 63, 69 f = SozR 4100 § 119 Nr 15).

17

Die dem Kläger angebotene Beschäftigung als Disponent war ihm auch zumutbar, wobei der Senat nicht entscheiden muss, ob es sich bei dem Kriterium der Zumutbarkeit um ein eigenständig zu prüfendes Merkmal handelt (so Henke, aaO, § 144 RdNr 280) oder ob es im Rahmen des Merkmals des wichtigen Grundes zu prüfen ist (so Voelzke, Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, 2003, § 12 RdNr 355; Marschner in GK-SGB III, Stand März 2005, § 144 RdNr 93; Niesel, SGB III, 3. Aufl 2005, § 144 RdNr 55; Valgolio in Hauck/Noftz, SGB III, Stand V/04, § 144 RdNr 125; Winkler in Gagel, SGB III, Stand Januar 2005, § 144 RdNr 181 ff). Die dem Kläger angebotene Beschäftigung war auf Grund seines beruflichen Werdegangs und seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit zumutbar. Im Übrigen hat der Kläger vor dem SG die Zumutbarkeit der ihm von der Beklagten angebotenen Beschäftigung selbst bejaht. Vor dem Hintergrund des § 121 Abs 1 SGB III idF des AFRG, wonach einem Arbeitslosen alle seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar sind, soweit allgemeine oder personenbezogene Gründe der Zumutbarkeit einer Beschäftigung nicht entgegenstehen, sind Anhaltspunkte für eine Überqualifikation bzw eine Unterforderung des Klägers, die eine Zumutbarkeit ausschließen könnten, nicht ersichtlich, zumal der Kläger zuletzt als Produkt-Disponent beschäftigt war.

18

Im Ergebnis ist der Auffassung des LSG beizupflichten, auf Grund des besonderen Inhalts des Bewerbungsschreibens sei dieses der Nichtannahme einer ordnungsgemäß angebotenen Beschäftigung gleichzustellen. Die Nichtannahme einer (ordnungsgemäß) angebotenen Beschäftigung kann einerseits durch Ablehnung, die angebotene Beschäftigung einzugehen, gegenüber dem ArbA (jetzt: Agentur für Arbeit) oder auch gegenüber dem Arbeitgeber zum Ausdruck gebracht werden, und zwar ausdrücklich oder konkludent (BSG, Urteil vom 20. März 1980 - 7 RAr 4/79 -, DBlR Nr 2530 zu § 119 AFG; BSG SozR 4-4100 § 119 Nr 3 S 8; BSGE 93, 105, 106 = SozR 4-4300 § 144 Nr 8; Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, Stand März 2006, § 144 RdNr 306; Voelzke in Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, 2003, § 12 RdNr 312). Unter das Tatbestandsmerkmal der Nichtannahme fallen andererseits auch die Fälle, in denen sich der Arbeitslose überhaupt nicht oder in unangemessener Form bewirbt. Letzteres ist einer Nichtbewerbung gleichzusetzen. Des Weiteren zählen hierzu Fallgestaltungen, in denen der Arbeitslose die Annahme der Beschäftigung auf sonstige Weise verhindert. Diese Form der Nichtannahme hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. Januar 2002 (Job-AQTIV-Gesetz vom 10. Dezember 2001 (BGBl I 3443)) auch ausdrücklich in § 144 Abs 1 Nr 2 SGB III (Verhinderung der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses) normiert.

