

## Entscheidungen zur Arbeitsförderung (SGB III)

§ 159 Abs. 1, § 154, § 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III; § 50 Abs. 1 S. 1 SGB X

**Sperrzeit wegen Verhinderung des Zustandekommens eines Vorstellungsgesprächs**

Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 18.9.2020 – L 7 AL 80/19

**Leitsätze (der Redaktion):**

**1. Der Arbeitsloe handelt grundsätzlich grob fahrlässig, wenn er vergisst, eine bereits gefertigte E-Mail-Bewerbung rechtzeitig abzusenden. Dies gilt auch bei einer Vielzahl von Vermittlungsvorschlägen.**

**2. Die Arbeitsagentur darf bei der Berechnung des Erstattungsbetrages nach ihren fachlichen Weisungen zu § 154 SGB III vorgehen, nach denen bei einer im Februar eingetretenen Änderung, die bis zum Ende des Monats reicht, für die Höhe des Erstattungsbetrages davon ausgehen, dass der Monat Februar 30 Tage hat, auch wenn er im konkreten Fall nur 28 Tage hat.**

**Aus den Entscheidungsgründen:**

Die gemäß §§ 143 und 144 SGG statthafte Berufung ist zulässig; sie ist ganz überwiegend begründet, teilweise jedoch unbegründet.

Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 21.4.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 1.8.2017, mit dem diese den Eintritt einer Sperrzeit vom 20.2. bis 12.3.2017 und die Minderung des Anspruchs auf Alg um 21 Tage festgestellt, die Bewilligung von Alg für diesen Zeitraum aufgehoben und die Erstattung von Alg in Höhe von 779,93 Euro verlangt hat, ist rechtswidrig, soweit die Feststellung einer Sperrzeit und die Aufhebung der Bewilligung von Arbeitslosengeld die Zeit vom 11. bis 12.3.2017 betreffen und soweit die Erstattungsforderung die Höhe von 712,11 Euro übersteigt, und verletzt die Klägerin insoweit in ihren Rechten. Im Übrigen ist der Bescheid jedoch rechtmäßig. Der Änderungsbescheid der Beklagten vom 21.4.2017 ist, soweit er der Klägerin wegen einer eingetretenen Sperrzeit für die Zeit vom 20.2. bis 10.3.2017 kein Alg gewährt hat, rechtmäßig, aber hinsichtlich der Ablehnung der Gewährung von Alg für die Zeit vom 11. und 12.3.2017 rechtswidrig (zur rechtlichen Einheit eines solchen Bescheides mit dem Sperrzeitbescheid siehe zuletzt BSG, Urteil vom 27.6.2019, B 11 AL 14/18 R, Juris, Rdnr. 11 m.w.N.).

Die Aufhebung der Bewilligung von Alg für die Zeit ab 20.2. war nur bis 10.3.2017 rechtmäßig. Rechtsgrundlage dafür ist die Regelung des § 48 Abs. 1 und 4 SGB X.

Soweit in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass eines Verwaltungsaktes mit Dauerwirkung vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eintritt, ist der Verwaltungsakt nach § 48 Abs. 1 Satz 1 SGB X mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben. Der Verwaltungsakt soll nach § 48 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SGB X mit Wirkung vom Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse aufgehoben werden, soweit der Betroffene wusste oder nicht wusste, weil er die

erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat, dass der sich aus dem Verwaltungsakt ergebende Anspruch kraft Gesetzes zum Ruhen gekommen oder ganz oder teilweise weggefallen ist. Nach § 48 Abs. 4 Satz 1 SGB X gelten § 44 Abs. 3 und 4, § 45 Abs. 3 Satz 3 bis 5 und Abs. 4 Satz 2 SGB X entsprechend. In den rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass des Bescheides der Beklagten vom 16.11.2016 in der Fassung des Bescheides vom 9.12.2016, einem Verwaltungsakt mit Dauerwirkung, durch den der Klägerin Alg ab 1.10.2016 gewährt wurde, vorgelegen haben, ist durch das Ruhen des Anspruchs der Klägerin auf Alg für die Zeit vom 20.2. bis 10.3.2017 eine wesentliche Änderung eingetreten.

Der Anspruch der Klägerin auf Alg ruht nach § 159 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2, Abs. 3 SGB III.

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht ein Anspruch auf Alg nach § 159 Abs. 1 Satz 1 SGB III für die Dauer einer Sperrzeit. Nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III liegt versicherungswidriges Verhalten vor, wenn die arbeitslose Person trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht annimmt oder nicht antritt oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs, durch ihr Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung).

