
S 2 AL 525/97

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

| | |
|---------------|---------------------------------|
| Land | Freistaat Bayern |
| Sozialgericht | Bayerisches Landessozialgericht |
| Sachgebiet | Arbeitslosenversicherung |
| Abteilung | 9 |
| Kategorie | Urteil |
| Bemerkung | - |
| Rechtskraft | - |
| Deskriptoren | - |
| Leitsätze | - |
| Normenkette | - |

1. Instanz

| | |
|--------------|---------------|
| Aktenzeichen | S 2 AL 525/97 |
| Datum | 03.11.1998 |

2. Instanz

| | |
|--------------|---------------|
| Aktenzeichen | L 9 AL 387/98 |
| Datum | 15.02.2001 |

3. Instanz

| | |
|-------|---|
| Datum | - |
|-------|---|

- I. Auf die Berufung der KlÄgerin werden das Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 3. November 1998 und der Bescheid des Arbeitsamtes Kempten vom 13. Mai 1996 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 4. Juli 1997 aufgehoben.
- II. Die Beklagte trägt die notwendigen außergerichtlichen Kosten der KlÄgerin aus dem 1. und 2. Rechtszug.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist die Rückforderung einer Beschäftigungshilfe für Langzeitarbeitslose.

Seit 1989 werden der Beklagten im Bundeshaushalt Mittel für Zuwendungen zur Erfüllung bestimmter Zwecke nach nach Â§ 23, 44, 44a der Bundeshaushaltsordnung im Rahmen eines Programms "Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose" zur Verfügung gestellt. Das Programm war zunächst von 1989 bis 1994 veranschlagt und wurde dann für den Zeitraum von 1995 bis 1999 erneut aufgelegt. Dazu wurden Richtlinien vom 16.02.1995 erlassen (Bundesanzeiger Nr.36 vom 21.02.1995).

Die Leistungen des Bundes nach diesem Programm sollen danach dazu beitragen, die Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in das Arbeitsleben zu erleichtern. Die Beklagte kann aus den ihr zur Verfügung gestellten Mitteln durch Gewährung eines Lohnkostenzuschusses für 12 Monate die Einstellung Langzeitarbeitsloser in ein Beschäftigungsverhältnis fördern, das sonst nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt begründet worden wäre. Es handelt sich um eine Ermessensleistung.

In Â§ 9 Abs.2 der Richtlinien heißt es: "Scheidet der Arbeitnehmer während der Förderungszeit oder während einer zwölfmonatigen Weiterbeschäftigungszeit aus Gründen aus, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, und wird daher der mit der Förderung verfolgte Zweck nicht erreicht, so kann der Bewilligungsbescheid nach [Â§ 44a Abs.1 BHO](#) widerrufen werden. Bei der Ausübung des dort eröffneten Ermessens soll berücksichtigt werden, dass bei einem Ausscheiden während der Förderungszeit die Erstattung auf die Hälfte des gewährten Zuschusses beschränkt werden soll".

Die Klägerin, eine kleine Werbeagentur in Köln, die von dem Inhaber Thomas E. als Einzelkaufmann geführt wird, beantragte am 10.04.1995 eine Beschäftigungshilfe nach den o.g. Richtlinien für eine Einstellung der in erster Instanz als Zeugin genannten Frau Y.

Die 1949 geborene Zeugin Y. ist von Beruf Sekretärin. Sie war seit Oktober 1993 arbeitslos gewesen und hatte zunächst Arbeitslosengeld, ab Februar 1994 Arbeitslosenhilfe bezogen. Vom 05.12.1994 bis 13.04.1995 hatte sie eine kaufmännische Übungsfirma des Kolpingwerks besucht.

Mit dem Antrag auf Gewährung einer Beschäftigungshilfe für die Zeugin Y. reichte die Klägerin einen Arbeitsvertrag vom 18.04.1995 ein. Darin heißt es u.a.:

Â§ 1 Abs.1: "Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem 18.04.1995 als Kontaktassistentin in der Abteilung Kontakt, Organisation und Media eingestellt".

Abs.2: "Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine ganze Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen und bei Erforderlichkeit auch über die vereinbarte bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten".

Diese betrug nach Â§ 2 Abs.1 wörtlich 40 Stunden, Montags bis Freitags jeweils von 9.00 bis 12.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr.

Â§ 2 Abs.1 führt hierzu in Satz 3 aus: "Der Arbeitgeber behält sich vor, die vorstehend festgelegte Arbeitszeit nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers zu ändern".

Â§ 2 Abs.2 "Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf über-, Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten".

In Â§ 1 Abs.3 heißt es: "Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer auch

andere, ihm zumutbare, seinen Fähigkeiten entsprechende Aufgaben zu übertragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer verpflichtet, in anderen Abteilungen des Betriebes nach näherer Weisung des Arbeitgebers auszuhelfen".

