
S 56 AL 3319/02

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	16
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Eingliederungszuschuss, Rückzahlungsverpflichtung, Ausbildungskosten, Sittenwidrigkeit, § 138 BGB , § 217 SGB III
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 56 AL 3319/02
Datum	18.03.2003

2. Instanz

Aktenzeichen	L 16 AL 36/03
Datum	21.09.2005

3. Instanz

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

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 18. März 2003 aufgehoben. Die Klage wird abgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind im gesamten Verfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist, ob die Beklagte verpflichtet ist, den Antrag der Klägerin auf Gewährung eines Eingliederungszuschusses neu zu bescheiden.

Die Klägerin betreibt ein Unternehmen fñr "S, S". Sie schloss am 1. Juni 2001 mit dem Arbeitnehmer H (im Folgenden H.) einen "Anstellungsvertrag", ausweislich dessen H. als "Band-stahlschnittbauer zum Anlernen" am 5. Juni 2001 eingestellt wurde. Â§ 20 dieses Vertrages lautet: Der Arbeitsvertrag unterliegt nicht dem Tarifrecht. Bei einem Ausscheiden vor 3 Jahren erstattet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Lohnkosten â€" brutto â€" der Einarbeitung bzw. des Anlernens.

Bereits im Mai 2001 hatte die Klägerin bei der Beklagten die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für H. beantragt, der zu dieser Zeit seit 6. Oktober 2000 arbeitslos war. Nach dem Einarbeitungsplan vom 5. Juni 2001 sollte sich die Einarbeitung über 6 Monate bis zum 30. November 2001 erstrecken; auf den in der Akte der Beklagten befindlichen Einarbeitungsplan wird Bezug genommen.

Auf einen Hinweis der Beklagten, dass die Nebenabrede in Â§ 20 des Arbeitsvertrages gegen die guten Sitten verstöße und deshalb die Forderung abgelehnt werden müsse, teilte die Klägerin u.a. mit, dass die Bestimmung in Â§ 20 des Arbeitsvertrages in gegenseitigem Einvernehmen in den Arbeitsvertrag aufgenommen worden sei. Die Klägerin überreichte eine Anlage vom 9. Juli 2001 zum Arbeitsvertrag, auf die Bezug genommen wird.

Mit Bescheid vom 30. Oktober 2001 lehnte die Beklagte den Antrag auf Gewährung eines Eingliederungszuschusses für H. ab mit der Begründung, dass Eingliederungszuschüsse nicht gewährt werden, wenn die Beschäftigungsbedingungen oder Nebenabreden, die zum Beschäftigungsverhältnis gehörlen, gegen arbeits- oder tarifliche Vorschriften oder die guten Sitten verstießen. Im Antrag der Klägerin verstießen die Beschäftigungsbedingungen (Rückzahlung eines Teils des Arbeitsentgelts bei Kündigung des Arbeitnehmers vor Ablauf von 3 Jahren) gegen die guten Sitten entsprechend [Â§ 138](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der Widerspruch der Klägerin blieb erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 19. Dezember 2001).

Im Klageverfahren hat die Klägerin u. a. ein an H. gerichtetes Schreiben vom 8. Februar 2002 eingereicht, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird. Sie hat vorgetragen, dass mit dem Â§ 20 des Arbeitsvertrages nur das Ausscheiden auf Verlangen des Arbeitnehmers gemeint sei.

