
S 62 AL 272/01

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	16
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Klauseln, sittenwidrig, Arbeitsangebot, Projektleiter, Arbeitsvertragsvordruck, §§ 119, 134 AFG , §§ 48, 50 SGB X , § 44 SGB X
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 62 AL 272/01
Datum	21.12.2001

2. Instanz

Aktenzeichen	L 16 AL 14/02
Datum	29.11.2005

3. Instanz

Datum	-
-------	---

Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Berlin vom 21. Dezember 2001 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten im Überprüfungsverfahren nach Â§ 44 Sozialgesetzbuch â€œ Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz â€œ (SGB X) darüber, ob eine Sperrzeit eingetreten ist, und über die Rechtmäßigkeit der Aufhebung der Bewilligung von Arbeitslosenhilfe (Alhi) für die Zeit vom 08. November 1996 bis zum 16. Januar 1997 sowie der Rückforderung der Beklagten in Höhe von 3.803,80 DM (= 1.944,85 EUR).

Der am 1953 geborene Kläger hatte den Beruf des Maschinenbauers erlernt. Im Jahre 1976 schloss er das Studium in der Fachrichtung Landtechnik als Hochschulingenieur erfolgreich ab. Von 1976 bis 1991 war er in verschiedenen

Betrieben der Metall- und Elektroindustrie versicherungspflichtig beschäftigt. Vom 10. September 1990 bis zum 27. November 1990 hatte er eine weitere Ausbildung zum Schweißfachingenieur erfolgreich durchlaufen. In der Zeit vom 30. März 1992 bis zum 17. Juli 1992 absolvierte er eine kaufmännische EDV-Grundausbildung.

Der Kläger bezog von der Beklagten ab Juli 1991 Leistungen, und zwar vom 01. Juli 1991 bis zum 16. Oktober 1992 Arbeitslosengeld (Alg), unterbrochen durch die Gewährung von Unterhaltsgeld vom 30. März 1992 bis zum 17. Juli 1992, sowie vom 17. Oktober 1992 bis zum 14. Januar 1993 und ab 02. August 1993 Alhi. Auf seinen Fortzahlungsantrag vom Juni 1996 bewilligte die Beklagte dem Kläger durch Bescheid vom 26. Juli 1996 für den Bewilligungsabschnitt vom 01. Juli 1996 bis zum 30. Juni 1997 erneut Alhi (63,70 DM täglich bis 31. Dezember 1996 und ab 1. Januar 1997 62,40 DM).

Anfang November 1996 unterbreitete die Beklagte dem Kläger ein mit einer Rechtsfolgenbelehrung versehenes Arbeitsangebot vom 5. November 1996 für eine Beschäftigung im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) als Projektleiter/Koordinierung bei der G G f A und B B mbH (G) für die Zeit vom 01. November 1996 bis zum 31. Oktober 1997 (Vergütungsgruppe IV b BAT-O); auf den Inhalt der Rechtsfolgenbelehrung und des Arbeitsangebots wird Bezug genommen. Am 7. November 1996 fand das Vorstellungsgespräch statt; ein Arbeitsvertrag wurde nicht geschlossen. Wegen des Ergebnisses der dazu von der Beklagten geführten Ermittlungen wird auf den Inhalt der Leistungsakte der Beklagten verwiesen.

Nach Beiziehung eines Vordrucks eines Arbeitsvertrages von der G stellte die Beklagte mit Bescheid vom 10. Februar 1997 den Eintritt einer Sperrzeit vom 08. November 1996 bis zum 30. Januar 1997 (12 Wochen) unter Bezugnahme auf §§ 119, 119 a Arbeitsförderungs-gesetz (AFG) fest, hob die Alhi-Bewilligung für die Zeit vom 08. November 1996 bis zum 16. Januar 1997 auf und forderte die für diesen Zeitraum erbrachten Leistungen in Höhe von 3.803,80 DM (=1.944,85 EUR) zurück. Der Widerspruch des Klägers wurde durch Widerspruchsbescheid vom 11. März 1997 zurückgewiesen.

Im Klageverfahren (S 53 AL 1068/97) erhob das Sozialgericht (SG) Berlin Beweis über den Ablauf des Bewerbungsgesprächs am 07. November 1996 durch Vernehmung des Geschäftsführers der G S (im Folgenden: S.) und des Mitarbeiters der G R (im Folgenden: R.) als Zeugen. Das SG wies die Klage mit Urteil vom 09. Dezember 1997 ab. Die Berufung des Klägers ([L 14 AL 12/98](#)) wurde nach Einholung eines Vordrucks eines befristeten Arbeitsvertrages für einen Angestellten von der G und erneuter Vernehmung des S. als Zeugen durch ein rechtskräftiges Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Berlin vom 20. Juni 2000 zurückgewiesen.