Mit Bescheid vom 15.09.1995 bewilligte das Arbeitsamt der Klägerin Beschäftigungshilfe für die Zeugin Y. für die Dauer von zwölf Monaten in Höhe von 2.430,00 DM monatlich vom 18.04.1995 bis 17.10.1995 sowie in Höhe von 1.620,00 DM monatlich vom 18.10.1995 bis 17.04.1996. Auf der Rückseite des Bescheides wird der Empfänger auf die Pflicht zur Rückzahlung der Leistung entsprechend § 9 der Richtlinien über die Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose hingewiesen.

Am 21.02.1996 stellte die Klägerin die Zeugin von ihrer Tätigkeit frei. Die Zeugin meldete sich noch am selben Tag, dem 21.02.1996, arbeitslos.

Am 29.02.1996 kündigte die Klägerin der Zeugin fristgerecht zum 31.03.1996.

In der Arbeitsbescheinigung vom 10.04.1996 gab die Klägerin an, dass der Zeugin wegen vertragswidrigen Verhaltens gekündigt worden sei. In einer beigefügten Anlage führt die Klägerin aus: Der Arbeitseinsatz und die Arbeitsqualität von Frau Y. seien geringer als unterdurchschnittlich gewesen. Arbeitabläufe und Projekte seien nicht erfüllt worden. Frau Y. habe keine Bereitschaft gezeigt, hinzuzulernen und den gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Ihr Verhalten gegenüber der Geschäftsleitung, ihr Fleiß und ihre Arbeitsbereitschaft hätten sehr zu wünschen übrig gelassen.

Aus einem Telefonat mit dem Inhaber der Klägerin vom 26.04.1996 zog der zuständige Vermittler nach einem Aktenvermerk vom selben Tag den Schluss, dass die Zeugin "fachlich nicht geeignet" gewesen sei, so dass keine Sperrzeit zu verhängen sei.

Anlässlich einer Vorsprache der Zeugin beim Arbeitsamt vom 02.05.1996 ist vermerkt: Frau Y. machte äußerstlich einen sehr gepflegten, aufgeräumten und integeren Eindruck. Nach Rücksprache mit der Übungsfirma des Kolpingwerks habe man sie dort als zuverlässige, interessierte Kraft kennengelernt. Die seitens der Klägerin angegebenen Kündigungsgründe seien daher nicht nachvollziehbar.

Mit Bescheid vom 13.05.1996 widerrief das Arbeitsamt die Bewilligung der Beschäftigungshilfe in Höhe der Hälfte des der Klägerin für den Zeitraum des Bestehens des Arbeitsverhältnisses vom 18.04.1995 bis 31.03.1996 zuerkannten Lohnkostenzuschusses, was einen Betrag von 11.718,00 DM ausmachte. Da der Klägerin ein in diesen Zeitraum fallender Betrag von 756,00 DM noch nicht ausbezahlt worden sei, habe sie insgesamt 10.962,00 DM zu erstatten.

Dagegen erhob die Klägerin Widerspruch.

Es habe Frau Y. an Einsatzbereitschaft, Lernbereitschaft und Flexibilität gefehlt.

Sie habe um eine Vorverlegung der betrieblichen Arbeitszeit auf die Zeit von 8.00 bis 17.00 Uhr nachgesucht, was mit den Gepflogenheiten der Werbebranche nicht zu vereinbaren sei. Auch sei sie nur unwillig bereit gewesen, bei Bedarf Überstunden zu leisten. Desweiteren habe sie sich Weisungen, kurzfristig andere Tätigkeiten zu übernehmen, immer wieder mit dem Hinweis zu entziehen versucht, entsprechende Tätigkeiten fielen nicht in ihren Aufgabenbereich. Dadurch sei es zu Spannungen gekommen.

Konkrete Vorfälle seien z.B. gewesen: Frau Y. habe sich geweigert, einen von ihr ausgearbeiteten "Storecheck" für Werbeprodukte im Raum Kempten und Ulm persönlich zu erledigen. Sie habe die Erledigung derartiger Aufgaben vor Ort abgelehnt. Desweiteren habe sie die Kalkulation eines dringenden Werbeauftrags, der sehr kurzfristig ausgearbeitet werden müssen, verweigert, nachdem dies nach 17.30 Uhr bzw. nach 18.00 Uhr hätte erfolgen müssen. Auch einer Weisung des Inhabers, Druckunterlagen, Filme etc. zu einer Druckerei nach Buchloe zu fahren, habe sie sich widersetzt.