Das Sozialgericht (SG) Berlin hat mit Urteil vom 18. März 2003 die Beklagte unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide verurteilt, die Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden. Zur Begründung hat es ausgeführt: Die Klage sei begründet. Der Klägerin stehe ein Anspruch auf Neubescheidung ihres Antrages unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts zu. Der von der Klägerin mit dem Arbeitnehmer H. geschlossene Arbeitsvertrag verstöße nicht gegen die guten Sitten im Sinne des [Â§ 138 BGB](#). Die Kammer könne keines der Merkmale "Zwangslage, Unerfahrenheit, Mangel des Urteilsvermögens oder erhebliche Willensschwäche" im Sinne des [Â§ 138 Abs. 2 BGB](#) feststellen. Auch die Voraussetzungen des [Â§ 138 Abs. 1 BGB](#) seien nicht erfüllt. Objektiv betrachtet sei die Regelung wegen Verstoßes gegen die guten Sitten sittenwidrig. Die Klägerin wälze das Einarbeitungsrisiko in Höhe von insgesamt 19.200 DM auf den Arbeitnehmer ab. Wegen der gewaltigen Rückforderungssumme werde dessen Kündigungsrecht für die ersten 3 Jahre des Arbeitsverhältnisses ihm praktisch genommen. Ziehe man aber in die Gesamtbetrachtung die jeweilige Motivationslage der Arbeitsvertragsparteien mit ein, so könne nicht festgestellt werden, dass die getroffene Vereinbarung gegen die guten Sitten verstöße. Die Regelung sei deshalb getroffen worden, weil die Einarbeitung mit erheblichen Kosten für die Klägerin verbunden sei, die bei

weitem ¼ber dem Zuschuss lÃ¶sen, den sie von der Beklagten fÃ¼r die ersten 6 Monate bean-spruche. Gleichzeitig sei der Arbeitnehmer bereit gewesen, eine solche Vereinbarung einzuge-hen, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Aufgrund seiner beruflichen Biographie lasse sich nachweisen, dass er es ¼berall nicht "lange ausgehalten habe". Eine solche RÃ¼ckzahlungsver-einbarung schaffe einen erheblichen Druck, an dem Arbeitsplatz festzuhalten.

Dagegen richtet sich die Berufung der Beklagten. Sie trÃ¶gt zur BegrÃ¼ndung vor: Das Arbeits-verhÃ¶ltnis kÃ¶nne nicht gefÃ¶rdert werden, da die BeschÃ¶ftigungsbedingungen aus Â§ 20 des Ar-beitsvertrages gegen die guten Sitten verstieÃ¶en. RÃ¼ckzahlungsklauseln, die den Arbeitnehmer verpflichteten z. B. Ausbildungskosten zurÃ¼ckzuzahlen, wenn er ¼berhaupt oder vor einem bestimmten Zeitpunkt kÃ¼ndige, stellten ein unzulÃ¶ssiges KÃ¼ndigungshindernis dar. DarÃ¼ber hinaus unterscheide die KÃ¼ndigungsbeschrÃ¶nkung des Â§ 20 des Arbeitsvertrages nicht zwi-schen schuldhaften und unverschuldeten AusscheidungsgrÃ¼nden. Zudem habe die KlÃ¶gerin nur eine Einarbeitungszeit vom 5. Juni 2001 bis 30. November 2001 vorgesehen, wobei H. eine RÃ¼ckzahlungsverpflichtung fÃ¼r 18 Monate auferlegt worden sei. Dem Arbeitsvertrag sei nach Â§ 4 zu entnehmen, dass ein Arbeitsentgelt von 16 DM/Stunde vereinbart worden sei. Die wÃ¶chentliche Arbeitszeit (Â§ 3) betrage 40 Stunden. Daraus errechne sich ein wÃ¶chentliches Brut-toarbeitsentgelt von 640 DM bzw. ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von 2.773,33 DM. Un-ter BerÃ¼cksichtigung der gesetzlichen AbzÃ¼ge und der PfÃ¶ndungsfreigrenze sei die in den Ar-beitsvertrag aufgenommene RÃ¼ckzahlungsverpflichtung unangemessen und unzulÃ¶ssig.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 18. MÃ¶rz 2003 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die KlÃ¶gerin beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Sie trÃ¶gt vor: H. sei nach wie vor in ihrem Unternehmen beschÃ¶ftigt und habe eine umfassende Ausbildung erhalten. Die RÃ¼ckzahlungsvereinbarung habe nicht nur in ihrem Interesse, son-dern auch in dem des Arbeitnehmers gestanden. Er habe eine Berufsausbildung erhalten sollen, bei der er langfristig und sicher Arbeitsmarktchancen habe. Die RÃ¼ckzahlungsvereinbarung habe nicht nur sie schÃ¶tzen sollen, keine sinnlose 25%ige oder 50%ige Ausbildung zu betrei-ben, sie habe auch H. schon beim Vertragsabschluss ¼berzeugen sollen, sich bewusst auf eine Chance einzulassen. Der Bandschnittbauer sei ein anerkannter Anlernberuf, weil er einen we-sentlichen Anteil des Ausbildungsberufs Verpackungsmittelmechaniker beinhalte. Sie sei auch ein Ausbildungsbetrieb. 6 Monate Ausbildung bedeuteten die Vermittlung der Grundfertigkeit-en. Da es sich um einen echten feinmechanischen Handwerksberuf handele, erlerne man die ausreichende FÃ¶higkeit durch "learning by doing", d. h. nach 2 bis 3 Jahren habe