Im Oktober 2000 beantragte der Kläger die Überprüfung und Rücknahme des Bescheides vom 10. Februar 1997; dies lehnte die Beklagte mit Bescheid vom 14. November 2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. Dezember

2000 ab.

Mit seiner Klage hat der Kläger eine Reihe von Anträgen gestellt hat; auf den Schriftsatz des Klägers vom 22. Januar 2001 wird insoweit Bezug genommen. Das SG hat den Ausführungen des Klägers den Antrag entnommen, den Bescheid vom 14. November 2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. Dezember 2000 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, den Bescheid vom 10. Februar 1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. März 1997 zurückzunehmen. Diese Klage hat das SG mit Gerichtsbescheid vom 21. Dezember 2001 abgewiesen. Zur Begründung ist ausgeführt: Der Kläger habe nicht hinreichend darlegen k  nnen, dass das LSG Berlin in seinem Urteil vom 20. Juni 2000 [L 14 AL 12/98](#) von einem Sachverhalt ausgegangen sei, der sich als unrichtig erwiesen habe. Für die Kammer sei auch nicht erkennbar, dass das Recht unrichtig angewandt worden sei ([   44 Abs. 1 SGB X](#)). Im übrigen werde zur Begründung gem    [   136 Abs. 3](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) auf die Ausführungen der Beklagten in den angefochtenen Bescheiden verwiesen.

Mit der Berufung verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Er trägt vor: Der angefochtene Bescheid der Beklagten zu seinem Überprüfungsantrag sei von der Beklagten nicht ernsthaft bzw. sachgerecht erarbeitet worden. So habe er am 07. November 1996 die Vertragsklauseln im ursprünglichen Anstellungsvertragsvordruck angesprochen, ohne diese ablehnend zu bemängeln und ohne diese vor Ort als sittenwidrig oder rechtswidrig zu bezeichnen, woraufhin er von dem ABM-Arbeitgeber nicht eingestellt worden sei. Er habe auch zu keiner Zeit ein Geständnis abgegeben, dass er das Arbeitsangebot abgelehnt habe. Dies gelte auch für die unterstellte Behauptung, er habe den Arbeitsvertrag nicht unterschreiben wollen. Nach der Aussage des ABM-Arbeitgebers vom 20. Juni 2000 sei die Nichteinstellung wegen des Fehlens der "sozialen Kompetenz" erfolgt, die für die vermittelte Arbeitsstelle als Bewerbungseigenschaft erforderlich gewesen sei. Es sei in diesem Zusammenhang sein Industriebetrieb angeführt worden. Die Beklagte habe nicht die Verpflichtung des Arbeitsamtes und dessen gesetzlichen Auftrag zu einer sachgerechten und rechtsgerechten Arbeitsvermittlung gewürdigt, die bei diesem Vermittlungsvorschlag objektiv nicht vorgelegen habe. Die Beklagte habe zudem nicht gewürdigt, dass der S. ihn als Stellenbewerber mit Bemerkungen wie "Arbeitslose sind scheu und faul" empfangen habe. Er weise darauf hin, dass weder das Arbeitsamt noch die Gerichte über den originalidentischen Arbeitsvertragsvordruck verfügten, der ihm am 07. November 1996 von S. unterbreitet worden sei. Aufgrund seiner aktuellen Beschwerden im Hause des Arbeitsamtes Stunden nach dem Vorfall bei S. am 07. November 1996 hätte das Arbeitsamt unverzüglich beweissichernd tätig werden müssen. Die Beklagte habe außerdem nicht den Rechtsgrundsatz des Sozialrechts gewürdigt, wonach im Zweifel für das soziale Recht, d. h. für den sozial Schwächeren, also für ihn zu entscheiden sei. Auf die Schriftsätze des Klägers vom 27. Februar 2002 und vom 07. November 2005 wird ergänzend verwiesen.

Der Kläger beantragt nunmehr,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Berlin vom 21. Dezember 2001 und den

Bescheid der Beklagten vom 14. November 2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. Dezember 2000 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, den Bescheid vom 10. Februar 1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. März 1997 zurückzunehmen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält den angefochtenen Gerichtsbescheid für zutreffend und verweist im Übrigen auf den Inhalt ihrer Bescheide.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird auf die vorbereitenden Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen Bezug genommen.

