

Bundessozialgericht

- 7 RAr 37/80 -

I m N a m e n d e s V o l k e s

U r t e i l

in dem Rechtsstreit

.....
Klägerin und Revisionsbeklagte,
Bevollmächtigter:

g e g e n

.....
Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne
mündliche Verhandlung am 21. Juli 1981
für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Hessischen Landessozialgerichts vom 10. Mai 1979
- L 1/Ar - 958/78 und L 1/Ar - 1018/78 - in
Ziffern I und IV aufgehoben.

Die Sache wird insoweit zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung an das Landessozialgericht zurück-
verwiesen.

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



G r ü n d e :

I

Die Klägerin wendet sich gegen eine Sperrzeit nach § 119 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG).

Die 1951 geborene Klägerin war vom 1. September 1969 bis 28. Februar 1977 als kaufmännische Angestellte im Unternehmen ihres Vaters beschäftigt gewesen. Sie meldete sich am 3. März 1977 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg). Am Tag der Arbeitslosmeldung wurde der Klägerin eine Arbeit als kaufmännische Angestellte beim Verband der Bauindustrie in K angeboten. Die Beklagte gab die Art der angebotenen Arbeit mit "Kaufmännische Angestellte", das vorgesehene Entgelt mit "tarifliches Entgelt" an.

Der vorgesehene Arbeitgeber teilte dem Arbeitsamt mit Schreiben vom 24. März 1977 mit, die Klägerin habe ihm mit Schreiben vom 4. März 1977 lediglich den Vermittlungsvorschlag übermittelt und angefragt, ob die Stelle noch frei sei. Daraufhin habe der Verband die Klägerin um einen Anruf gebeten, um einen Vorstellungstermin vereinbaren zu können. Am 18. März 1977 habe die Klägerin angerufen und die Meinung geäußert, sie habe sicherlich nicht die erforderlichen Voraussetzungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz. Die Klägerin gab gegenüber dem Arbeitsamt an, die ihr angebotene Arbeit habe sie nicht erhalten. Die Sekretärin der Verbandsgeschäftsstelle in K habe ihr mitgeteilt, es würde eine ältere Dame gewünscht, sie (die Klägerin) sei zu jung (Schreiben vom 5. April 1977).

Mit Bescheid vom 25. Oktober 1977 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit von vier Wochen vom 19. März bis 15. April 1977 fest und hob die Bewilligung von Arbeitslosengeld (Alg) für die Dauer der Sperrzeit auf. Die



Beklagte hatte am selben Tag Alg ab 3. März 1977 für eine Ausspruchsdauer von 312 Wochentagen bewilligt. Mit einem weiteren Bescheid vom 25. Oktober 1977 versagte die Beklagte die Leistung von Alg gemäß § 66 des Sozialgesetzbuches - Allgemeiner Teil - (SGB 1) mit Wirkung vom 19. April 1977, weil die Klägerin der Aufforderung zur Vorsprache am 19. und 26. April 1977 nicht nachgekommen sei und hierdurch die Ermittlungen über das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen vereitelt habe. Die Widersprüche der Klägerin gegen diese Bescheide blieben erfolglos (Widerspruchsbescheide vom 7. Februar 1978).

Während des Klageverfahrens änderte die Beklagte ihre Aufhebungsentscheidung durch Bescheid vom 30. März 1978 dahingehend ab, daß die Bewilligung von Alg mit Wirkung ab 3. Mai 1977 aufgehoben wurde. In der Begründung des Bescheides wurde ausgeführt, die Klägerin sei nicht bereit, jede zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes anzunehmen, was sich aus ihren Erklärungen ergebe. Die Klägerin wandte sich mit ihrer Klage auch gegen diesen Bescheid.

Durch Urteil vom 17. Juli 1978 hat das Sozialgericht (SG) Kassel den Bescheid vom 25. Oktober 1977 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. Februar 1978 über den Eintritt einer Sperrzeit aufgehoben, im übrigen die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Gegen dieses Urteil haben sowohl die Beklagte als auch die Klägerin Berufung eingelegt, die Klägerin hat ferner beantragt, das ihr noch zustehende Alg mit 10 vH zu verzinsen.