19

Nach den vom Senat bislang schon aufgestellten Kriterien (SozR 4-4100 § 119 Nr 3 S 9 ff = SGb 2004, 372 mit Anm Marschner; kritisch hierzu Wenner, SozSich 2004, 68 ff; Hoehl, juris PR-SozR 9/2004 Anm 2; zustimmend BSG, Beschluss vom 27. April 2004 - B 11 AL 43/04 B -; Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, Stand März 2006, § 144 RdNr 311; Marschner in GK-SGB III, Stand März 2005, § 144 RdNr 89; Winkler in Gagel, SGB III, Stand Januar 2005, § 144 RdNr 141; Niesel, SGB III, 3. Aufl 2005, § 144 RdNr 57), ist das Bewerbungsschreiben des Klägers einer Nichtbewerbung gleichzusetzen. Eine solche Gleichsetzung ist gerechtfertigt, wenn ein Bewerbungsschreiben allein schon wegen seines objektiven Inhalts bzw seiner Form von Arbeitgebern gemeinhin von vornherein als unbeachtlich oder offensichtlich unernst gemeint behandelt wird. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn der Inhalt oder die Form des Bewerbungsschreibens so abschreckend oder widersprüchlich ist, dass der Bewerber schon allein wegen des Schreibens aus der Auswahl für den Arbeitgeber ausscheidet. Vor dem Hintergrund der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zum Informationsrecht des Arbeitgebers ist der Arbeitslose allerdings nicht gehalten, ausschließlich positive Gesichtspunkte zu erwähnen und sich so in einem überzogen positiven Licht darzustellen, zumal, wenn er Gefahr laufen würde, eine derartige Selbstdarstellung in einem anschließenden Gespräch nicht durchhalten zu können (BSG SozR 4-4100 § 119 Nr 3 S 10). Hieran hält der Senat fest; der vorliegende Sachverhalt gibt jedoch Veranlassung, die Verhaltenspflichten eines Arbeitslosen im Verlauf der Anbahnung einer Vorstellung bei einem einstellungsbereiten Arbeitgeber zu präzisieren: Mit einer Bewerbung soll der Arbeitnehmer sein Interesse an der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck bringen (vgl Reinecke in Küttner, Personalbuch 2006, S 923 RdNr 1). Dies gilt - im Sinne einer Obliegenheit (vgl zu Obliegenheitsverletzungen im Sperrzeitrecht BSG, SozR 4-4300 § 144 Nr 9 S 41; SozR 4-4300 § 144 Nr 3 S 10 ff) - auch dann, wenn es sich bei der Bewerbung um die bloße Befolgung eines Vermittlungsvorschlags des ArbA (jetzt: Agentur für Arbeit) handelt. Der Arbeitslose ist in diesem Stadium gehalten, alle Bestrebungen zu unterlassen, die dieser Intention (Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses) nach außen hin erkennbar entgegenlaufen und den Arbeitgeber veranlassen, ihn schon vor einer persönlichen Vorstellung aus dem Bewerberkreis auszuscheiden. Abzustellen ist hierbei auf den objektiven Empfängerhorizont. Auf die innere Einstellung des Arbeitslosen, mithin die Frage, ob er das Beschäftigungsangebot tatsächlich zielgerichtet ablehnen wollte, kommt es dagegen nicht an.

20

Nach den dargestellten Kriterien hat der Kläger vorliegend seine Obliegenheit durch das Abfassen und Absenden seines Bewerbungsschreibens verletzt, da ein Arbeitgeber allein auf Grund des objektiven Inhalts und der Form davon ausgehen musste, dass der Kläger an der Aufnahme der angebotenen Beschäftigung nicht interessiert war. Dies ergibt sich insbesondere aus den letzten beiden Sätzen des Bewerbungsschreibens des Klägers. Die Aussage, wonach er im Bereich der Arbeitsvorbereitung "weder über eine Ausbildung noch über jedwede Berufspraxis" verfüge und dies auch "keine Wunschtätigkeit" sei, erwecken in Zusammenhang mit den grafischen Hervorhebungen (Fettdruck und Unterstreichungen) bei einem verständigen Arbeitgeber den Eindruck, dass an der angebotenen Tätigkeit kein Interesse besteht. Auch die vom Kläger genannte Bedingung (" ... vorausgesetzt ..."), dass die Tätigkeit ihm "eine gewisse Perspektive" bieten und im Bereich seiner "Interessen und Fähigkeiten" liegen müsse, ist im Gesamtzusammenhang nicht geeignet, beim Arbeitgeber ein Interesse für eine Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch hervorzurufen. Begibt sich der Arbeitslose in die Kontaktaufnahmephase zum künftigen Arbeitgeber, so hat er jedenfalls bis zur oben aufgezeigten Grenze einer überzogenen Selbstdarstellung Interesse an der angebotenen Arbeit zu bekunden. Handelt es sich um ein zumutbares Beschäftigungsangebot, so darf er in seinem Bewerbungsschreiben auch dann nicht zum Ausdruck bringen, dass es sich nicht um seine Wunschtätigkeit handele, wenn noch Klärungsbedarf besteht, ob er die Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes erfüllt. Im Bewerbungsschreiben ist vielmehr die Option offen zu halten, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Geht der Arbeitslose von der Unbestimmtheit eines Beschäftigungsangebotes aus, so muss er dies ggf vorab mit dem ArbA (jetzt: Agentur für Arbeit) klären (zum Fall eines unzureichend konkretisierten Arbeitsangebots BSGE 52, 63, 69 f = SozR 4100 § 119 Nr 15). Nimmt er jedoch mit dem einstellungsbereiten Arbeitgeber Kontakt auf und verschafft sich dadurch selbst die Gelegenheit, bisher fehlende Informationen über das Arbeitsangebot zu erhalten, so darf er nicht schon im Vorfeld durch sein Verhalten den Eindruck erwecken, dass er an der angebotenen Tätigkeit kein Interesse hat.