Die Leistungsakten der Beklagten (3 Bände) die Akte des SG Berlin â S 53 AL 1068/97 ([L 14 AL 12/98](#)) â und die Gerichtsakte haben vorgelegen und sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist nicht begründet.

Das SG hat die Klage, mit der der Kläger zuletzt nur noch die Rücknahme des Bescheides vom 10. Februar 1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 11. März 1997 begehrt hat, zu Recht als unbegründet abgewiesen. Der Kläger hat keinen Rücknahmeanspruch nach [Â§ 44 SGB X](#). Nach [Â§ 44 Abs. 1 Satz 1 SGB X](#) ist ein Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen, soweit sich im Einzelfall ergibt, dass bei Erlass des Verwaltungsaktes das Recht unrichtig angewandt oder von einem Sachverhalt ausgegangen worden ist, der sich als unrichtig erweist, und soweit deshalb Sozialleistungen zu Unrecht nicht erbracht oder Beiträge zu Unrecht erhoben worden sind. Die danach erforderlichen Voraussetzungen für eine Rücknahme des bestandskräftigen Bescheides vom 10. Februar 1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. März 1997 liegen nicht vor. Die darin getroffenen Verwaltungsentscheidungen sind rechtlich nicht zu beanstanden.

Ein etwaiger Anhängemangel vor Erlass des Bescheides vom 10. Februar 1997 ([Â§ 24 SGB X](#)) kann dabei von vornherein dahinstehen. Denn eine unterbliebene oder nicht ausreichende Anhörung stellt keine "unrichtige" Rechtsanwendung im Rahmen des [Â§ 44 SGB X](#) dar. Ausschlaggebend ist vielmehr allein die jeweilige materielle Rechtslage (vgl. BSG SozR 3 â 1300 Â§ 44 Nr. 21 m. w. Nachw.). Der Bescheid vom 10. Februar 1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. März 1997 unterliegt indes in materieller Hinsicht keinen rechtlichen Bedenken. Die Beklagte hat bei der Feststellung des Eintritts einer 12-wöchigen Sperrzeit, bei der Aufhebung der bewilligten Alhi und bei der Feststellung ihrer Rückforderung das Recht richtig angewandt und ist auch von einem zutreffenden Sachverhalt ausgegangen.

Nach den hier noch anzuwendenden [Â§Â§ 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, 119 a Nr. 1 AFG](#) tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein, wenn der Arbeitslose trotz Belehrung ¹/₄ber die Rechtsfolgen eine vom Arbeitsamt unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Arbeit nicht angenommen oder nicht angetreten hat, ohne ¹/₄r sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Diese Vorschriften ¹/₄r den Anspruch auf Alg gelten ¹/₄r die Alhi entsprechend ([Â§ 134 Abs. 4 Satz 1 AFG](#)).

Die Beklagte hatte dem KlÄger mit ihrem Schreiben vom 05. November 1996 ein Angebot ¹/₄r eine Beschäftigung als Projektleiter im Bereich der Koordinierung unter Angabe des Arbeitgebers, der Anforderungen der Tätigkeit, des Gehalts (VergÄtungsgruppe IV b BAT-O) und der Arbeitszeit unterbreitet, mithin ein konkretes Arbeitsangebot i. S. d. [Â§ 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AFG](#). Dadurch war es dem KlÄger ohne weiteres möglich, sich ¹/₄ber zulässige Ablehnungsgründe schlüssig zu werden (vgl. BSG SozR 4100 Â§ 119 Nrn. 3, 15). Soweit der KlÄger vorträgt, ihm sei während des Vorstellungsgesprächs mitgeteilt worden, dass er nicht nur als Projektleiter im Bereich der Aufarbeitung von Möbeln und Kleidung habe eingesetzt werden sollen, sondern auch in anderen Tätigkeitsfeldern der G, etwa im Bereich der Aufarbeitung von medizinischen Geräten und Bäckereimaschinen, Ändert dies nichts an der hinreichenden Bestimmtheit des Arbeitsangebots. Abgesehen davon, dass die Anforderungen an die Bestimmtheit des Arbeitsangebots nicht ¹/₄berspannt werden dürfen, lässt das Arbeitsangebot der Beklagten vom 5. November 1996 bereits wegen der Unterschiedlichkeit der angegebenen Gegenstände der Aufarbeitung (Möbel/Kleidung) erkennen, dass nur eine beispielhafte Aufzählung vorgenommen wird, die nicht die Tätigkeit als Projektleiter und Koordinator in anderen Bereichen der Aufarbeitung ausschließen sollte.

