S 17 AL 227/99

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Sachsen
Sozialgericht	Sächsisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	3
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 17 AL 227/99
Datum	04.08.2000

2. Instanz

Aktenzeichen	L 3 AL 163/00
Datum	11.07.2001

3. Instanz

Datum	-

I. Die Berufung des KlÃ¤gers gegen das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 04. August 2000 wird zurÃ¼ckgewiesen.
II. AuÃergerichtliche Kosten sind auch fÃ¼r das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten Ã¼ber die Erstattung eines Einarbeitungszuschusses (EZ) fÃ¼r einen Arbeitnehmer.

Der KlÃ¤ger ist Inhaber eines Einzelunternehmens in der Metallbearbeitung. Er beantragte am 03. Februar 1997 fÃ¼r den seit 01. Dezember 1996 arbeitslosen Arbeitnehmer R â¦ R â¦ (R. R.) einen EZ fÃ¼r die vom 04. Februar 1997 bis 04. Mai 1997 vorgesehene Einarbeitung als Drehautomateneinsteller.

Die Beklagte bewilligte dem KlÃ¤ger mit Bescheid vom 25. Februar 1997 den EZ in HÃ¶he von 800,00 DM monatlich.

Der KlÃ¤ger schloss mit R. R. einen Arbeitsvertrag Ã¼ber eine TÃ¤tigkeit als Bediener/Einsteller mit wÃ¶chentlicher Arbeitszeit vom 40 Stunden ab. Vereinbart wurde eine Mitarbeit im Zwischenschichtsystem. R. R. sollte fÃ¼nf "OR-Automaten" bedienen, einstellen, schleudern und kontrollieren. Er nahm die TÃ¤tigkeit am 04. Februar 1997 auf, war vom 10. bis 15. MÃ¤rz 1997 arbeitsunfÃ¤hig und arbeitete danach weiter an den Maschinen. Der KlÃ¤ger kÃ¼ndigte das ArbeitsverhÃ¤ltnis mit Schreiben vom 08.04.1997 zum 16.04.1997 schriftlich ohne Angabe von KÃ¼ndigungsgrÃ¼nden.

Er setzte die Beklagte davon mit Schreiben vom 10. April 1997 in Kenntnis und begrÃ¼ndete die KÃ¼ndigung mit der UnselbstÃ¤ndigkeit und der Arbeitseinstellung des Arbeitnehmers wÃ¤hrend der Einarbeitungszeit.

Mit Erstattungsbescheid vom 18. Juni 1997 forderte die Beklagte den fÃ¼r R. R. in der Zeit vom 04. Februar 1997 bis 03. Mai 1997 gezahlten EZ in HÃ¶he von 1.601,60 DM gemÃ¤Ã Â§ 49 Abs. 4 AFG zurÃ¼ck. Der KlÃ¤ger habe das ArbeitsverhÃ¤ltnis mit R. R. wÃ¤hrend des FÃ¶rderungszeitraumes ohne wichtigen Grund (Â§ 626 Abs. 1 BGB) beendet.

Dagegen legte der KlÃ¤ger am 04. Juli 1997 Widerspruch ein und fÃ¼hrte zur BegrÃ¼ndung aus: R. R. sei den kÃ¶rperlichen Anforderungen an die TÃ¤tigkeit als Maschinenbediener nicht gewachsen gewesen. Er habe nach Arbeitsaufnahme Ã¼ber gesundheitliche Probleme geklagt und sei vom 10. MÃ¤rz bis 14. MÃ¤rz 1997 arbeitsunfÃ¤hig gewesen. Die Krankheit habe er bei Abschluss des Arbeitsvertrages verschwiegen.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 09. Februar 1999 zurÃ¼ck. Der EZ sei nach Â§ 49 Abs. 4 AFG zurÃ¼ckzuzahlen. Die UnselbstÃ¤ndigkeit und Arbeitseinstellung des Arbeitnehmers seien kein wichtiger Grund im Sinne des Â§ 49 Abs. 4 AFG.