Als "Kontaktassistentin" habe Y. nicht nur Sekretariats- und Rechnungsarbeiten zu erledigen gehabt, sondern habe auch in die Kundenakquisition und -Betreuung eingebunden werden sollen. Insoweit habe sie die ihr überlassene Fachliteratur nicht gelesen und die ihr angebotene betriebsinterne Unterstützung nicht angenommen. In der Verkaufsförderung habe sie nur unzureichend Kontakt mit den Kunden gehalten, obwohl gerade dieser Tätigkeitsbereich ihr übertragen gewesen sei. Im Zuge einer betrieblichen Umstrukturierung hätte Y. dann in ihrem Aufgabenbereich eigenverantwortlich eingesetzt werden müssen. Hierzu sei sie jedoch aufgrund ihres mangelnden Interesses an einer Einarbeitung nicht in der Lage gewesen.

Das Arbeitamt übermittelte Frau Y. das Widerspruchsschreiben der Klägerin und bat sie um Stellungnahme.

Mit Schreiben vom 21.10.1996 umschrieb die Zeugin ihren Aufgabenbereich wie folgt: Es hätten dazu die üblichen Sekretariatsarbeiten gehört wie das Erledigen der Korrespondenz, teilweise nach Diktat, teilweise selbständig, das Schreiben von Rechnungen, die Abwicklung des Zahlungsverkehrs, das Schreiben von detaillierten Angeboten und sonstige administrative und organisatorische Aufgaben.

Ferner sei sie mit der Neukundenakquisition betraut gewesen. Sie habe sich aus Branchenbüchern Firmen in einem bestimmten räumlichen Radius herausgesucht, habe telefonisch den Bedarf dieser Firmen an Werbung erforscht, eine Karteikarte mit allen für die Klägerin relevanten Informationen angelegt, die entsprechenden Daten in eine EDV-Kartei übertragen und eine Standardunternehmensbeschreibung an die Interessenten verschickt. Zu diesen habe sie weiter Kontakt gehalten und versucht, Besuchstermine zu vereinbaren, die dann vom Kreativdirektor, nach dessen Auscheiden aus der Firma, vom Inhaber E.

wahrgenommen worden seien.

Im Oktober 1995 habe sich der Betrieb verkleinert. Der Kreativdirektor und eine Grafikerin seien ausgeschieden. Es seien dann nurmehr der Grafiker S. und sie selbst als Angestellte 1/4brig geblieben. Ihr persönllicher Tätigkeits- und Kompetenzbereich sei jedoch hierdurch nicht ber1/4hrt worden.

Wenn der Inhaber E. meine, dass sie es abgelehnt habe, Auöndienstaufgaben zu 1/4bernehmen und Botenfahrten auöerhalb von K 1/4 zu machen, m1/4ge er aus seiner Sichtweise heraus recht haben. Nur ber1/4cksichtige er nicht, dass eine diesbez1/4gliche Ausweitung ihre Tätigkeitsbereichs so 1/4 weder m1/4ndlich noch schriftlich 1/4 jemals vereinbart worden sei.

Sie sei grunds1/4tzlich bereit gewesen, 1/4berstunden zu leisten und habe dies auch getan 1/4 teilweise sogar bis 22.00 Uhr und an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen -, wenn dies erforderlich gewesen sei. Zuletzt habe E. aber nicht bloö kurzfristig notwendige Terminarbeiten, sondern die normale Korrespondenz grunds1/4tzlich immer erst am sp1/4testen Nachmittag erledigt. Er habe sie, die Zeugin, vorzugsweise eine oder eine halbe Stunde vor Dienstschluss in sein B1/4ro gerufen, um dann mit ihr zusammen seine t1/4gliche Post zu besprechen und zu erledigen. Nachdem dieses Verhalten zur Regel geworden sei, habe sie E. darauf hingewiesen, dass sie ihm jeden Tag volle acht Arbeitsstunden zur Verf1/4gung stehe und habe ihn gebeten, die Erledigung dieser Tagesgesch1/4fte doch so zu legen, dass sie in ihre Arbeitszeit fielen.

Die sonstigen Vorw1/4rfe m1/4ssten noch konkretisiert werden.

Das Arbeitsamt hat den Widerspruch der Kl1/4gerin mit Widerspruchsbescheid vom 04.07.1997 als unbegr1/4ndet zur1/4ckgewiesen. Die Kl1/4gerin habe einen Verstoß von Frau Y. gegen arbeitsvertragliche Pflichten nicht plausibel machen k1/4nnen. Es sei auch keine Abmahnung erfolgt. Dringende betriebliche Erfordernisse h1/4tten der Weiterbesch1/4ftigung nicht entgegengestanden.