Durch Urteil vom 10. Mai 1979 hat das Landessozialgericht (LSG) die Berufung der Beklagten zurückgewiesen, auf die Berufung der Klägerin das Urteil des SG dahingehend abändert, daß der Bescheid der Beklagten vom 30. März 1978 aufgehoben wird; die Klage auf Zahlung von Zinsen hat das LSG abgewiesen. Zur Begründung hat das LSG insbesondere



ausgeführt: Für den Eintritt einer Sperrzeit nach § 119 Abs 1 Nr 2 AFG habe es an einer ausreichenden Belehrung über die Rechtsfolgen gefehlt, die eintreten, wenn ein Arbeitsloser eine vom Arbeitsamt angebotene Arbeit nicht annehme oder antrete. Die Belehrung müsse den Arbeitslosen nicht nur über die Möglichkeit von Folgen iS des § 119 AFG unterrichten, sondern insbesondere auch alle Einzelheiten bezüglich der angebotenen Arbeit vermitteln, die für eine sachgerechte Entscheidung über die Annahme oder Nichtannahme nötig seien. Sie müsse in allen Punkten verständlich sein und die Auffassungsgabe des einzelnen berücksichtigen. Sie müsse vor allem erfolgen, bevor der Arbeitslose Verhandlungen mit dem Arbeitgeber aufnehme und bevor es zu einer Ablehnung des Arbeitsangebotes gegenüber dem Arbeitgeber komme. Im vorliegenden Fall hätte eine solche Belehrung gefehlt. Die Angaben der Beklagten hätten nicht deutlich genug erkennen lassen, wie die tarifliche Einstufung und nach welcher tariflichen Gehaltsgruppe die Entlohnung hätte erfolgen sollen. Der Bautarifvertrag sehe nämlich für kaufmännische Angestellte mehrere Tarifgruppen mit unterschiedlichen, zum Teil stark abweichenden Gehaltstarifen vor. Die Angaben der Art der Tätigkeit mit "Kaufmännische Angestellte" und der Entlohnung mit "tarifliches Entgelt" erfüllten nicht die Voraussetzungen einer ausreichenden Belehrung.

Der Bescheid vom 30. März 1978, der den Bescheid vom 25. Oktober 1977 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. Februar 1978 ersetzt habe und der Gegenstand des Verfahrens geworden sei, sei aufzuheben gewesen. Es habe an der gemäß § 34 SGB 1 erforderlichen Anhörung der Klägerin gefehlt.

Der geltend gemachte Zinsanspruch der Klägerin sei bereits deshalb abzuweisen gewesen, weil sie die Klage, mit der sie in erster Instanz denselben Anspruch erhoben hätte, insoweit zurückgenommen habe.



Der erkennende Senat hat auf die dahin beschränkte Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten mit Beschluß vom 20. März 1980 die Revision insoweit zugelassen, als das LSG auf die Berufung der Beklagten über den Sperrzeitbescheid vom 25. Oktober 1977 idF des Widerspruchsbescheides vom 7. Februar 1978 entschieden hat.

Mit ihrer Revision rügt die Beklagte eine Verletzung des § 119 Abs 1 Nr 2 AFG. Nach der bisherigen Rechtsprechung sei ein Arbeitsangebot ausreichend bestimmt, wenn es alle Angaben enthalte, deren der Arbeitslose bedürfe, um sich über die zulässigen Ablehnungsgründe schlüssig werden zu können. Dabei sei zB die Nennung des Arbeitsentgelts nicht erforderlich, es genüge und entspreche regelmäßig auch dem Interesse der Beteiligten, daß dem Arbeitslosen eine eigene Prüfungsmöglichkeit eröffnet sei, denn nur der Nachweis der Gelegenheit zum Vertragsabschluß sei Aufgabe der Beklagten. Diese Rechtsprechung sei durch das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 10. Oktober 1978 (BSGE 47, 101 = SozR 4100 § 119 Nr 5) nicht aufgegeben worden, was sich aus der Gesamtheit der Ausführungen dieses Urteils ergebe. Somit sei auch das Arbeitsangebot für die Klägerin ausreichend bestimmt gewesen. Die Klägerin habe es auch so aufgefaßt und sich bei dem Verband nach der offenen Stelle erkundigt. Aus seiner rechtlichen Sicht habe das LSG nicht geprüft, ob das Verhalten der Klägerin ursächlich für das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses gewesen sei. Der Rechtsstreit müsse deshalb zur Nachholung dieser Feststellungen an das LSG zurückverwiesen werden.

Die Beklagte beantragt,

das angefochtene Urteil aufzuheben, soweit in ihm (unter I) die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des SG Kassel vom 17. Juli 1978 zurückgewiesen wurde, und den Rechtsstreit insoweit zu neuer Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuverweisen.