man bei entsprechender Geschicklichkeit einen guten Bandstahlschnittbauer. Motiv bei der Vertragsbildung sei es natürlich gewesen, einen Ertragserfolg zurück zu erhalten. Die Produktion der ersten 6 Monate bedeute in der Regel eine nicht verwertbare Produktion für den Abfall. Sie verweise nochmals darauf, dass die vereinbarte Vertragsstrafe H. geholfen habe, sein bisheriges soziales Verhalten zu verbessern und in einem kleinen Familienbetrieb Fuß zu fassen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die zum Verfahren eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Die Akte der Beklagten und die Gerichtsakte haben vorgelegen und sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist begründet.

Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Antrag der Klägerin auf Gewährung eines Einarbeitungszuschusses neu zu bescheiden. Das Urteil des SG war daher aufzuheben.

Nach Â§ 217 Satz 1 Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung (SGB III) können Arbeitgeber zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten, wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist. Ob die in dieser Vorschrift normierten Grundvoraussetzungen für die Gewährung eines Eingliederungszuschusses vorliegen, kann im Ergebnis dahinstehen. Unerheblich ist deshalb auch, ob die Einarbeitung des H. bei der Klägerin erfolgreich war und H. in dem "kleinen Familienbetrieb Fuß gefasst hat", wie die Klägerin vorbringt. Denn Leistungen an Arbeitgeber nach den Vorschriften des SGB III, die der Eingliederung von Arbeitnehmern dienen sollen (vgl. die Überschrift zum fünften Kapitel Erster Abschnitt des SGB III), dürfen immer nur dann erbracht werden, wenn das zu fördernde Arbeitsverhältnis nicht gegen das geltende Recht verstößt (vgl. dazu den allgemeinen in [Â§ 36 Abs. 1 SGB III](#) niedergelegten Grundsatz). Abgesehen von der bei der Antragstellung zu treffenden Prognoseentscheidung zur Eingliederung des Arbeitnehmers ist daher immer zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis, das gefördert werden soll, mit dem geltenden Recht in Einklang steht und insbesondere nicht gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen oder aber gegen die guten Sitten verstößt.