Die Kl1/4gerin hat dagegen Klage zum Sozialgericht (SG) Augsburg erhoben. Sie hat vorgetragen:

Gerade in einem Kleinbetrieb seien Loyalit1/4t, Flexibilit1/4t und Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers in hohem Maöe erforderlich. Daran habe es Y. fehlen lassen. Dass sie den Arbeitgeber auf die andernorts 1/4 auöerhalb der Werbebranche 1/4 1/4bliche regelm1/4öige Arbeitszeit hingewiesen und nur widerstrebend 1/4berstunden geleistet habe, gehe aus ihren eigenen Einlassungen hervor.

Die Kl1/4gerin als Arbeitgeberin habe keineswegs verkannt, dass bei Y. aufgrund ihrer Langzeitarbeitslosigkeit und der fehlenden Vorkenntnisse in der Werbebranche zun1/4chst eine Einarbeitung notwendig sein werde. Die Zeit hierf1/4r habe man auf etwa vier Monate angesetzt.

Y. habe aber weder von der angebotenen Literatur Gebrauch gemacht, diese vielmehr unangetastet in den Büroschrank gelegt, und auch eine Lektüre am Wochenende von sich gewiesen, noch habe sie sich vom Inhaber und vom Kreativdirektor anleiten lassen. Sie habe die betriebsspezifischen Abläufe und geforderten Fertigkeiten nicht verinnerlicht, vielmehr erkennbar Gleichgültigkeit an den Tag gelegt. So sei es nicht möglich gewesen, ihr die ihr zugedachte Neukquisition und Kundenbetreuung eigenverantwortlich zu übertragen, was aber ab Oktober 1995 wegen der Verkleinerung des Betriebes notwendig gewesen wäre.

Wegen des Ausscheidens des Kreativdirektors und einer Grafikerin habe der Inhaber ab Oktober 1995 die auswärtigen Termine sämtlich selbst wahrnehmen müssen und das sonstige Tagespensum erst nach Rückkehr in die Firma erledigen können. Daher habe er Y. gelegentlich bis in die frühen Abendstunden in Anspruch nehmen müssen. Allein sei sie leider nicht in der Lage gewesen, die Post selbstständig zu erledigen.

Da wegen der häufigen Abwesenheit des Inhabers ein konstanter Ansprechpartner im Büro habe verbleiben müssen, habe man Y. zunächst noch weiterbehalten.

Das SG hat Y. in der mündlichen Verhandlung am 03.11.1998 uneidlich als Zeugin angehört.

Sie hat angegeben: Beim Einstellungsgespräch sei gesagt worden, dass sie hauptsächlich als Sekretärin mit dem üblichen Aufgabengebiet einer solchen tätig werden solle, "nebenbei auch" in der Neukundenakquisition. Bei bereits erfassten Kunden habe sie in regelmäßigen Abständen nachzufragen gehabt, ob Interesse für Neuaufträge bestehe. Beim Ausscheiden des Kreativdirektors und der Grafikerin habe sich keine Änderung ihres Aufgabenbereichs ergeben.

Sie habe der Absprache gemäß gearbeitet. Schwierigkeiten habe es nicht gegeben. Sie sei niemals auf irgendwelche Fehler hingewiesen worden; erst recht sei keine Abmahnung erfolgt.

Einmal habe ihr E. ein Buch über Marketing gegeben, welches sehr abstrakt und für sie nicht verständlich geschrieben gewesen sei. Sie habe es in ihre Schublade gelegt. E. sei deswegen sehr erbost gewesen. Weiteres Lernmaterial habe sie nicht erhalten.

Bei Terminalsachen habe sie ohne Widerspruch überstunden geleistet. In den letzten Wochen habe E. sie in der letzten halben Stunde vor Arbeitsende zu sich gerufen und ausgiebig die Tagespost und sonstige Angelegenheiten besprochen, auch wenn er den ganzen Tag dagewesen sei und hierfür während der regulären Arbeitszeit ausreichend Zeit gewesen wäre. Nachdem dies einige Male vorgekommen sei, habe sie E. gebeten, sie doch zeitgerecht, zumindest am Morgen, von der Notwendigkeit von überstunden zu informieren, damit sie sich darauf einrichten könne.

Zu Au ndienstmitarbeit wäre sie nicht bereit gewesen, da sie eine ängstliche FahrerIn sei.

Die Kündigung habe sie völlig überrascht. Als sie eines Tages Mitte Februar 1996 ins Büro gekommen sei, habe E. auf den Anrufbeantworter gesprochen gehabt, dass sie in K  einen Farbdrucker zur Reparatur bringen und anschlie nd nach Buchloe zu einer Druckerei fahren solle. Es habe sich nicht um eilige Angelegenheiten gehandelt. Das Geschäft in K  sei geschlossen gewesen. Nach Buchloe sei sie nicht gefahren. Sie habe schon mehrere Autounfälle gehabt. An dem betreffenden Tag habe Schneematsch gelegen und sie habe einfach Angst gehabt, zu fahren. Auf einen weiteren, nachfolgenden Anruf des E. hin habe sie ihm dies mitgeteilt. Kurz danach sei er mit seiner Lebensgefährtin im Büro erschienen und habe gemeint: Es sei das Beste, wenn sie nach Hause gehe und die Sache überdenke. Als sie dann anderentags wieder erschienen sei, habe E. ihr gekündigt.