Der Verweis auf die Aussage des Zeugen R. vor dem SG ist in diesem Zusammenhang schon deshalb nicht weiterführend, da der Zeuge auch nach dem Vorbringen des KlÄgers nur seine eigene bisherige Tätigkeit bei der G beschrieben hatte und dieser Aussage daher ¹/₄r den Arbeitsbereich des KlÄgers keine Bedeutung zukommt. Dass die G die in dem Arbeitsangebot umrissenen Aufgabenbereiche, wie der KlÄger behauptet, "in unzulässiger Eigenmacht maßlos ¹/₄berschritten" haben könnte, ist jedenfalls aufgrund der beanstandungsfreien Überprüfung dieses Unternehmens durch die Beklagte (vgl. die Prüfungsniederschrift der Beklagten vom 28. Januar 1997) offensichtlich widerlegt.

Nach dem Gesamtergebnis des Verfahrens steht schon aufgrund des eigenen Vorbringens des KlÄgers außerdem zur Überzeugung des Senats fest, dass der KlÄger das Arbeitsangebot der Beklagten nicht angenommen hat, indem er durch sein Verhalten bei dem Vorstellungsgespräch am 7. November 1996 die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses verhindert hatte. Zwar hatte der KlÄger die ihm von der Beklagten angebotene Arbeit weder gegenüber der Beklagten noch gegenüber der G ausdrücklich abgelehnt. Den von dem KlÄger selbst geschilderten Umständen beim Ablauf des Bewerbungsgesprächs am 07. November 1996 ist jedoch zweifelsfrei zu entnehmen, dass das Verhalten des KlÄgers darauf abzielte, das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zu

vereiteln. Bereits zu Beginn des Vorstellungsgesprächs hatte der Kläger betont, dass er "ganz persönlich schon seine schlimmsten Erfahrungen mit verschiedenen Arbeitgebern des 2. Arbeitsmarktes gemacht" habe, wobei es um "Missbrauch von Leistungen des Arbeitsamtes durch ABM-Träger in der verschiedensten Form" gegangen sei (vgl. etwa den Berufungsbegründungsschriftsatz des Klägers in dem Verfahren [L 14 AL 12/98](#) vom 23. Februar 1998). Eine derartige Bemerkung gleich zu Beginn eines Vorstellungsgesprächs lässt eindeutig auf eine Voreingenommenheit des Bewerbers in Bezug auf die Lauterkeit der Motive des potenziellen Arbeitgebers schließen. Die Bräskierung des Arbeitgebers setzte sich darin fort, dass der Kläger, nachdem er auf der Vorlage eines Arbeitsvertrages bestanden hatte, nacheinander drei Klauseln des Arbeitsvertrages kritisierte. Ob der Kläger dabei diese Vertragsbestimmungen als sitten- oder aber als rechtswidrig bezeichnet hat oder nicht, ist ohne Belang. Maßgeblich ist allein, dass dem Kläger klar sein musste, dass die Aufstellung von Forderungen zu diesem Zeitpunkt den Abschluss des in Aussicht genommenen Arbeitsvertrages gefährdete. Das Verlangen auf Vorlage eines auf den Kläger bezogenen konkreten Arbeitsvertrages, einer eintägigen Prüfungsfrist und auf Entfernung von drei Vertragsbestimmungen aus dem Arbeitsvertrag musste bei dem S. zu einem Zeitpunkt, zu dem noch nicht einmal andeutungsweise der konkrete Wunsch des Arbeitgebers auf Einstellung des Klägers angesprochen worden war, den Eindruck der Anmaßung und maßlosen Selbstüberschätzung hervorrufen. Soweit der Kläger in dem Schriftsatz vom 23. Februar 1998 (Seite 3) erklärt, der S. habe "nach der dritten in Folge angesprochenen diskussionswürdigen Vertragspassage seine Beherrschung verloren", erscheint ein derartiger Kontrollverlust geradezu als zwangsläufige Folge des Verhaltens des Klägers. Die Situation eskalierte schließlich, als der Kläger auf die Aufforderung, den im Eigentum der G stehenden Vertragsvordruck wieder zurückzugeben ([ÄS 985](#) ff. Bärgerliches Gesetzbuch §§ BGB -), erklärte, "er werde zur Beweissicherung die ihm übergebene, mit wahrscheinlich sittenwidrigen Klauseln belastete Arbeitsvertragsvordruckskopie behalten, um sie der Beklagten vorzulegen". Bei dem folgenden Handgemein, in dem der S. den Vertragsvordruck wieder an sich zu bringen versuchte, wurde das Formular schließlich zerrissen. Soweit der Kläger immer wieder betont, dass er am Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses interessiert gewesen sei, findet dieses Vorbringen in der unstreitigen Sachlage keine Grundlage und ist deshalb nicht glaubhaft. Vielmehr hatte der Kläger augenscheinlich durch sein provozierendes und sogar abschreckendes Verhalten die Begründung eines Arbeitsverhältnisses verhindert und nach der unstreitigen Lage der Dinge auch verhindern wollen.