Die Klägerin ist im Revisionsverfahren nicht durch einen zugelassenen Prozeßbevollmächtigten vertreten.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung durch Urteil einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-).

II

Die Revision der Beklagten ist iS der Zurückverweisung der Sache an das LSG begründet.

Gegenstand des Revisionsverfahrens ist das Urteil des LSG nur insoweit, als es über die Rechtmäßigkeit des Sperrzeitbescheides vom 25. Oktober 1977 in der Gestalt des Widerspruchsbeseides vom 7. Februar 1978 entschieden hat. Als Folge des Zulassungsbeschlusses des Senats vom 20. März 1980 hat die Beklagte nämlich nur insoweit eine zulässige Revision eingelegt. Im übrigen ist das Urteil des LSG rechtskräftig geworden.

Eine Sperrzeit tritt nach § 119 Abs 1 Nr 2 AFG ein, wenn der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine Arbeit nicht annimmt oder nicht antritt, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Diese Rechtsfolge tritt jedoch nur ein, wenn die abgelehnte oder nicht angetretene Arbeit vom Arbeitsamt "angeboten" worden ist; durch dieses gegenüber dem früheren Recht (vgl § 78 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung -AVAVG-; ebenso § 90 AVAVG aF) erweiterte Erfordernis der angebotenen Arbeit soll insbesondere sichergestellt werden, daß der Arbeitslose in jedem Einzelfall über die Rechtsfolgen, die im Falle der Ablehnung eintreten können, belehrt wird (vgl schriftl Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit zu BT-Drucks V/4110 S 21).



Das heißt, die Belehrung muß im Zusammenhang und in Verbindung mit dem jeweils konkreten Angebot die jeweils hierfür drohende Rechtsfolge nach Dauer und Wirkung bezeichnen, die eintreten kann, wenn dem Arbeitslosen für die Nichtannahme oder den Nichtantritt der Arbeit kein wichtiger Grund zur Seite steht. Daraus ergibt sich zugleich, daß das Angebot der Arbeitsverwaltung auch dazu dienen soll, bereits in der Phase der Arbeitsvermittlung eine Prüfung zu ermöglichen, ob die angebotene Arbeit "zumutbar" ist oder ob dem Arbeitslosen - im Hinblick auf seine Eignung und seine persönlichen Verhältnisse - zulässige Ablehnungsgründe zur Seite stehen. Die insoweit von der Arbeitsverwaltung bereits bei der Arbeitsvermittlung in Beachtung der Grundsätze der §§ 14 ff AFG zu treffende Abwägung zwischen der Eignung und den persönlichen Verhältnissen des Arbeitsuchenden einerseits und dem zu vermittelnden Arbeitsplatz andererseits erfordert ein ausreichend bestimmtes (konkretisiertes) Angebot; nur ein solches Angebot ermöglicht dem Arbeitslosen die Prüfung, ob zulässige Ablehnungsgründe gegeben sind (BSGE 4, 1, 3). Genügt das Angebot diesen Bestimmtheitsanforderungen nicht, ist es rechtsunwirksam und daher grundsätzlich nicht geeignet, die Rechtswirkungen einer Leistungssperre im Falle unbegründeter Weigerung der Annahme oder des Antritts der angebotenen Arbeit auszulösen. Dasselbe gilt, wenn das Arbeitsangebot zwar ausreichend bestimmt ist, aber nicht den Grundsätzen einer sachgerechten Arbeitsvermittlung entspricht (BSGE 44, 71, 74 = SozR 4100 § 119 Nr 3).

Der Eintritt der Rechtsfolge einer Leistungssperre nach § 119 Abs 1 Nr 2 AFG setzt mithin voraus,

1. daß das Angebot ausreichend bestimmt ist,
2. daß das Angebot nicht gegen die Grundsätze sachgerechter Arbeitsvermittlung iS von §§ 14 ff AFG verstößt und
3. daß es außerdem mit einer ausreichenden Rechtsfolgenbelehrung verbunden ist bzw in Zusammenhang steht.



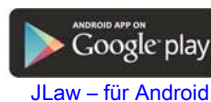
Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, so löst die Ablehnung des Angebots eine Leistungssperre grundsätzlich nicht aus.