Nach ihrem persönlichen Eindruck sei die Sache dadurch ins Rollen gekommen, dass die Lebensgefährtin des E. nach Studienabbruch aus dem Ausland zurückgekommen sei und eine Stelle gesucht habe, sie, die Zeugin, also nicht mehr gebraucht worden sei.

Das SG hat die Klage mit Urteil vom 03.11.1998 als unbegründet abgewiesen. Es habe kein konkreter Verstoss der Zeugin gegen arbeitsvertragliche Pflichten ermittelt werden können. Es sei auch keine Abmahnung erfolgt. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei allein von E. ausgegangen, wobei die genauen Gründe offen bleiben können.

Mit der Berufung trägt die Klägerin vor:

Die Bekundungen der Zeugin Y. im Termin vor dem SG hätten in mehrfacher Hinsicht gerade das Fehlen von Motivation, Lern- und Einsatzbereitschaft und damit die Unzumutbarkeit einer Zusammenarbeit mit ihr in einem Kleinbetrieb dokumentiert.

Die Zeugin habe ihren Aufgabenbereich nicht adäquat beschrieben, wenn sie sich hauptsächlich als Sekretärin gesehen habe. Sie sei ausdrücklich als Kontaktassistentin eingestellt worden. Desgleichen sei im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart gewesen, dass sie auch andere, ihr zugewiesene Aufgaben und Arbeiten zu übernehmen habe. Sie habe auch selbst eingeräumt, dass sie ein ihr ausgeh ndigtes Buch über Marketing schlichtweg ungelesen weggelegt habe. Auch habe sie vor dem SG eine mangelnde Bereitschaft zu Au ndienstfahrten eingeräumt. Angesichts der Größe des Betriebes der Klägerin müssten dem Arbeitnehmer aber vereinzelte Fahrten zugemutet werden können.

Die Lebensgefährtin des Inhabers der Klägerin habe niemals in der Firma gearbeitet, sei vielmehr nach dem Studium in einer anderen Firma als Marketingleiterin eingestellt worden. Als Nachfolgerin der Zeugin Y. seien zunächst

in kürzeren Zeiträumen verschiedene Damen, seit Juni 1998 Frau D. beschäftigt gewesen bzw. beschäftigt.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 03.11.1998 und den Bescheid der Beklagten vom 13.05.1996 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 04.07.1997 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Arbeitgeber habe die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses dann nicht zu vertreten, wenn die Lösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen erfolge, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, sofern diese Gründe dem Arbeitgeber bei der Einstellung nicht bekannt gewesen seien oder aber er die berechtigte Erwartung habe hegen dürfen, sie würden im Laufe des Forderungszeitraums entfallen. Der Arbeitgeber habe auch dann die Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu vertreten, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei.

Bei Langzeitarbeitslosen müsse man mit Einschränkungen fachlicher Art, aber auch mit Schwierigkeiten hinsichtlich Arbeitstempo, unter Umständen auch bei Motivation und Leistungsbereitschaft rechnen. Dem Risiko, das der Arbeitgeber deswegen mit Einstellung eines Langzeitarbeitslosen eingehe, werde jedoch dadurch Rechnung getragen, dass eine allenfallsige Rückforderung auf einen Teilbetrag des gewährten Lohnkostenzuschusses beschränkt werde. Die Beschäftigungshilfe solle dem Arbeitgeber nicht zu einer preiswerten Arbeitskraft verhelfen, sondern lediglich die besonderen Schwierigkeiten auffangen, die bei der Integration von Langzeitarbeitslosen vermehrt zu erwarten seien.

Ein Kündigungsgrund in der Person der Zeugin Y. sei nicht festzustellen. Die aufgetauchten Probleme hätten keine arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen erkennen lassen, vielmehr habe es sich wohl um Einarbeitungsschwierigkeiten gehandelt, die nicht rechtzeitig erkannt und aufgefangen worden seien.