21

Auf Grund der tatsächlichen Feststellungen des LSG kann allerdings nicht abschließend beurteilt werden, ob der Sperrzeittatbestand des § 144 Abs 1 Nr 2 SGB III in der oben angegebenen Fassung vorliegend erfüllt ist. Dieser setzt nämlich voraus, dass der Arbeitslose nach seinem individuellen Vermögen erkennen konnte, dass ein Arbeitgeber allein wegen des objektiven Inhalts bzw der Form ein Bewerbungsschreiben von vornherein als unbeachtlich oder offensichtlich unernst gemeint behandeln würde. Das LSG hat einerseits ein zielgerichtetes Verhalten des Klägers verneint, andererseits den Vorsatz des Klägers bezüglich der fehlenden Bereitschaft, die angebotene Arbeit anzunehmen, bejaht. Auf den inneren Willen, die angebotene Beschäftigung abzulehnen, kommt es jedoch, wie bereits dargelegt, nicht an. Erforderlich ist insoweit nur leichte Fahrlässigkeit (vgl hierzu auch BSG SozR 4-4300 § 144 Nr 12 S 55; BSGE 93, 105, 107 = SozR 4-4300 § 144 Nr 8; Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, Stand März 2006, § 144 RdNr 317; Marschner in GK-SGB III, Stand Februar 2006, § 144 RdNr 113; aA Valgolio in Hauck/Noftz, SGB III, Stand V/04, § 144 RdNr 117; Benkel in PK-SGB III, 2. Aufl 2004, § 144 RdNr 75; wohl auch Winkler in Gagel, SGB III, Stand Januar 2005, § 144 RdNr 140 f). Dabei ist - wie der erkennende Senat zuletzt (Urteil vom 9. Februar 2006 - B 7a AL 58/05 R) betont hat - ein subjektiver Fahrlässigkeitsmaßstab zu Grunde zu legen (vgl auch BSGE 95, 80, 83 = SozR 4-4300 § 140 Nr 2; BSG SozR 4-1500 § 95 Nr 1 S 5). Ausschlaggebend kann etwa sein, ob der Arbeitslose bereits an einem Bewerbungstraining teilgenommen hat. Zwar mag im vorliegenden Fall der Vorwurf der Fahrlässigkeit nahe liegen; doch kann das Revisionsgericht diese Feststellung nicht treffen.

22

Zu bejahen ist hingegen der kausale Zusammenhang zwischen dem Verhalten des Klägers und der Verlängerung der Dauer der Arbeitslosigkeit, wobei kein (eigentlicher) Kausalitätsnachweis dahin erforderlich ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitslosen bei Erfüllung des von ihm geforderten Verhaltens auch tatsächlich eingestellt hätte; ausreichend ist grundsätzlich (im Sinne einer typisierenden Kausalität), dass der Arbeitslose nach seinen Vorkenntnissen für die angebotene Arbeit in Betracht kommt (BSGE 93, 105, 108 = SozR 4-4300 § 144 Nr 8). Eine solche Kausalität liegt nach den Feststellungen des LSG vor. Danach wurde die dem Kläger angebotene Stelle erst zum 15. September 1999 besetzt; mithin war sie zum Zeitpunkt des Bewerbungsschreibens des Klägers noch nicht besetzt. Es liegen auch keine Anhaltspunkte für das Vorliegen eines wichtigen Grundes iS des § 144 Abs 1 SGB III idF des AFRG vor.