Die Klägerin war bei Übersendung des Vermittlungsvorschlags der Beklagten vom 15. Februar 2017, in dem als Arbeitgeberin die D. e.K. Autovermietung und als Art der Tätigkeit „Bürokraft/Kaufmännische Fachkraft“ angegeben war, arbeitslos. Die der Klägerin angebotene Tätigkeit war ihr schon in Hinblick auf ihre vorausgegangene Tätigkeit als Disponentin/Bürokauffrau bei dem Autohaus C. GmbH & Co. KG zumutbar. Eine ordnungsgemäße Rechtsfolgenbelehrung war Bestandteil des Vermittlungsangebots vom 15.2.2017. Die angebotene Tätigkeit hat die Klägerin jedoch nicht angenommen, weil sie sich, trotz der Aufforderung, sich umgehend zu bewerben, zunächst überhaupt nicht beworben hat. Dazu gibt sie an, dass sie dieses Angebot in ihrem „Bewerbertagebuch“ zwar eingetragen habe, aber dann vergessen habe, die Bewerbung abzuschicken. Erst nachdem die Beklagte sie im April 2017 zu den Gründen für ihre Nichtbewerbung angehört habe, habe sie sich doch noch beworben. Zu diesem Zeitpunkt war die Stelle jedoch bereits an einen anderen Bewerber vergeben. Anhaltspunkte dafür, dass der Klägerin aufgrund des konkreten Arbeitsangebots und eventueller Besonderheiten des in Betracht kommenden Arbeitsmarktes nach Eingang des Vermittlungsangebots vom 15.2.2017 noch Prüf- und Bedenkzeit (zu einer solchen Fallkonstellation siehe BSG, Urteil vom 3.5.2018, B 11 AL 2/17 R, Juris, Rdnr. 25 f.) einzuräumen gewesen wäre, die sie dazu berechtigt hätte, sich nicht umgehend, sondern erst im April 2017 zu bewerben, liegen nicht vor.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist für die Verwirklichung des Tatbestandes des § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit erforderlich (siehe BSG, Urteil vom 14.7.2004, B 11 AL 67/03 R, Juris, Rdnr. 19 zur Vorgängervorschrift des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Ausreichend ist vielmehr ein vorwerfbares Verhalten, das schon bei

leichter Fahrlässigkeit vorliegt (siehe BSG, Urteil vom 14.7.2004, B 11 AL 67/03 R, Juris, Rdnr. 18 zur Vorgängervorschrift des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III; BSG, Urteil vom 5.9.2006, B 7a AL 14/05 R, Juris, Rdnr. 21 zur Vorgängervorschrift des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Hier hat die Klägerin – nach ihren Angaben – das Vermittlungsangebot vom 15.2.2017 zwar in ihrem „Bewerbertagebuch“ eingetragen, aber dann vergessen, die Bewerbung abzuschicken. Nähere Gründe, warum sie, nach der Eintragung des Vermittlungsangebots vom 15.2. in ihr „Bewerbertagebuch“ vergessen hat, die Bewerbung per E-Mail abzuschicken, gibt sie nicht an. Wenn die Klägerin das Vermittlungsangebot bekommen, als Vermittlungsangebot wahrgenommen und deswegen in eine Liste („Bewerbertagebuch“) aufgenommen hat, ist es jedoch aufgrund der individuellen Fähigkeiten der Klägerin, die durch ihre bisherige berufliche Tätigkeit und ihr Auftreten erkennbar sind, grob fahrlässig, wenn sie die entsprechende Bewerbung nicht auch tatsächlich abschickt. Dies gilt insbesondere, weil sich der Aufwand bei einer Abgabe der Bewerbung per E-Mail in engen Grenzen hält und sie vergleichbare Bewerbungen bereits vorher in größerer Zahl verschickt hat. Diese Einschätzung der groben Fahrlässigkeit gilt unabhängig davon, ob die Klägerin dieses Vermittlungsangebot einzeln in mehreren Umschlägen oder zusammen mit weiteren Vermittlungsangeboten in einem Umschlag erhalten hat, wobei der Senat aufgrund der Frankierung des Vermittlungsangebotes vom 15. Februar 2017 mit 70 Cent jedoch davon ausgeht, dass die Klägerin an diesem Tag keinen Umschlag mit mehreren Vermittlungsangeboten, für die dann ein höheres Porto zu zahlen gewesen wäre, erhalten hat. Im Übrigen war die Klägerin auch bei einem anderen Vermittlungsangebot, dem Vermittlungsangebot vom 22.2.2017 für das Autohaus E., sehr unsorgfältig und hat angegeben, dass sie sich auf dieses Vermittlungsangebot nicht beworben habe, weil dieses „untergegangen“ sei. Der Auffassung des Sozialgerichts, dass in der fehlenden Absendung der Bewerbung auf das Vermittlungsangebot vom 15.2.2017 ein allenfalls leicht fahrlässiges und damit kein vorwerfbares Verhalten i.S.v. § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III liegen soll, kann damit nicht gefolgt werden. Der Senat sieht darin jedenfalls in dem konkreten Fall der Klägerin ein grob fahrlässiges Verhalten. Deshalb kann auch offenbleiben, ob die Verwirklichung des Tatbestandes des § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III auch aufgrund leichter Fahrlässigkeit möglich ist und dagegen verfassungsrechtliche Bedenken, wie sie vom Sozialgericht geltend gemacht werden, tatsächlich bestehen. Das Bundessozialgericht hat solche jedenfalls (nur) für den Fall geäußert, dass die an einen Sperrzeitatbestand geknüpften Sanktionen sich allein aus einem nur objektiv vorliegenden Tatbestand ergeben (siehe BSG, Urteil vom 14.7.2004, B 11 AL 67/03 R, Juris, Rdnr. 18 zur Vorgängervorschrift des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