Dem hat die Klägerin entgegnet: Es könne nicht der Zweck der Beschäftigungshilfe für Langzeitarbeitslose sein, einen Arbeitgeber, namentlich einen Kleinbetrieb, dauerhaft an einen Arbeitnehmer zu binden, der auf der besetzten Stelle trotz der Bemühung um Integration und trotz Hilfestellung durch den Arbeitgeber dauerhaft nicht leistungsfähig und nicht einsetzbar und damit auch unter Berücksichtigung anteiliger Forderung wirtschaftlich nicht tragbar sei. So habe es sich aber bei Y. verhalten. Es habe sich bei ihr nicht um Einarbeitungsschwierigkeiten im eigentlichen Sinn gehandelt. Vielmehr habe es Y. schlichtweg an der erforderlichen Motivation gefehlt, um den Arbeitsplatz bei der Klägerin ausfüllen zu können.

Der Senat hat die Akten des SG und der Beklagten beigezogen und hat im nicht-öffentlichen Erörterungstermin vom 10.11.2000 die von der Klägerin benannte Judith M. uneidlich als Zeugin einvernommen. M. war im streitigen Zeitraum als studentische Aushilfskraft mit der Buchhaltung der Klägerin sowie einigen Organisationsaufgaben bzw. als "Mädchen für alles" beschäftigt. Wegen des Ergebnisses der Einvernahme der Zeugin M. wird auf die Sitzungsniederschrift vom 10.11.2000 verwiesen, im Übrigen zur Ergänzung des Tatbestandes im Einzelnen auf den Inhalt der gesamten Akten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige, insbesondere statthafte und form- wie fristgerecht eingelegte Berufung ist begründet. Das Urteil des SG und die angefochtenen Bescheide der Beklagten waren aufzuheben. Die Voraussetzungen für einen Widerruf der der Klägerin für die Einstellung der Zeugin Y. gewährten Beschäftigungshilfe in Gestalt eines Lohnkostenzuschusses waren nicht gegeben.

Â§ 9 Abs.2 der Richtlinien zur Durchführung der "Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose 1995 bis 1999" ermächtigt die Beklagte zum Widerruf des Bewilligungsbescheides über den gewährten Lohnkostenzuschuss, wenn der Arbeitnehmer während der Förderungszeit oder während einer zwölfmonatigen Weiterbeschäftigungszeit aus Gründen ausscheidet, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, und daher der mit der Förderung verfolgte Zweck nicht erreicht wird.

Zwar hat die Beklagte in ihren Einlassungen zutreffend umschrieben, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem geförderten Arbeitnehmer nach der Zielsetzung des Programms "Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose" zu vertreten bzw. nicht zu vertreten hat: Der Arbeitgeber habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dann nicht zu vertreten, wenn die Lösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen erfolge, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, sofern diese Gründe dem Arbeitgeber bei der Einstellung nicht bekannt gewesen seien oder aber er die berechnete Erwartung habe hegen dürfen, diese Gründe würden im Laufe des Förderungszeitraums entfallen. Der Arbeitgeber habe auch dann die Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu vertreten, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei.

Danach muss sich aber jedenfalls ein Kleinbetrieb auch dann von einem durch Gewährung einer Beschäftigungshilfe geförderten Arbeitnehmer trennen können, wenn dauerhaft abzusehen ist, dass der Arbeitnehmer nicht sinnvoll in den Betrieb integriert werden kann. Bei Kleinbetrieben, oder wie im Fall der Klägerin Kleinstbetrieben, lässt sich die nur beschränkte Verwendbarkeit eines Arbeitnehmers auf Dauer nicht auffangen und bedroht die wirtschaftliche Existenz der Betriebes. Keine Rolle spielt insoweit, ob die Gründe dafür, dass der betreffende Betrieb und der geförderte Arbeitnehmer nicht zusammenpassen, soweit sie in der Person des Arbeitnehmers liegen, kündigungsschutzrechtlich Bestand hätten. Ein "Vertreten müssen" des Arbeitgebers nach Â§ 9 Abs.2 der

Richtlinien ist im Fall einer de facto misslungenen Integration nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber nicht seine Gegenleistung für die Beschäftigungshilfe erbracht und nicht seinerseits sein Möglichstes zur Integration des Arbeitnehmers unter den Bedingungen seines Betriebes getan hat.

Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe hat die Klägerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Zeugin Y. nicht im Sinne von § 9 Abs. 2 der Richtlinien " zu vertreten". Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses war der Klägerin und wohl auch der Zeugin Y. objektiv nicht zuzumuten. Die Gründe hierfür lagen zum Teil in den spezifischen Gegebenheiten des Betriebes der Klägerin, zum Teil in den Eigenheiten der Zeugin Y. Der Vorwurf mangelnder Integrationsbemühungen ist der Klägerin nicht zu machen.