Die Frage, wann ein ausreichend bestimmtes Angebot vorliegt, kann nicht generell beantwortet werden, sondern muß nach den besonderen Umständen des jeweiligen Vermittlungsfalles beurteilt werden (BSGE 4, 1, 3). Maßstäbe für die Beurteilung ergeben sich aus den Aufgaben der Arbeitsvermittlung einerseits und dem Zweck der Sperrzeitregelung andererseits. Da Aufgabe der Arbeitsvermittlung nur die Anbahnung eines Arbeitsvertrages ist, der Abschluß des Arbeitsvertrages hingegen dem Arbeitsuchenden und Arbeitgeber vorbehalten bleibt, ist das Arbeitsangebot des § 119 Abs 1 Nr 2 AFG nicht mit der Arbeitsvertragsofferte (§§ 145 ff des Bürgerlichen Gesetzbuches -BGB-) zu wechseln (vgl Eckert ua, Gemeinschaftskommentar zum AFG, Stand: Dezember 1979, RdNr 31 zu § 119). Das Angebot eines Arbeitsplatzes durch die Arbeitsverwaltung (Vermittlungsangebot) dient lediglich dem Nachweis der Gelegenheit zum Abschluß eines Arbeitsvertrages (BSGE 44, 71, 73 = SozR 4100 § 119 Nr 3). Demgemäß muß das Vermittlungsangebot nicht alle Arbeitsbedingungen enthalten, deren es zum Abschluß eines Arbeitsvertrages bedürfte. Es genügt vielmehr, daß dem Arbeitsuchenden eine eigene Prüfungsmöglichkeit beim Arbeitgeber eröffnet wird. Durch die Arbeitsvermittlung soll weder dem Arbeitsuchenden noch dem Arbeitgeber die Selbstverantwortung für die Gestaltung ihrer wirtschaftlichen oder beruflichen Existenz abgenommen werden; deshalb muß die Klärung der näheren Einzelheiten des angebahnnten Arbeitsverhältnisses grundsätzlich der Fühlungnahme zwischen Arbeitsuchendem und Arbeitgeber vorbehalten bleiben.

Andererseits muß aber das Arbeitsangebot im Hinblick auf die drohenden Rechtsfolgen der Leistungssperre so weit konkretisiert sein, daß sich der Arbeitsuchende über die zulässigen Ablehnungsgründe schlüssig werden kann (BSGE 4, 1, 3;



BSGE 44, 71, 73 = SozR 4100 § 119 Nr 3; BSGE 47, 101, 105 = SozR 4100 § 119 Nr 5). Das heißt, der Arbeitsuchende muß sich aufgrund der Angaben der Arbeitsverwaltung eine Vorstellung von der angebotenen Beschäftigung machen können, die es ihm ermöglicht zu prüfen, ob er die angebotene Arbeit annehmen bzw antreten will oder nicht. Dafür genügt es zunächst, wenn aus den Informationen des Arbeitsamtes ersichtlich wird, daß es sich um einen bestimmten Arbeitsplatz an einem bestimmten Ort handelt, den der Arbeitsuchende aufgrund seiner bisherigen beruflichen Tätigkeit grundsätzlich auszufüllen vermag; das Arbeitsangebot muß deshalb im allgemeinen mindestens den Arbeitgeber, die Arbeitsstätte und die Art der zu verrichtenden Tätigkeit benennen. Welche Angaben über diese Mindestangaben hinaus erforderlich sind, hängt von den Umständen des einzelnen Vermittlungsfalles ab. Angesichts der Komplexität des Vermittlungsauftrags der Bundesanstalt für Arbeit und der Vielfalt der Lebenssachverhalte, die für die Ablehnung einer Arbeit aus wichtigem Grund in Betracht kommen können, lassen sich diesbezügliche Anforderungen nicht generell, sondern nur nach den Gegebenheiten des einzelnen Vermittlungsfalles aufstellen. Hierbei ist zunächst danach zu differenzieren, ob es sich um die Vermittlung in eine Tätigkeit der bisher ausgeübten Art oder jedenfalls eine verwandte Tätigkeit handelt oder ob das Angebot für den Arbeitslosen eine neue Tätigkeit betrifft. Soll der Arbeitsuchende wieder in seinen bisherigen Beruf bzw verwandten Beruf oder einen ähnlichen Beruf in der gleichen Branche vermittelt werden, sind an die Bestimmtheit im allgemeinen weniger hohe Anforderungen als bei der Vermittlung in einen neuen Beruf zu stellen, weil regelmäßig davon ausgegangen werden kann, daß der Arbeitsuchende bezüglich des bereits ausgeübten Berufs hinreichende Vorstellungen über die zu erwartenden Arbeitsbedingungen besitzt. Das gleiche gilt, wenn die zu vermittelnde - neue - Tätigkeit einem typischen, üblichen Berufsbild entspricht, dessen Bedingungen als bekannt vorausgesetzt werden können. Dies gilt allerdings nur mit der Einschränkung, daß hinsichtlich des anzubietenden