Der Kläger war ferner bereits bei Unterbreitung des Arbeitsangebots im Sinne des [§ 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AFG](#) über die Folgen der Nichtannahme oder des Nichtantretens der Arbeit ordnungsgemäß belehrt worden. Die auf der Rückseite des Arbeitsangebots vom 5. November 1996 abgedruckte "Rechtsfolgebelehrung" bezeichnet unter R 1 und R 2 zutreffend und vollständig sowie in verständlicher Sprache die drohenden Rechtsfolgen, und zwar auch für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis durch das Verhalten des Arbeitslosen nicht zustande kommt.

Der KlÄger hatte fÄ¼r sein Verhalten auch keinen wichtigen Grund im Sinne des [Â§ 119 Abs. 1 Satz 1 AFG](#). Der unbestimmte Rechtsbegriff des wichtigen Grundes war im AFG nicht nÄher definiert und muss im Einzelfall unter BerÄcksichtigung von Sinn und Zweck der Sperrzeit bestimmt werden. Eine Sperrzeit soll danach nur eintreten, wenn dem Arbeitnehmer unter BerÄcksichtigung aller UmstÄnde des Einzelfalles und unter AbwÄgung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten hÄtte zugemutet werden kÄnnen (vgl. die stÄndige Rechtsprechung des BSG: z. B. SozR 4100 Â§ 119 Nr. 28 Seite 126). Bei dem Sperrzeitatbestand des [Â§ 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AFG](#) (Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung) ist im Rahmen der vorzunehmenden InteressenabwÄgung danach zu berÄcksichtigen, dass sich das von der Beklagten unterbreitete Arbeitsangebot an den im AFG enthaltenen GrundsÄtzen einer sachgerechten Arbeitsvermittlung ([Â§Â§ 1, 14](#) ff. AFG) messen lassen muss und dass sich die Zumutbarkeit eines Arbeitsangebots als GegenstÄck fÄ¼r das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Arbeitsablehnung nach den Regelungen in [Â§ 103 AFG](#) bestimmt mit der Folge, dass zur Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs "wichtiger Grund" auch auf die von der Beklagten gemÄÄ [Â§ 103 Abs. 2 Satz 2 AFG](#) erlassene Zumutbarkeits-Anordnung von 16. MÄrz 1982 (Zumutbarkeits-AO) abgestellt werden kann (vgl. BSG SozR 4100 Â§ 119 Nr. 13).

Unter BerÄcksichtigung dieser GrundsÄtze war dem KlÄger die angebotene BeschÄftigung als Projektleiter und Koordinator bei der G in Anbetracht seines bisherigen Berufslebens aber billigerweise sozial zumutbar. Insbesondere war dem KlÄger, der zum Zeitpunkt der Unterbreitung des Arbeitsangebots bereits seit mehr als fÄ¼nf Jahren arbeitslos war und der trotz der VermittlungsbemÄhungen der Beklagten nicht in eine BeschÄftigung hatte vermittelt werden kÄnnen, die den Äblichen Bedingungen seines Berufsabschlusses als Hochschulingenieur entsprach, eine FachschultÄtigkeit im Sinne des Â§ 12 Abs. 2 Nr. 2 der Zumutbarkeits-AO zumutbar. Dass es sich bei der TÄtigkeit als Projektleiter und Koordinator nicht um eine geringwertigere Arbeit gehandelt hat, ergibt sich bereits aus dem von der Beklagten unterbreiteten Arbeitsangebot und den hierin genannten Anforderungen. Die in Aussicht gestellte Vorgesetztenfunktion verlangt in Anbetracht der genannten BefÄhigung zur Anleitung und Koordinierung erkennbar eine Qualifikation im Bereich der MenschenfÄhderung sowie tiefer gehender Einsichten in die technischen AblÄufe der Aufarbeitungsprozesse, wie sie bei Personen, die nur Äber eine Facharbeiter- oder Anlernausbildung verfÄgen, nicht vorausgesetzt werden kann. Dies folgt auch aus der angegebenen Entlohnung entsprechend der VergÄtungsgruppe IV b BAT-O, die gemÄÄ Nummer 21 (VergÄtungsgruppe IV b) i. V. m. Nummer 2 der Vorbemerkung zu allen VergÄtungsgruppen der im November 1996 einschlägigen Allgemeinen VergÄtungsordnung fÄ¼r Angestellte bei Bund und LÄndern (Anlage 1 a zum BAT) u. a. technischen Angestellten vorbehalten ist, die den erfolgreichen Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Bereichliste der Fachschulen aufgefÄhrt war und deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechnete, vorweisen kÄnnen. Aus dem gesamten Aktenbestand ergeben sich zudem keinerlei Hinweise dafÄ¼r, dass dem (hÄher qualifizierten) KlÄger die angebotene TÄtigkeit aus fachlichen oder gesundheitlichen GrÄnden nicht hÄtte zugemutet werden kÄnnen. So hat er