Im Betrieb der Klägerin waren zum Zeitpunkt des Eintritts neben dem Inhaber ein wohl für die Werbeideen bzw. das jeweilige Werbekonzept zuständiger sogenannter Kreativdirektor, eine weibliche Grafikerin und ein männlicher Grafiker sowie die Zeugin M. als studentische Aushilfskraft für Buchhaltung und ad hoc anfallende Büroarbeiten beschäftigt. Die Zeugin Y. wurde nach dem Arbeitsvertrag als "Kontaktassistentin " in der Abteilung "Kontakt, Organisation und Media" eingestellt. Nach ihren eigenen Angaben sowie auch dem Vortrag der Klägerin und den Angaben der Zeugin M. sollte sie die üblichen Sekretariatsarbeiten verrichten und daneben die Neukquisition und die Betreuung von Kunden übernehmen, soweit dies vom Büro aus zu erledigen war. Dass bei einem Betrieb dieser Branche, nämlich der Werbung, und dieser Größenordnung jeder Mitarbeiter ein überdurchschnittliches Maß an zeitlicher Flexibilität, Fähigkeit zu selbstverantwortlicher Tätigkeit und Bereitschaft zur Ad hoc-Übernahme zusätzlicher Aufgaben mitbringen muss, lässt sich nicht vermeiden. Darüber lässt auch der von der Zeugin Y. unterzeichnete Arbeitsvertrag vom 18.04.1995 keinen Zweifel, der dem Arbeitgeber ein weitestgehendes Direktionsrecht bezüglich des zeitlichen Einsatzes und der Aufgabenzuteilung an die Zeugin Y. einräumt.

Die Zeugin M., die nach Beendigung ihres Studiums nicht weiter im Betrieb der Klägerin gearbeitet hat, hat bestätigt, dass die Zeugin Y. diesen Anforderungen nicht genügt hat, und dass es deswegen häufig entgegen dem Vorbringen der Zeugin Y. häufig auch Unstimmigkeiten und Zurechtweisungen gegeben hat. Y. habe klar gestellt, dass sie die Regelarbeitszeit lieber um eine Stunde vorverlegt wissen wolle. Es habe deswegen immer wieder Diskussionen mit dem Inhaber gegeben. Bei Überstunden über das Ende der betrieblich geltenden Regelarbeitszeit um 18.00 Uhr hinaus habe es bei anderen Mitarbeitern keine Schwierigkeiten gegeben. Y. habe klargestellt, dass sie nicht so gerne Überstunden mache. Sie, Frau M., habe selbst vereinzelt Äußerungen des Unmuts und der Unzufriedenheit seitens des Chefs diesbezüglich mitbekommen. Y. habe immer wieder dadurch Schwierigkeiten gemacht, dass sie besser als der Chef habe wissen wollen, was wann zu tun sei. Y. habe wenig Eigeninitiative entwickelt. Man habe ihr sagen müssen, sie solle die Kunden einmal wieder anrufen. Sie selbst habe einmal erlebt, in welcher Art und Weise Y. dies gemacht habe, nämlich wie eine Pflichtübung ohne Engagement. Den Vorfall mit der verlangten Fahrt von K

nach Buchloe habe sie, Frau M., auch miterlebt. Besorgungen mit dem Pkw hätten nicht zu dem normalen Aufgabengebiet von Y. gehört. Der Inhaber habe Y. per Anrufantworter gebeten, die Fahrt zu erledigen. Als er nach zwei Stunden wieder angerufen habe, habe Y. gesagt, sie mache es nicht. Y. sei mit dem eigenen Auto dagewesen.

Die Zeugin M. hat insbesondere auch bestätigt, dass die Zeugin Y. sich nicht in das ihr übertragene branchenspezifische Aufgabengebiet der Neuaquisition und Betreuung von Kunden eingearbeitet hat. Y. habe kein Interesse gehabt und kein Engagement gezeigt, sich in ihr branchenspezifisches Aufgabengebiet einzuarbeiten, weder in der Praxis noch theoretisch. Ein angebotenes Buch habe sie nicht lesen wollen. Man hätte ihr auch weitere Materialien geben können. Y. habe sich niemals aus eigener Initiative mit einer Frage an sie gewandt.

Dies hatte naturgemäß zur Folge, dass Y. sich nicht die notwendigen Kenntnisse angeeignet hat, um in ihrem branchenspezifischen Aufgabengebiet, nämlich der Neuaquisition und Betreuung von Kunden, selbstständig zu arbeiten. Dies hat sich, wie die Zeugin M. gleichfalls bestätigt hat, beim Ausscheiden des Kreativdirektors und der Grafikerin im Oktober 1995 besonders bemerkbar gemacht. Die ausscheidenden Mitarbeiter hätten der Y. bis dahin noch Aufgaben und Verantwortung abgenommen. Es sei erst dann richtig aufgefallen, dass sie sich noch nicht soweit eingearbeitet habe, um in Akquisition und Kundenbetreuung eigenverantwortlich arbeiten zu können.

