

Abdruck



2

jobcenter
Berlin Mitte

105-106

Jobcenter Berlin Mitte, Seydelstr. 2 - 5, 10117 Berlin

Sozialgericht Berlin
Invalidenstr. 52
10557 Berlin

2	Sozialgericht Berlin
Eing.:	20. Mai 2014
<input type="checkbox"/> Doppel	<input type="checkbox"/> Anlagen <input type="checkbox"/> -fesch <input type="checkbox"/> Akten
<input type="checkbox"/> Vollmacht	<input type="checkbox"/> RfBj <input type="checkbox"/> Heft

Ihr Zeichen: S 102 AS 26149/13
 Ihre Nachricht: 07. Mai 2014
 Mein Zeichen: 139.M - 96204BG0065589
 K-P-96204-01674/13
 (Bei jeder Antwort bitte angeben)
 BG-Nummer: 96204BG0065589

Name:
 Telefax:
 E-Mail: Jobcenter-Berlin-Mitte.SGG-Stelle@jobcenter-ge.de
 Datum: 16. Mai 2014

**Rechtsstreit Ralph Boes ./ Jobcenter Berlin Mitte
S 102 AS 26149/13**

Der Beklagte hat die gerichtliche Anfrage vom 07.05.2014 zur Kenntnis genommen.

Der Beklagte ist mit einer Entscheidung per Gerichtsbescheid, ohne mündliche Verhandlung **nicht** einverstanden.

Dies wird wie folgt begründet:

Die Beklagte geht davon aus, dass der Vermittlungsvorschlag hinreichend bestimmt ist und es mithin keiner Aufhebung der streitgegenständlichen Sanktion bedarf.

Wie vom Sozialgericht zitiert orientiert sich diese Auffassung an dem Urteil des Bundessozialgerichtes vom 16.12.2008 zum Aktenzeichen B 4 AS 60/07. Zunächst wird darauf hingewiesen, dass in jenem Verfahren ein sogenannter 1-Euro-Job, mithin eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II streitgegenständlich war. Eine Übertragung auf den hiesigen Fall, worin es um ein reguläres versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis geht, welches in keiner Form öffentlich gefördert wird, ist somit nicht ohne weiteres möglich. Die Ausgangssituation ist bereits eine vollkommen Andere.

Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II haben das Ziel eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen bzw. die Arbeitsfähigkeit des Leistungsberechtigten sowohl zu erproben als auch zu erhalten oder wieder herzustellen. Die Arbeiten müssen im öffentlichen Interesse und gleichzeitig zusätzlich sein, um reguläre Beschäftigungsverhältnisse nicht zu verdrängen. Der zeitliche Umfang kann dabei von einer Teilzeit- bis zu einer Vollzeitbeschäftigung liegen.

Die notwendige Bestimmtheit des Arbeitsangebotes gegenüber dem Leistungsberechtigten resultiert aus der Überlegung, dass Dieser bereits vorher erkennen muss, ob die Arbeitsgelegenheit überhaupt die inhaltlichen und formellen Anforderungen einer Arbeitsgelegenheit

- 2 -

Postanschrift
Jobcenter Berlin Mitte
Seydelstr. 2 - 5
10117 Berlin

Bankverbindung
BA-Service-Haus
Bundesbank
BIC: MARKDEF1760
IBAN: DE5076000000076001617

Öffnungszeiten
Mo, Di, Do, Fr 8:00 - 12:30 Uhr
Mi geschlossen
Do 12.30 - 18.00 Uhr nur mit
Termin für Berufstätige und
Maßnahmeteilnehmer/innen

Besucheradresse
Seydelstr. 2 - 5
10117 Berlin

Internet: www.berlin.de/jobcenter/mitte

genügt. Die Bestimmtheit bezieht sich dabei auf die Art der angebotenen Arbeit, ihres zeitlichen Umfangs, die zeitliche Verteilung der Arbeit sowie die Höhe der angemessenen Entschädigung für die entstehenden Mehraufwendungen.

Die Notwendigkeit dieser genaueren Angaben bei Arbeitsgelegenheiten ist durchaus nachvollziehbar, da der Leistungsberechtigte gegebenenfalls erkennen muss, ob die Arbeit tatsächlich öffentlich und zusätzlich ist und ob die angebotene Mehraufwandsentschädigung auch tatsächlich die entstehenden Mehraufwendungen abdeckt.

Ganz anders verhält sich die Sach- und Rechtslage bei dem vorliegenden Arbeitsangebot vom 26.06.2013 an den Kläger.

Zunächst wurde in dem Vermittlungsvorschlag die Art der Arbeit eindeutig mit „Kundenbetreuer (m/w)- INBOUNDBEREICH“ sowie „Call-Center-Agent/in“ bezeichnet.

Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs wurde ausführlich erläutert, dass sowohl eine Vollzeit- als auch eine Teilzeitbeschäftigung ab 20 Std. wöchentlich möglich wäre. Die tatsächlichen Wünsche des Klägers auch mit dem Hinblick, dass dieser eventuell nebenbei seine Selbstständigkeit weiterhin ausüben möchte, hätten bei der Findung des zeitlichen Umfangs der Beschäftigung berücksichtigt werden können.

Anders als bei einer Arbeitsgelegenheit ist eine genaue Bezifferung des zeitlichen Umfangs nicht notwendig, da ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nach gearbeiteten Stunden vergütet wird. Je nachdem wie viel und ggf. wann gearbeitet wird ergibt sich mithin der Lohn. Anders ist dies bei Arbeitsgelegenheiten. Hierbei setzt der Leistungsträger vorab, die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden sowie die Höhe der Mehraufwandsentschädigung im Zuweisungsverwaltungsakt fest. Daher sind an einer solchen Zuweisung zu einer MAE deutlich höhere Anforderungen an deren Bestimmtheit zu stellen.

Bezüglich der zeitlichen Verteilung wurde ebenfalls darauf hingewiesen, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung eine Arbeitszeit am Vormittag, Nachmittag, Abend oder im Schichtsystem realisierbar wäre. Es wäre sogar eine flexible Teilzeitbeschäftigung mit unterschiedlichen Arbeitszeitverteilungen möglich, zumal der Kläger nach seiner Aussage oftmals in Arbeiten seines Vereins oder in seiner Vortragstätigkeit eingebunden ist. Die Arbeitszeit hätte sich auf die gesamte Woche von Montag bis Sonntag verteilen lassen. Wie viele vergleichbare Nichtleistungsempfänger, hätte der Kläger schlichtweg einen Schichtplan erhalten welcher in Absprache mit dem Arbeitgeber und anderen Arbeitnehmern flexibel hätte gestaltet werden können.

Die vorgesehene Entlohnung wurde ebenfalls in dem Arbeitsangebot bezeichnet. Bereits der Hinweis auf eine Entlohnung nach „Tarif“ reicht für die Bestimmtheit des Arbeitsangebotes aus. Näher erläutert wurde vorliegend, dass es sich hierbei um eine „Vergütung nach IGZ-Tarif“ handelt.

Die Benennung eines konkreten Stundenlohns ist weder vorgesehen noch notwendig. Anders als bei einer Arbeitsgelegenheit, welche regelmäßig einen „Stundenlohn“ zwischen 1,00 Euro und 1,50 Euro vorsieht, ist ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis welches nach Tarif gezahlt wird niemals sittenwidrig.

Dass das Beschäftigungsverhältnis folglich nicht unzumutbar war, ist dem Kläger damit bereits mitgeteilt worden. „Die Unzumutbarkeit soll nach vorherrschender Ansicht im Anschluss an die Rechtsprechung des BAG (BAG 22.4.2009 – 5 AZR 436/08) erst dann anzunehmen sein, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht (Berlit in Münder, SGB II, 5. Auflage § 31 SGB II Rz. 28)“. In welche Entgeltgruppe der Kläger schließlich eingruppiert worden wäre, kann dahinstehen, da alle Entgeltgruppen eine tarifliche Bezahlung gewährleisten.

Der Kläger kann mithin bereits durch die Angabe einer tariflichen Entlohnung (aus Gründen des Rechtsschutzes) erkennen, dass es sich um ein zulässiges Arbeitsangebot handelt.

Ob es dem Kläger zumutbar gewesen wäre sich durch das Tarifwerk der IGZ zu lesen, kann dahinstehen, da der Kläger eventuell fehlende Informationen zu seiner genauen Entlohnung im Vorstellungsgespräch hätte erfragen können.

Wie in dem Schriftsatz des Beklagten vom 07.02.2014 bereits erläutert, fand trotz vorheriger Demonstration des Klägers am Tag des Vorstellungsgesprächs ein persönliches Gespräch zwischen dem Arbeitgeber und dem Kläger statt. Dort wurde dem Kläger genauestens erklärt welche Einsatzmöglichkeiten für ihn in Betracht kommen. Eine Erörterung der Arbeitszeit und dessen Verteilung sowie der entsprechende Lohn hätten folglich ebenfalls besprochen werden können.