etwa im Rahmen seines Fortzahlungsantrages hinsichtlich der bislang gewährten Alhi vom Juni 1996 die von der Beklagten gestellte Frage nach einer gesundheitlichen Einschränkung seiner Verfügbbarkeit für die Arbeitsvermittlung verneint.

Die angebotene Arbeit war dem Kläger auch in Bezug auf die zu erwartende Vergütung zuzumuten; denn es liegt auf der Hand, dass das ab November 1996 nach der Vergütungsgruppe IV b BAT-O zu beanspruchende Nettoarbeitsentgelt (bereits nach der in der Zeit ab 1. Oktober 1995 gültigen Tabelle der Grundvergütungen – Anlage 1 b des Vergütungsstarifvertrages Nr. 3 zum BAT-O für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 25. April 1994 – hätte der am 7. November 1996 43 Jahre alte Kläger eine Grundvergütung von 3.372,10 DM, nach der Ortszuschlagstabelle – Anlage 6 b des Vergütungsstarifvertrages Nr. 3 vom 25. April 1994 – einen Ortszuschlag der Tarifklasse 1 c, Stufe 3 -verheiratet/1 Kind- von 994,11 DM sowie 128,66 DM Ortszuschlagerhöhung für das zweite Kind des Klägers – insgesamt also ein Betrag von monatlich 4.494, 87 DM brutto erhalten) den für den Kläger maßgebenden Alhi-Satz (bis Dezember 1996 1.911,00 DM = 30 x 63,70 DM/ab Januar 1997 1.872,00 DM = 30 x 62,40 DM) deutlich überschritten hätte (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 2 Zumutbarkeits-AO).

Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, dass es ihm in Anbetracht der seiner Meinung nach sittenwidrigen Klauseln nicht hätte zugemutet werden können, ein Arbeitsverhältnis mit der G einzugehen. Die in dem Arbeitsvertrag enthaltenen Vertragsbestimmungen über das Recht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer auch eine andere als die vertraglich geschuldete Tätigkeit zuzuweisen (§ 5 Abs. 3 des Arbeitsvertrages), über die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages (§ 5 Abs. 5 des Arbeitsvertrages) sowie über das Erlösen von Ansprüchen, die nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich geltend gemacht werden (§ 5 Abs. 6 des Arbeitsvertrages), sind nicht rechts- oder sogar sittenwidrig, sondern rechtmäßig. Die von dem Kläger beanstandeten Regelungen des Arbeitsvertrages sind weder durch eine übermäßige Beschränkung der wirtschaftlichen Bewegungsfreiheit des Klägers noch durch eine übermäßige vertragliche Bindung oder eine unzulässige Überforderung des Geschäftsrisikos gekennzeichnet gewesen sind (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 10. Auflage, § 35 Rn. 6 ff.). Der Senat legt seiner Beurteilung insoweit den von der G in dem Verfahren [L 14 AL 12/98](#) vorgelegten Vordruck für einen befristeten Arbeitsvertrag für einen Angestellten zugrunde. Es bestehen keine Zweifel daran, dass es sich dabei um die Fassung des Vordrucks handelt, die dem Kläger am 07. November 1996 vorgelegt worden ist. Denn dieser Vordruck wurde auf die ausdrückliche Anforderung des LSG hin vorgelegt, das Vertragsformular in der im November 1996 verwendeten Form einzureichen. Hinzu kommt, dass die Fassung des maßgeblichen § 5 des Arbeitsvertrages auch identisch mit der Fassung des § 5 in dem im Dezember 1996 und damit zeitnah zu dem Vorstellungsgespräch am 07. November 1996 von der G bei der Beklagten vorgelegten Vordruck für einen befristeten Arbeitsvertrag für einen gewerblichen Arbeitnehmer ist. Das Vorbringen des Klägers, es sei der

falsche Vordruck vorgelegt worden, muss daher auf die unverrückbare objektive Meinung des Klägers zurückgegriffen werden, die G habe zu Lasten der Beklagten aus eigenmächtigen Motiven gehandelt. Die Vertragsbestimmungen in dem in dem Verfahren [L 14 AL 12/98](#) unterliegen indes rechtlich keinen Bedenken.