Der KlÃ¤ger hat am 10. MÃ¤rz 1999 Klage beim Sozialgericht Dresden erhoben. Er habe das ArbeitsverhÃ¤ltnis mit R. R. auf Grund dessen gesundheitlicher LeistungseinschrÃ¤nkungen beenden mÃ¼ssen. R. R. habe die Maschinen nicht uneingeschrÃ¤nkt bedienen kÃ¶nnen. Der EZ decke die fÃ¼r die Einarbeitung des Arbeitnehmers erforderlichen Mittel nicht.

Das Sozialgericht hat eine Beschreibung der TÃ¤tigkeit "Einrichter fÃ¼r Werkzeugmaschinen" beigezogen.

Das Sozialgericht hat auÃerdem Ã¼ber die UmstÃ¤nde der Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses Beweis erhoben und hierzu den Zeugen R. R. vernommen. Der Zeuge hat grÃ¶Ãere gesundheitliche Probleme wÃ¤hrend der Einarbeitungszeit verneint. Er sei einige Tage arbeitsunfÃ¤hig gewesen und habe danach seine Arbeit wieder aufnehmen kÃ¶nnen. Im Anschluss an die TÃ¤tigkeit bei dem KlÃ¤ger habe er noch 1 1/2 Jahre als Automatendreher gearbeitet. Der KlÃ¤ger habe die KÃ¼ndigung ihm gegenÃ¼ber mÃ¼ndlich mit der Lage des Unternehmens begrÃ¼ndet.

Das Sozialgericht hat die Klage mit Urteil vom 04. August 2000 abgewiesen. Rechtsgrundlage fÃ¼r die Erstattung sei Â§ 49 Abs. 4 AFG. Der KlÃ¤ger habe das ArbeitsverhÃ¤ltnis innerhalb der Einarbeitungszeit ohne wichtigen Grund beendet. Die vom KlÃ¤ger behauptete UnselbststÃ¤ndigkeit und mangelnde Arbeitseinstellung des R. R. stelle keinen wichtigen Grund im Sinne des Â§ 49 Abs. 4 AFG dar. Eine auf Arbeitspflichtverletzung gestÃ¼tzte fristlose KÃ¼ndigung sei nur dann zulÃ¤ssig, wenn die Verweigerung der Arbeitsleistung beharrlich und vorsÃ¤tzlich sei (Palandt/Putzo, BGB, Â§ 626 Rdnr. 5a). DafÃ¼r sei nach dem Vortrag des KlÃ¤gers nichts ersichtlich. Auch die gesundheitlichen EinschrÃ¤nkungen des Zeugen Richter hÃ¤tten die fristlose KÃ¼ndigung nicht rechtfertigen kÃ¶nnen. Der FortfÃ¼hrung der TÃ¤tigkeit hÃ¤tten gesundheitliche EinschrÃ¤nkungen dauerhaft nicht entgegen gestanden. R. R. habe im Anschluss an die TÃ¤tigkeit bei dem KlÃ¤ger noch 1 1/2 Jahre in einer vergleichbaren Position weitergearbeitet. Er sei im Einarbeitsungszeitraum auch nur vom 10. bis 15. MÃ¤rz 1997 arbeitsunfÃ¤hig gewesen. Der KlÃ¤ger sei auch nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger TÃ¤uschung (Â§ 123 BGB) berechtigt gewesen. Der Zeuge R. R. habe im Zwischenschichtsystem fÃ¼nf "OR-Automaten" bedienen und einstellen sollen. Besondere Anforderungen an die kÃ¶rperliche LeistungsfÃ¤higkeit hÃ¤tten sich weder daraus ergeben noch hÃ¤tten sie im VorstellungsgesprÃ¤ch eine Rolle gespielt. Er sei daher nicht verpflichtet gewesen, auf etwaige gesundheitliche EinschrÃ¤nkungen bei der AusfÃ¼hrung der Arbeit von sich aus hinzuweisen.