konkreten Arbeitsplatzes keine Besonderheiten bestehen (§ 14 Abs 1 AFG); auf derartige Besonderheiten bzw unübliche Arbeitsbedingungen hat die Arbeitsverwaltung hinzuweisen. So sind zB Angaben über die nähere Gestaltung der Arbeitszeit erforderlich, wenn diese von der üblichen Arbeitszeit abweicht, etwa Nacht- oder Schichtarbeit zu verrichten ist.

Auch die Frage, ob das Arbeitsangebot Angaben über die Höhe der zu erwartenden Entlohnung enthalten muß, hängt im wesentlichen von den Umständen des einzelnen Vermittlungsfalles ab. Da die Höhe des Entgelts zur Ablehnung der angebotenen Arbeit jedenfalls dann berechtigt, wenn nicht der Tariflohn bzw der im Beruf ortsübliche Lohn gezahlt wird (§ 16 AFG, § 78 Abs 2 Nr 1 AVAVG), bedarf es grundsätzlich der Information, daß das zu erwartende Entgelt diesen Anforderungen entspricht. Dies genügt im allgemeinen aber auch nur dann, wenn der Arbeitsuchende sich über die Höhe des zu erwartenden "tariflichen" Entgelts eine ausreichende Vorstellung machen kann, dh wenn ihm die Entlohnungsmaßstäbe des in Betracht kommenden Tarifvertrages - etwa aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit - bekannt sind oder wenn er aus sonstigen Informationen über die Qualität der angebotenen Arbeit (zB Hilfspolier, Former mit Facharbeiterqualifikation) auf die in dieser Qualifikationsstufe übliche Entlohnung schließen kann. Da der Arbeitslose eine Verschlechterung seines Status und der Arbeitsbedingungen im allgemeinen nur hinzunehmen braucht, wenn dies nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unvermeidbar ist (vgl Regierungsentwurf zum HStruktG - BR-Drucks 575/75 S 52; Bericht des Haushaltsausschusses - BR-Drucks 7/4243 S 9/10), gehört zu einem ausreichend konkretisierten Arbeitsangebot für den Regelfall auch, daß sich der Arbeitslose eine Vorstellung von der qualitativen Wertschätzung der angebotenen Beschäftigung bzw dem für sie üblichen (tariflichen) Entgelt machen kann, das Indiz für die qualitative Wertschätzung sein kann. Dies gilt jedenfalls in Fällen wie dem vorliegenden, in dem das Arbeitsangebot in die erste Zeit der



Arbeitslosigkeit fällt (vgl BSGE 44, 71 = SozR 4100 § 119 Nr 3). Denn da in diesen Fällen von der Arbeitsverwaltung zunächst eine dem Berufsbild und der sozialen Stellung des Arbeit-suchenden entsprechende Vermittlung (in eine berufsgerechte, berufsnahe und gleichwertige Tätigkeit) versucht werden muß, kann für die Frage, ob ein wichtiger Grund zur Arbeitsab-lehnung vorliegt bzw die angebotene Tätigkeit zumutbar ist, von Bedeutung sein, ob diese gegenüber dem früheren Qualifi-kationsstand des Arbeit-suchenden einen Abstieg bedeutet bzw Lohneinbußen mit sich bringt.

Auch in diesen Fällen bedarf es näherer Angaben über die Höhe des zu erwartenden Entgelts lediglich dann nicht, wenn bei dem Arbeit-suchenden Kenntnisse über die Entlohnungsmaßstäbe des einschlägigen Tarifbereichs aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit sicher vorausgesetzt werden können und aufgrund der Angaben über die zu verrichtende Tätigkeit feststeht, daß bei ihm eine ausreichende Vorstellung über die Höhe des Entgelts - etwa hinsichtlich der Zuordnung in die maßgebliche Qualifi-kationsstufe bzw Tarifgruppe - vorhanden ist. Hingegen bedarf es konkreter Informationen über das Arbeitsentgelt immer dann, wenn der Arbeit-suchende in einen neuen Beruf vermittelt wer-den soll oder wenn die angegebene Tätigkeit im bisherigen Berufsbereich so allgemein umschrieben ist, daß sich der zu Vermittelnde ohne entsprechende Hinweise - etwa auf die zu erwartende tarifliche Einstufung - keine Vorstellung über die Entlohnung machen kann.