Die Bestimmung in Â§ 5 Abs. 3 des Arbeitsvertragsvordrucks, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere als die vertraglich geschuldete Tätigkeit zuweisen kann, soweit dies betriebsnotwendig ist, ist zulässig. Denn bei der Ausübung des Direktionsrechts übt der Arbeitgeber eine einseitige Leistungsbestimmung aus, auf die [Â§ 315 BGB](#) anwendbar ist (vgl. Schaub, a. a. O., Â§ 45 Rn. 41). Die Leistungsbestimmung ist gemäß [Â§ 315 Abs. 3 Satz 1 BGB](#) für den anderen Teil, hier für den Arbeitnehmer, verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Die Zuweisung einer anderen als der vertraglich geschuldeten Tätigkeit aus betriebsnotwendigen Gründen entspricht aber bei Abwägung der gegenseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers der Billigkeit. Denn es liegt auf der Hand, dass dem Arbeitnehmer z.B. in Not- und Krisensituationen auch vertraglich nicht geschuldete Tätigkeiten abverlangt werden können, soweit dieses etwa für den Bestand des Betriebes und damit nicht zuletzt für den Erhalt des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers notwendig ist. Auch die vertraglich geregelte Pflicht zum Stillschweigen in Bezug auf dienstliche Angelegenheiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Â§ 5 Abs. 5 des Arbeitsvertrages (so genannte Allklausel) ist rechtlich nicht angreifbar. Die Verpflichtung, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren, besteht als arbeitsvertragliche Nebenverpflichtung und kann grundsätzlich auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus vertraglich erstreckt werden (vgl. Schaub a.a.O., Â§ 54 Rn. 1 bis 10; BAG, Urteil vom 15. Juni 1993 â€‹[9 AZR 558/91](#) = [BAGE 73, 229](#)-245; BAG, Urteil vom 19. Mai 1998 â€‹[9 AZR 394/97](#) = AP Nr. 11 zu Â§ 611 BGB). Jedenfalls im vorliegenden Fall ist nicht erkennbar, dass die Regelung die berechtigten Interessen des Klägers unzulässig hätte einschränken können. Insbesondere ist nichts dafür ersichtlich, dass die gegenüber Dritten bestehende Verschwiegenheitspflicht faktisch zu einem grundsätzlich unzulässigen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot (außerhalb des Regelungsbereichs der [Â§§ 74 ff. HGB](#)) hätte führen können. Schließlich kann entgegen dem Vorbringen des Klägers auch unter Berücksichtigung von Â§ 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrages die Verfallklausel des Â§ 5 Abs. 6 des Arbeitsvertrages rechtlich nicht beanstandet werden. Nach Â§ 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber irrtümlich eine zu hohe Arbeitsvergütung gezahlt hat, in jedem Fall zur Rückzahlung überzahlter Beträge verpflichtet. Diese Vorschrift ist aber so zu verstehen, dass sie die Verfallklausel des Â§ 5 Abs. 6 des Arbeitsvertrages nicht zu Gunsten des Arbeitgebers verdrängt, sondern unabhängig hiervon zur Anwendung kommt. Der Arbeitnehmer soll sich bei einem irrtümlich zu hoch gezahlten Arbeitsentgelt nicht etwa auf Entreicherung nach [Â§ 818 Abs. 3 BGB](#) berufen können; der Anspruch des Arbeitgebers nach [Â§ 812 BGB](#) soll aber gleichwohl unter den Voraussetzungen des Â§ 5 Abs. 6 des Arbeitsvertrages erlöschen. Eine unzulässige Überwälzung des Geschäftsrisikos des Arbeitgebers auf den Arbeitnehmer kann auch im Übrigen in der Regelung des Â§ 5 Abs. 6 des

Arbeitsvertrages nicht gesehen werden. Von einer Situation, wie sie dem Urteil des LAG Berlin (Urteil vom 17. Februar 1997 – [9 Sa 124/96](#) = LAGE [ÄS 138 BGB Nr. 9](#)) zugrunde lag, auf welches sich der Kläger ausdrücklich beruft, kann also keine Rede sein (Gehaltsverzicht bei Ausbleiben von Drittmitteln).