23

Gegen den vom LSG zu Grunde gelegten Beginn der Sperrzeit am 21. April 1999 bestehen keine Bedenken. Nach § 144 Abs 2 Satz 1 SGB III idF des AFRG beginnt die Sperrzeit am Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit (allg hierzu Legde, SGb 2003, 617). Das sperrzeitbegründende Ereignis ist vorliegend das unangemessene Bewerbungsschreiben des Klägers. Hierbei ist entscheidend, wann sich dieses Fehlverhalten manifestiert hat. Dies ist im Regelfall nicht schon bei Absendung des Bewerbungsschreibens der Fall (so aber Winkler in Gagel, SGB III, Stand Januar 2005, § 144 RdNr 8). Es kommt auch nicht auf den Zeitpunkt an, zu dem das Bewerbungsschreiben in den Herrschaftsbereich des Arbeitgebers gelangt ist, sondern darauf, wann dieser davon Kenntnis genommen hat. Dies ist nach den Feststellungen des LSG am 20. April 1999, dem Tag der Absendung des Antwortschreibens der W. GmbH durch den Zeugen S., der Fall gewesen. Kommt ein Bewerbungsschreiben, das als Nichtbewerbung zu bewerten wäre, beim Arbeitgeber allerdings nicht an, so ist in diesem Ausnahmefall auf den Tag der Absendung des Bewerbungsschreibens abzustellen (vgl zu dieser Fallgestaltung BSG SozR 4-4100 § 119 Nr 3). Sonst wäre der Arbeitslose, der sich unangemessen bewirbt, letztlich besser gestellt, als der, der sich nicht bewirbt.

24

3. Sollte das LSG bei seiner Entscheidung zu dem Ergebnis kommen, dass der Anspruch des Klägers auf Alhi wegen des Eintritts einer Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung zum Ruhen gekommen ist, so wird es noch festzustellen haben, ob der Kläger wusste oder infolge grober Fahrlässigkeit nicht wusste, dass der sich aus dem - ursprünglich Alhi bewilligenden - Verwaltungsakt ergebende Anspruch zum Ruhen gekommen ist (§ 48 Abs 1 Satz 2 Nr 4 SGB X). Die Entscheidung über das Vorliegen grober Fahrlässigkeit ist revisionsrechtlich nur in engen Grenzen nachprüfbar (vgl BSGE 47, 180, 181 ff = SozR 2200 § 1301 Nr 8; BSG SozR 3-1300 § 45 Nr 42 S 137; Urteil vom 13. Juli 2006 - B 7a AL 16/05 R). Das Revisionsgericht prüft insoweit nur, ob das LSG den revisionsrechtlich nicht überprüfbaren Entscheidungsspielraum bei der Feststellung der groben Fahrlässigkeit überschritten, insbesondere, ob es den Begriff der groben Fahrlässigkeit als solchen verkannt hat sowie, ob es beachtet hat, dass sich die Bösgläubigkeit grundsätzlich auf den zurückzunehmenden Teil des Verwaltungsakts erstrecken muss. Das LSG hat entgegen der ständigen Rechtsprechung des BSG bei der Beurteilung einer groben Fahrlässigkeit des Klägers keinen

subjektiven, sondern einen objektiven Maßstab zu Grunde gelegt (vgl dazu nur BSG SozR 3-1300 § 45 Nr 45 S 152 f; Urteil vom 13. Juli 2006 - B 7a AL 16/05 R). Dies ergibt sich daraus, dass es bereits allein auf Grund der dem Kläger übermittelten Rechtsfolgenbelehrung bzw der Aushändigung des Merkblattes von einem Kennenmüssen des Klägers ausgegangen ist. Das Maß der Fahrlässigkeit ist aber insbesondere nach der persönlichen Urteils- und Kritikfähigkeit, dem Einsichtsvermögen des Beteiligten sowie den besonderen Umständen des Falles zu beurteilen (BSG SozR 3-1300 § 45 Nr 45 S 153).

25

Schließlich wird das LSG ggf die Höhe der Erstattungsforderung zu überprüfen und unter Berücksichtigung der im Teilvergleich vereinbarten Kostentragung auch über die gesamten Kosten des Rechtsstreits zu befinden haben.
Rechtskraft
Aus
Login
BRD
Saved
2006-11-20