„Es kann insofern nichts anderes gelten, als das Bundessozialgericht in seiner Rechtsprechung zum Eintritt einer Sperrzeit ausgeführt hat (Urteil vom 21. Juli 1981, 7 Rar 2/80, SozR 4100 § 119 Nr. 15 S. 77 f.). Danach kann der Arbeitslose sich im Nachhinein nicht darauf berufen, dass das Angebot unzureichend konkretisiert war, wenn er von dem Recht zur Ablehnung zunächst keinen Gebrauch macht, sondern aufgrund des ihm unterbreiteten Angebots Kontakte mit dem Arbeitgeber aufnimmt und sich dadurch selbst die Gelegenheit verschafft, bisher fehlende Informationen über das Arbeitsangebot zu erhalten. Er hat dann durch sein Verhalten zum Ausdruck gebracht, dass er das Angebot als ausreichend bestimmt akzeptiert und hat sich damit des Rechts begeben, dessen Mangel nachträglich zur Abwendung der gesetzlichen Folgen der Leistungssperre geltend zu machen. Das Verbot widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) als Sonderfall des Rechtsgrundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch) gilt auch im Bereich des öffentlichen Rechts, insbesondere auch des Sozialversicherungsrechts, und kommt in diesem Sinne sowohl für das Handeln der Verwaltungsbehörden bzw. der Versicherungsträger als auch für das Verhalten des Einzelnen in Betracht. Der Arbeitslose kann sich, wenn es aus anderen Gründen nicht zum Vertragsschluss kommt, nicht nachträglich auf eine mangelhafte Konkretisierung des Angebots berufen; denn sein Verhalten lässt auf den Willen schließen, dass er von seinem Recht auf Ablehnung des Angebots wegen nicht ausreichender Bestimmtheit keinen Gebrauch machen will, sodass die – spätere – Berufung auf dieses Recht als treuwidriges Verhalten („protestatio facto contraria“) zu werten ist“, vgl. LSG Hamburg, Beschluss vom 17.04.2007, AZ: L 5 B 75/07 ER AS.

Da der Kläger sich hier nicht auf die Unbestimmtheit des Vermittlungsangebotes beruft, sondern das Gericht, geht der Beklagte davon aus, dass der Kläger das Arbeitsangebot für ausreichend bestimmt erachtet hat.

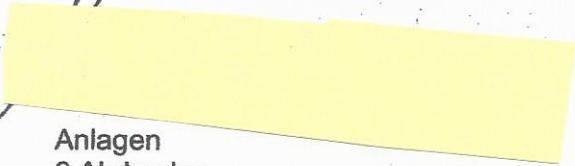
Der Beklagte weist schlussendlich noch auf ein anderes Urteil des Bundessozialgerichtes, Urteil vom 05. September 2006 – B 7a AL 14/05 R – hin, welches der Beklagte hier eher mit der hiesigen Fallkonstellation für vergleichbar hält. Darin heißt es hinsichtlich des Bestimmtheitserfordernisses eines Vermittlungsvorschlages:

„Für die Bestimmtheit des Arbeitsangebots genügt es gemäß § 144 Abs 1 Nr 2 SGB III, wenn das ArbA den Arbeitgeber sowie die Art der Tätigkeit benennt (vgl hierzu BSG SozR 3-4100 § 119 Nr 11 S 48; Henke in Eicher/Schlegel, SGB III, Stand März 2006, § 144 RdNr 277). Diesen Anforderungen entsprach der schriftliche Vermittlungsvorschlag des ArbA. Der Kläger kann sich in diesem Zusammenhang nicht darauf berufen, der Vermittlungsvorschlag sei wegen der Verwendung der Begriffe Disponent und Arbeitsvorbereitung undurchsichtig bzw interpretationsbedürftig gewesen. Dem Zweck der Konkretisierungspflicht wird nämlich schon dann genügt, wenn der Arbeitslose auf der Grundlage der Angaben im Vermittlungsvorschlag des ArbA in die Lage versetzt wird, ein Vorstellungsgespräch mit dem künftigen Arbeitgeber zu vereinbaren (vgl Voelzke in Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, 2003, § 12 RdNr 310). Wenn der Arbeitslose über die Angaben im Vermittlungsvorschlag hinausgehende Informationen zur angebotenen Arbeit wünscht, so kann er sich entweder an die Beklagte oder an den künftigen Arbeitgeber wenden und diese anlässlich eines Vorstellungsgesprächs erfragen.“

Wie aus den Schriftsätzen des Klägers hervorgeht, richtet sich die Klage insbesondere auf die Frage der Verfassungsmäßigkeit der Sanktionsregelungen der §§ 31, 32 SGB II und nicht gegen die Art und Weise der von dem Beklagten angebotenen Beschäftigungen mittels eines Vermittlungsvorschlages.

Da der Konkretisierungspflicht des angebotenen Beschäftigungsverhältnisses mit dem Vermittlungsvorschlag vom 26.06.2013 genüge getan wurde, hält der Beklagte eine Entscheidung mit vorheriger mündlicher Verhandlung mithin für sachdienlich, sodass eine Zustimmung zur Entscheidung per Gerichtsbescheid nicht erfolgen kann.

Mit freundlichen Grüßen
im Auftrag



Anlagen
2 Abdrucke