Auch der kausale Zusammenhang zwischen der unterlassenen Bewerbung der Klägerin und der Verlängerung ihrer Arbeitslosigkeit besteht. Dafür ist kein eigentlicher Kausalitätsnachweis erforderlich, sondern es ist im Sinne einer typisierenden Kausalität ausreichend, dass der Arbeitslose nach seinen Vorkenntnissen für die angebotene Arbeit in Betracht kommt (BSG, Urteil vom 5.9.2006, B 7a AL 14/05 R, Juris, Rdnr. 21 zur Vorgängervorschrift des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Dies ist bei der Klägerin aufgrund ihrer Beschäftigung als Disponentin/Bürokauffrau bei dem Autohaus C. GmbH & Co. KG jedenfalls der Fall. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin einen wichtigen Grund gehabt hätte, sich nicht auf das Vermittlungsangebot der Beklagten vom 15. Februar 2017 zu bewerben, liegen nicht vor.

Die im Bescheid festgelegte Dauer der Sperrzeit von drei Wochen ist rechtmäßig. Die Sperrzeit hat jedoch bereits am 18.2.2017 und nicht erst am 20. Februar begonnen.

Nach § 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt nach § 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III im Fall des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art drei Wochen. Da die Klägerin durch den Vermittlungsvorschlag vom 15.2.2017 aufgefordert wurde, sich umgehend zu bewerben, und diese Bewerbung am 17.2.2017 auch in ihre Liste eingetragen und vorbereitet hat, dann aber an diesem Tag vergessen hat, die Bewerbung auch tatsächlich abzuschicken, fällt das Ereignis, das die Sperrzeit begründet, bereits auf diesen Tag, so dass die Beklagte den Beginn der Sperrzeit mit dem 18.2.2017 hätte angeben müssen. Die Dauer der Sperrzeit beträgt, weil ein erstmaliges versicherungspflichtwidriges Verhalten der Klägerin vorliegt, wie von der Beklagten angenommen, drei Wochen.

Auch wenn die Klägerin nicht wusste, dass ihr Anspruch auf Alg aufgrund einer Sperrzeit wegen einer unterlassenen Bewerbung kraft Gesetzes zum Ruhen gekommen war, weil sie das Absenden dieser Bewerbung nach ihren Angaben vergessen hatte, hat sie jedoch – weil sie die erforderliche Sorgfalt in besonders schweren Maße verletzt hat – nicht gewusst, dass ihr Anspruch auf Alg aufgrund einer Sperrzeit wegen einer unterlassenen Bewerbung kraft Gesetzes zum Ruhen gekommen war. Sie hat sich nämlich hinsichtlich der unterlassenen Absendung dieser Bewerbung grob fahrlässig verhalten (s.o.) und sie hätte aufgrund der unmissverständlichen und eindeutigen Rechtsfolgenbelehrung, die mit dem Vermittlungsangebot vom 15.2.2017 verbunden war, wissen müssen, dass ihr Anspruch auf Alg aufgrund einer Sperrzeit wegen einer unterlassenen Bewerbung kraft Gesetzes zum Ruhen kommt, wenn sie sich ohne wichtigen Grund nicht umgehend bewirbt. Die Rechtsfolgenbelehrung weist nämlich ausdrücklich darauf hin, dass eine Sperrzeit eintritt, wenn die Klägerin ohne wichtigen Grund das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch ihr Verhalten verhindert, zum Beispiel, indem sie sich nicht vorstellt, und ihr Anspruch während einer Sperrzeit ruht. Damit musste der Klägerin klar sein, dass eine Sperrzeit eintritt, der zum Ruhen ihres Anspruchs auf Alg führt, wenn sie sich nicht auf die angebotene Stelle bewirbt und sich damit nicht bei dem von der Beklagten genannten Arbeitgeber vorstellt. Im Übrigen ist ihr das Ruhen des Anspruchs auf Alg schon deshalb aufgrund grober Fahrlässigkeit entgangen, weil sie, wie sie in der mündlichen Verhandlung am 18. September 2020 angegeben hat, die entsprechende Rechtsfolgenbelehrung überhaupt nicht gelesen hat.

Die Beklagte war auch nach § 330 Abs. 3 Satz 1 SGB III verpflichtet, die Bewilligung jedenfalls ab dem 20.2.2017 aufzuheben, da das Ruhen des Anspruchs auf Alg durch die festgestellte Sperrzeit (s.o.) und damit die wesentliche Änderung in den Verhältnissen zu diesem Zeitpunkt eingetreten war. Einen Ermessensspielraum hatte sie bei dieser Entscheidung nicht.

Die Jahresfrist des §§ 48 Abs. 4 Satz 1, 45 Abs. 4 Satz 2 SGB X ist eingehalten. Die Aufhebung der Bewilligung von Alg durch den Bescheid vom 21.04.2017 erfolgte, unmittelbar nachdem