Ob der am 01. Juni 2001 zwischen der Klägerin und dem Arbeitnehmer H. geschlossene Arbeitsvertrag in der mit Wirkung vom 09. Juli 2001 geänderten Fassung gegen die guten Sitten verstößt (vgl. [Â§ 138 BGB](#)), wie in den angefochtenen Bescheiden ausgeführt ist, oder aber, wie das SG meint, unter Berücksichtigung der Motivationslage der Arbeitsvertragsparteien ein derartiger Verstoß zu verneinen ist, kann unentschieden bleiben. Denn die Rückzahlungsverpflichtung in Â§ 20 des Arbeitsvertrages ist auch in der geänderten Fassung vom 09. Juli 2001 jedenfalls arbeitsrechtlich nicht zulässig.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind zwar vertragliche Vereinbarungen über die Rückzahlung der Ausbildungs- und Fortbildungskosten im Falle einer vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer grundsätzlich erlaubt (BAG, Urteile vom 05. Dezember 2002 – 6 AZR 537/00 = AP Nr. 11 zu § 5 BBiG und – 6 AZR 216/01 = AP Nr. 2 zu § 19 BBiG; Urteil vom 16. Januar 2003 – 6 AZR 384/01 = NZA 2004, 456). Die Rückzahlungsverpflichtung muss allerdings angemessen sein. Danach rechtfertigt z. B. eine Ausbildungsdauer von 1 Jahr auch eine einjährige Bindungsdauer des Arbeitnehmers an das Arbeitsverhältnis. An einer derartigen Angemessenheit der Rückzahlungsverpflichtung fehlt es indes im vorliegenden Falle. Denn auch nach der aufgrund der Anlage zum Arbeitsvertrag vom 09. Juli 2001 geänderten Fassung des § 20 des Arbeitsvertrages steht einer Einarbeitungszeit des H. von 6 Monaten eine Rückzahlungsverpflichtung für einen Zeitraum von insgesamt 18 Monaten gegenüber. Schon allein diese zeitliche Diskrepanz ist aber völlig unverhältnismäßig. Hinzu kommt, dass die Rückzahlungsverpflichtung auch in der geminderteren Höhe nach der Vereinbarung vom 09. Juli 2001 insgesamt 19.200 DM umfasst und damit für einen Arbeitnehmer wie H. mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von 2.773,33 DM eine Verpflichtung begründet – darauf weist die Beklagte zu Recht hin –, die völlig außer Verhältnis zu seinen wirtschaftlichen Möglichkeiten steht. Eine Rückzahlungsverpflichtung in Höhe von 19.200 DM ist schließlich auch deshalb völlig unverhältnismäßig, weil nach dem eigenen Vorbringen der Klägerin nach Ablauf von 6 Monaten eine Ausbildung des H. gar nicht mehr durchgeführt wurde, die Ausbildung viel mehr allein durch "learning by doing" erfolgte. Es ist auch nichts dafür zu ersehen, dass in den ersten 6 Monaten, in denen H. ausgebildet wurde, Ausbildungskosten in dieser Höhe angefallen wären.

Hinzu kommt außerdem, dass die Rückzahlungsverpflichtung allein davon abhängig gemacht ist, dass der Arbeitnehmer H. aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Ablauf von 3 Jahren ausscheidet. Die Klägerin hat dazu zwar im erstinstanzlichen Verfahren vorgetragen, dass in § 20 des Arbeitsvertrages nur das Ausscheiden auf Verlangen des Arbeitnehmers angesprochen worden sei. Dieses – klarstellende – Vorbringen der Klägerin findet allerdings im Wortlaut der Vertragsbestimmung keine Stütze. Diese Bestimmung erfasst vielmehr nach ihrem – allein maßgebenden – objektiven Erklärungsinhalt jedwedes Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 3 Jahren und begründet schon allein damit eine arbeitsrechtlich nicht zulässige Rückzahlungsverpflichtung. Denn vertragliche Vereinbarungen über die Rückzahlung von Ausbildungskosten sind nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet (vgl. z. B. BAG, Urteil vom 05. Dezember 2002 – 6 AZR 216/01 – a. a. O.). Entgegen der vom SG vertretenen Rechtsauffassung erfordert schließlich auch die Motivationslage der Arbeitsvertragsparteien keine andere Betrachtungsweise. Denn der – subjektiven – Motivationslage kann überhaupt nur dann Bedeutung beigemessen werden, wenn sie in den vereinbarten Vertragsbestimmungen irgendeinen Niederschlag gefunden hat. In dem "Anstellungsvertrag" vom 1. Juni 2001 und der Zusatzvereinbarung vom 9. Juli 2001 kommt indes die Motivationslage der Klägerin und des H., auf die die Klägerin entscheidend abstellt, an keiner Stelle

zum Ausdruck.

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

Gründe für eine Zulassung der Revision nach [Â§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 oder 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Erstellt am: 02.08.2006

Zuletzt verändert am: 22.12.2024