Gegen das dem KlÃ¤ger am 27. August 2000 zugestellte Urteil hat dieser am 08. September 2000 Berufung beim SÃ¤chs. LSG eingelegt. Die Zeugenvernehmung habe die chronischen gesundheitlichen StÃ¶rungen und fehlende Eignung des Arbeitnehmers R. R. fÃ¼r die TÃ¤tigkeit als Automaten-Einsteller bestÃ¤tigt.

Der KlÃ¤ger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 04. August 2000 und den Bescheid vom 18. Juni 1997 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 09. Februar 1999 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Zur BegrÃ¼ndung bezieht sie sich im Wesentlichen auf die AusfÃ¼hrungen des Sozialgerichts Dresden im angefochtenen Urteil.

Das Gericht hat eine ergÃ¤nzende Auskunft des KlÃ¤gers zum KÃ¼ndigungsgrund von R. R. eingeholt, wonach er das ArbeitsverhÃ¤ltnis mit R. R. aufgrund der Auftragslage und dem Ausfall von zwei Maschinen gekÃ¼ndigt habe.

Ferner hat das Gericht einen Befundbericht des Facharztes fÃ¼r Chirurgie, Dr. med. Windrich, beigezogen, der im Zeitraum vom 10. MÃ¤rz 1997 bis 15. MÃ¤rz 1997 ArbeitsunfÃ¤higkeit auf Grund eines Schmerzsyndroms an der Ferse ausgestellt

hatte.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrages der Beteiligten wird auf die gewechselten SchriftsÃ¤tze Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die Verwaltungsakte der Beklagten (Az.: Richter, Roland, 17.02.55) und die Gerichtsakten beider VerfahrenszÃ¼ge haben vorgelegen und waren Gegenstand der mÃ¼ndlichen Verhandlung, Beratung und Entscheidung.

Die Berufung ist gemÃ¤Ã Â§Â§ 143, 144 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthaft. Der Wert des Berufungsgegenstandes Ã¼bersteigt 1.000,00 DM. Der KlÃ¤ger wendet sich gegen die Erstattung eines EZ in HÃ¶he von 1.601,60 DM.

Die Berufung ist auch im Ãbrigen zulÃ¤ssig, aber unbegrÃ¼ndet.

Zu Recht hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Die angefochtenen Bescheide sind rechtmÃ¤Ãig und verletzen den KlÃ¤ger nicht in seinen Rechten.

Die Beklagte hat zu Recht von dem KlÃ¤ger den fÃ¼r die Zeit vom 04. Februar 1997 bis 03. Mai 1997 gewÃ¤hrten EZ zurÃ¼ckgefordert.

Rechtsgrundlage fÃ¼r die Erstattung ist Â§ 49 Abs. 4 ArbeitsfÃ¶rderungsgesetz (AFG) in der Fassung des 1. Gesetzes zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogrammes vom 21. Dezember 1993 (BGBl. I 1993 S. 2353, BGBl. I 1994, S. 72) i. V. m. Â§ 25 Abs. 9 Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt fÃ¼r Arbeit Ã¼ber die individuelle FÃ¶rderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung vom 29. April 1993 (AFuU). GemÃ¤Ã Â§ 49 Abs. 4 AFG ist der EZ zurÃ¼ckzuzahlen, wenn das ArbeitsverhÃ¤ltnis wÃ¤hrend der Einarbeitungszeit beendet wird; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer das ArbeitsverhÃ¤ltnis durch KÃ¼ndigung beendet hat oder der Arbeitgeber bei Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses berechtigt war, das ArbeitsverhÃ¤ltnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer KÃ¼ndigungsfrist zu kÃ¼ndigen. Â§ 25 Abs. 9 AFuU wiederholt die in Â§ 49 Abs. 4 1. Halbs. AFG getroffene Regelung.