Auch wenn der Kläger in Verkennung der Rechtslage vom Vorliegen sittenwidriger Klauseln im Bezug auf die Arbeitsbedingungen bei der G ausgegangen sein sollte, steht dies im Übrigen der Feststellung einer Sperrzeit nicht entgegen. Denn die Voraussetzungen, bei deren Vorliegen ein wichtiger Grund im Sinne des [ÄS 119 Abs. 1 Satz 2 AFG](#) anzuerkennen ist, müssen tatsächlich vorliegen; das ist aber, wie ausgeführt, gerade nicht der Fall gewesen (vgl. BSG [SozR 4100 ÄS 119 Nr. 36](#) Seite 190).

Eine Verminderung der Sperrzeit auf sechs Wochen gemäß [ÄS 119 Abs. 2 Satz 1, 119 a Nr. 1 AFG](#) kommt nicht in Betracht. Denn die Regelsperrzeit von 12 Wochen stellt für den Kläger nach dem Eintritt der Sperrzeit maßgeblichen Tatsachen keine besondere Härte dar. Insbesondere die vorgeschobene fehlerhafte Bewertung der angeführten Klauseln als sittenwidrig und die vorgebrachte und in jedem Falle irrige Annahme eines wichtigen Grundes vermögen eine besondere Härte nicht zu begründen. Dabei kann es dahinstehen, ob ein entschuldbarer Irrtum über die rechtlichen Voraussetzungen eines wichtigen Grundes überhaupt eine besondere Härte im Sinne des [ÄS 119 Abs. 2 Satz 1 AFG](#) darstellen kann (vgl. zusammenfassend: Niesel, AFG, 2. Auflage, [ÄS 119 Rn. 94](#)); denn ein etwaiger Irrtum des Klägers war ohne weiteres vermeidbar und damit unentschuldbar.

In Anbetracht der 12-wöchigen Sperrzeit, während der der Anspruch auf ALHI ruht ([ÄS 119 Abs. 1 Satz 3 AFG](#) i. V. m. [ÄS 134 Abs. 4 Satz 1 AFG](#)), war die Beklagte wegen der Änderung der rechtlichen Verhältnisse gemäß [ÄS 48 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SGB X](#) in Verbindung mit [ÄS 152 Abs. 3 AFG](#) berechtigt und verpflichtet, die Bewilligung der ALHI für die Zeit vom 08. November 1996 bis zum 16. Januar 1997 aufzuheben. Hinsichtlich der Rechtswidrigkeit der Bewilligung für die Zeit vom 08. November 1996 bis zum 16. Januar 1997 ist dem Kläger zumindest grobe Fahrlässigkeit anzulasten, denn ihm musste klar sein, dass sein Anspruch auf ALHI für die Zeit der Sperrzeit entfallen würde. Darauf war er in der Rechtsfolgenbelehrung des Arbeitsangebots der Beklagten vom 5. November 1996 ausdrücklich hingewiesen worden.

Die Pflicht zur Erstattung der in der Zeit vom 08. November 1996 bis zum 16. Januar 1997 überzahlten ALHI, die die Beklagte nur in Höhe von 3.803,80 DM geltend macht (nach der Berechnung auf Seite 306 der Leistungsakte der Beklagten sind es 46 Tage à 63,70 DM = 2.930,20 DM und 14 Tage à 62,40 DM = 873,60 DM), folgt aus [ÄS 50 Abs. 1 SGB X](#).

Dem in der mündlichen Verhandlung am 29. November 2005 von dem Kläger gestellten Antrag, das Verfahren bis zur Entscheidung über den gestellten Befangenheitsantrag nach Eingang der angekündigten schriftlichen Begründung auszusetzen, war nicht zu entsprechen. Denn der Kläger hatte ausreichend

Gelegenheit, sein Befangenheitsgesuch mÄ¼ndlich zu begrÄ¼nden. Diese Gelegenheit hat er auch wahrgenommen, nachdem er das zweite Befangenheitsgesuch eingebracht hatte. Auch deswegen bestand keinerlei Veranlassung, das Verfahren "auszusetzen" bzw. die Sache zu vertagen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [Â§ 193 SGG](#).

GrÄ¼nde fÄ¼r eine Zulassung der Revision nach Â§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 oder 2 liegen nicht vor.

Erstellt am: 02.08.2006

Zuletzt verÄ¼ndert am: 22.12.2024