Gerade die Flexibilität der Mitarbeiter, ihre Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich zu erledigen, ist aber in einem Kleinbetrieb unbedingt erforderlich.

Die fehlende Flexibilität der Zeugin Y. hinsichtlich ihrer zeitlichen Einsatzbereitschaft und der vorübergehenden Ad hoc-Übernahme zusätzlicher Aufgaben in Verbindung mit der fehlenden Flexibilität oder auch dem mangelnden Willen, sich in das ihr neue branchenspezifische Aufgabengebiet in der Werbung so einzuarbeiten, dass sie es eigenverantwortlich versehen konnte, was sämtlich möglicherweise in einem größeren Betrieb in einer anderen Branche nicht übermäßig aufgefallen wäre bzw. sich nicht gravierend ausgewirkt hätte, machte ein Verbleiben der Zeugin Y. gerade im Betrieb der Klägerin auf beiden Seiten auf Dauer nicht zumutbar. Dass die Klägerin sich nach ihren Möglichkeiten um die Einarbeitung der Zeugin Y. und ihre Integration in den Betrieb bemüht hat, wurde von der Zeugin M. bestätigt und wurde auch von der Zeugin Y. nicht bestritten.

Man kann der Klägerin auch nicht zum Vorwurf machen, dass sie die mangelnde Eignung der Zeugin Y. von vornherein hätte erkennen müssen. Eine solche für den Arbeitgeber erkennbare Nichteignung kann nicht schon aus dem Umstand geschlossen werden, dass die Klägerin zum Zeitpunkt ihrer Einstellung im 47. Lebensjahr und mehrere Jahre arbeitslos war, nachdem der von der Klägerin in Anspruch genommene Lohnkostenzuschuss ja gerade für die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen gedacht ist. Im übrigen müssten die Arbeitsämter am

ehosten in der Lage sein, die Eignung der von ihnen betreuten Langzeitarbeitslosen für bestimmte Tätigkeiten und Betriebe einzuschätzen. Man wird dem Arbeitgeber das Risiko einer Fehleinschätzung nur bei offensichtlichen Auffälligkeiten auferlegen können.

Unter den gegebenen Umständen wäre es vermutlich vernünftig gewesen, wenn sich die Klägerin früher von der Zeugin Y. getrennt hätte. Gelangt man zu dieser Überzeugung, so ist naturgemäß die erst später erfolgende Entlassung der Zeugin Y. erst recht gerechtfertigt. Auch ist die Dauer des Zuwartens seitens des Arbeitgebers nicht außergewöhnlich. Eine Gewährung von Lohnkostenzuschuss im Rahmen der "Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose" verlangt zunächst einmal grundsätzlich vom Arbeitgeber, eine Weile zuzuwarten, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, sich einzuarbeiten. Auch haben sich die Eigenheiten und Defizite der Zeugin Y. erst ab Oktober 1995 deutlicher herausgestellt, als neben vermehrter zeitlicher Flexibilität wegen der vermehrten Wahrnehmung auswärtiger Termine durch den Inhaber vor allem selbständiges Arbeiten der Zeugin Y. geboten war. Dass der Inhaber der Klägerin der Zeugin Y. dann nicht umgehend kündigte, sondern erst nach Anhörung von einigem Verdruss aufgrund eines spontanen Anlasses, der Weigerung der Zeugin, die Fahrt nach Buchloe durchzuführen -, ist nicht außergewöhnlich. Es besteht daher kein Anlass, aufgrund des zeitlichen Ablaufs die Angaben der Klägerin, die durch die Zeugin M. voll, zum Teil auch schon durch die eigenen Angaben der Zeugin Y. im Verwaltungsverfahren und als Zeugin vor dem SG bestätigt wurden, in Zweifel zu ziehen und andere Hintergründe für die Kündigung zu vermuten. Nach dem sich ergebenden Gesamtbild war ein Verbleiben der Zeugin Y. bei der Klägerin für diese spätestens zum Zeitpunkt der Kündigung nicht mehr zumutbar, da, ohne dass die Klägerin selbst ein Verschulden daran trifft, eine sinnvolle Integration der Zeugin in den Betrieb nicht mehr zu erwarten war. Die Voraussetzungen für einen Widerruf der Bewilligung des Lohnkostenzuschusses für die Zeugin waren daher nicht gegeben, so dass der angefochtene Bescheid der Beklagten aufgehoben

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

Ein Anlass, die Revision nach [Â§ 160 Abs.2 Nr.1 oder Nr.2 SGG](#) zuzulassen, bestand nicht. Die Rechtsache hat keine grundsätzliche Bedeutung. Das Urteil weicht nicht von einer Entscheidung des Bundessozialgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshilfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts ab und beruht auf dieser Abweichung.

Erstellt am: 22.09.2003

Zuletzt verändert am: 22.12.2024