Die Voraussetzungen fÃ¼r eine RÃ¼ckzahlung des gewÃ¤hrten EZ gemÃ¤Ã Â§ 49 Abs. 4 AFG sind erfÃ¼llt.

Denn das ArbeitsverhÃ¤ltnis mit R. R. ist von dem KlÃ¤ger innerhalb der 6-Monats-Frist gekÃ¼ndigt worden, ohne dass er berechtigt gewesen wÃ¤re, eine KÃ¼ndigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer KÃ¼ndigungsfrist auszusprechen.

Als "wichtige GrÃ¼nde" im Sinne des Â§ 49 Abs. 4 AFG sind insbesondere solche anzusehen, die nach den einschlÃ¤gigen arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere Â§ 626 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch (BGB), zur fristlosen AuflÃ¶sung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses berechtigen. Nach Â§ 626 Abs. 1 BGB ist der Arbeitgeber

zur fristlosen KÃ¼ndigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses berechtigt, wenn Tatsachen vorliegen, die unter BerÃ¼cksichtigung aller UmstÃ¤nde und unter AbwÃ¤gung der Interessen beider Vertragsteile dem KÃ¼ndigenden die Fortsetzung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses unzumutbar machten.

Diese Voraussetzungen waren vorliegend nicht gegeben.

Die behauptete UnselbstÃ¤ndigkeit und mangelnde Arbeitseinstellung des Arbeitnehmers sind keine wichtigen GrÃ¼nde in diesem Sinne. Derartige GrÃ¼nde rechtfertigen in keinem Fall eine KÃ¼ndigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses ohne Einhaltung der gesetzlichen KÃ¼ndigungsfrist. Selbst bei einer beharrlichen Arbeitsverweigerung, die hier nicht festgestellt wurde, wÃ¤re eine fristlose KÃ¼ndigung nur bei einer vorangegangenen Abmahnung gerechtfertigt (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, Â§ 125 V 5).

Dem wÃ¼rde auch Sinn und Zweck des EZ entgegenstehen. Denn mit dem EZ wird dem Arbeitgeber quasi eine "EntschÃ¤digung" fÃ¼r Minderleistungen des Arbeitnehmers wÃ¤hrend der Einarbeitungszeit gewÃ¤hrt. Selbst wenn nach dem Ablauf der Einarbeitungszeit noch Defizite in der Verrichtung der Arbeit vorgelegen hÃ¤tten, entsprÃ¤che es der vom Gesetz vorgesehenen Risikoverteilung, dass der Arbeitgeber dann entweder diese Defizite zumindest fÃ¼r die Dauer von sechs Monaten nach Ablauf der Einarbeitungszeit hinnimmt oder â□□ sofern er das ArbeitsverhÃ¤ltnis vorher kÃ¼ndigt â□□ den gewÃ¤hrten EZ zurÃ¼ckzahlt (vgl. LSG Saarland, Urteil vom 24. Februar 2000, Az: L 6 AL 24/99).

Ein wichtiger Grund ergibt sich hier auch nicht aus gesundheitlichen EinschrÃ¤nkungen des Arbeitnehmers und dessen ArbeitsunfÃ¤higkeit (10. â□□ 15. MÃ¤rz 1997). In der Regel ist eine Erkrankung kein die KÃ¼ndigung rechtfertigender Umstand. Vielmehr ist der Arbeitgeber gehalten, Krankheitszeiten der Arbeitnehmer zu Ã¼berbrÃ¼cken. An eine auÃ□erordentliche KÃ¼ndigung wegen Krankheit ist daher ein besonders strenger MaÃ□stab anzulegen. Weder eine langandauernde noch eine hÃ¤ufige Erkrankung stellen in der Regel einen solchen KÃ¼ndigungsgrund dar. Ein solcher kann allenfalls in Betracht kommen bei abschreckenden, ekelerregenden oder ansteckenden Erkrankungen oder wenn der Arbeitnehmer auf Grund arbeitsvertraglicher oder tarifvertraglicher Regelungen nur noch auÃ□erordentlich gekÃ¼ndigt werden kann oder er einem besonderen KÃ¼ndigungsschutz unterliegt. Das ist hier nicht der Fall. Selbst eine ordentliche KÃ¼ndigung kÃ¤me hier nicht in Betracht. Denn vorliegend lag weder eine langandauernde Erkrankung noch hÃ¤ufige Kurzerkrankungen vor, die eine ordentliche KÃ¼ndigung rechtfertigen kÃ¶nnten. Auch eine krankheitsbedingte Leistungsminderung, d.h. eine erhebliche unter dem Durchschnitt liegende LeistungsfÃ¤higkeit, konnte nicht festgestellt werden.

Der KlÃ¤ger war schlieÃ□lich auch nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger TÃ¤uschung gemÃ¤Ã□ Â§ 123 BGB berechtigt. Eine solche Berechtigung setzt entweder voraus, dass der Anfechtungsgegner in zulÃ¤ssiger Weise nach der verschwiegenen Tatsache gefragt worden ist, oder er nach Treu und Glauben mit RÃ¼cksicht auf die Verkehrssitte auch ohne besondere Befragung zur Offenbarung

der Tatsache verpflichtet war. Beides ist hier nicht der Fall. Der KlÃ¤ger hat den Arbeitnehmer vor AbschluÃ des Arbeitsvertrages nicht nach frÃ¼heren Erkrankungen befragt. Offenbarungspflichten des Arbeitnehmers bestanden nicht. Zwar hat ein Arbeitnehmer ungefragt voraussichtliche Krankheiten bei Dienstantritt oder einen Kuraufenthalt mitzuteilen. Er braucht aber nicht auf eine latente GesundheitsgefÃ¤hrdung hinweisen. R.R. war hier wegen eines Schmerzsyndromes an der Ferse fÃ¼r wenige Tage arbeitsunfÃ¤hig. Damit liegen die Voraussetzungen fÃ¼r eine Anfechtung wegen arglistiger TÃ¤uschung nicht vor.

Insgesamt sind damit die RÃ¼ckzahlungsvoraussetzungen des Â§ 49 Abs. 4 AFG gegeben, ohne dass es einer gesonderten Aufhebung der Leistungsbewilligung bedurfte. Denn Â§ 49 Abs. 4 AFG stellt im VerhÃ¤ltnis zum Â§Â§ 45 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) X eine Sonderregelung dar. Die Norm erweitert die in Â§Â§ 45 ff. SGB X geregelten RÃ¼ckforderungsmÃ¶glichkeiten fÃ¼r die Vergangenheit und ermÃ¤chtigt zur RÃ¼ckforderung. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Norm ("zurÃ¼ckzuzahlen ist") und wird durch die zu vergleichbaren RÃ¼ckforderungsvorschriften des AFG ergangene Rechtsprechung bestÃ¤tigt. Vergleichbar sind die Sonderregelungen der Â§Â§ 44 Abs. 2, 46 Abs. 3 Satz 2 AFG, wonach Unterhaltsgeld und FÃ¶rderungsleistungen nach Â§ 45 AFG zurÃ¼ckzuzahlen sind, sofern kein wichtiger Grund fÃ¼r den Abbruch der MaÃnahme oder fÃ¼r die weitere AusÃ¼bung der BeschÃ¤ftigung besteht. Eine gesonderte Aufhebung oder RÃ¼cknahme der Bewilligung ist nach der Rechtsprechung des BSG vor der RÃ¼ckforderung nicht erforderlich (vgl. BSG, Urt. v. 17.03.98, Az.: 11 RAr 62/96; Urt. v. 17.03.88, Az.: 11 RAr 19/87).

Nach alldem war die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus Â§ 193 Abs. 1 SGG.

GrÃ¼nde, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor, Â§ 160 Abs. 2 Nrn. 1, 2 SGG.

Erstellt am: 07.09.2003

Zuletzt verändert am: 23.12.2024