Allerdings wird es häufig vom Inhalt des einzelnen Ver-mittlungsauftrages des Arbeitgebers abhängen, ob die Beklagte konkrete Hinweise auf das Entgelt geben kann, so zB wenn die Höhe des Arbeitsentgelts bzw die tarifliche Einstufung bewußt offengehalten und von der speziellen Leistungsfähigkeit des Arbeit-suchenden (seiner Ausbildung, Eignung, Erfahrung usw) für den speziellen Arbeitsplatz oder den betreffenden Betrieb abhängig gemacht wird. Dies kann bei Aufträgen zur Vermittlung von Bewerbern für sogenannte gehobene Berufe der Fall sein



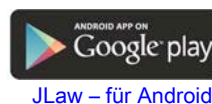
oder bei Vermittlungsaufträgen, die - etwa bei Produktions-erweiterung oder Neuansiedlung von Betrieben - bestimmte Gruppen von Fachkräften umfassen, über deren Einsatz und damit über deren endgültige Entlohnung bzw tarifliche Einstufung erst nach Vorstellung der in Betracht kommenden Bewerber entschieden wird. In derartigen Fällen hat die Arbeitsverwaltung jedoch, sofern nicht wenigstens ein Rahmen für die zu erwartende Entlohnung bzw tarifliche Einstufung angegeben werden kann, darauf hinzuweisen, daß das Arbeitsentgelt erst in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden kann.

Information über das Arbeitsentgelt bedeutet mithin nicht, daß die Beklagte regelmäßig dem Arbeitslosen das Entgelt genau ("auf Heller und Pfennig") anzugeben hätte; es genügt vielmehr - abgesehen von den vorgenannten Sonderfällen -, daß die angebotene Arbeit nach Tätigkeitsart oder -merkmalen, evtl nach ihrer tariflichen Einstufung, genau bezeichnet ist, wenn erwartet werden kann, daß dem zu Vermittelnden die Entlohnungsgrundsätze bekannt sind. Andernfalls bedarf es konkreter Angaben über die Höhe des Entgelts. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen die Vermittlung in die erste Zeit der Arbeitslosigkeit fällt. Insoweit weicht der Senat nicht von seiner bisherigen Rechtsprechung ab. Soweit im Urteil vom 22. Juni 1977 (BSGE 44, 71, 73 = SozR 4100 § 119 Nr 3) allgemein ausgeführt wurde, daß es Angaben der Arbeitsverwaltung zB zum Entgelt nicht bedürfe und soweit im Urteil vom 10. Oktober 1978 (BSGE 47, 101, 105 = SozR 4100 § 119 Nr 5) gefordert wurde, daß alle diejenigen Einzelheiten bezüglich der angebotenen Arbeit mitzuteilen seien, derer es für eine sachgerechte Entscheidung über Annahme oder Nichtannahme der Arbeit bedürfe, findet dies seine Grundlage in den dort entschiedenen Einzelfällen.

Unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze kann im Falle der Klägerin, wie das LSG zutreffend entschieden hat, nicht von einem ausreichenden Arbeitsangebot gesprochen werden (aA LSG Schleswig-Holstein, Breithaupt 1980, 607, 611). Aufgrund



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



der Berufsangabe "Kaufmännische Angestellte" und der Bezeichnung des Entgelts als "tariflich" konnte sich die Klägerin, obwohl sie bereits mehrere Jahre als kaufmännische Angestellte tätig war, keine Vorstellungen machen, welcher Qualifikationsstufe die angebotene Arbeit zuzuordnen war bzw wie hoch etwa ihr Arbeitsentgelt sein würde. Die Berufsbezeichnung "Kaufmännische Angestellte" umschreibt allgemein kaufmännische Angestellte und umfaßt eine Vielzahl qualitativ unterschiedlicher Tätigkeiten, für die in den Tarifverträgen im allgemeinen mehrere Tarifgruppen mit unterschiedlichen, zum Teil stark voneinander abweichenden Gehaltstarifen (Vergütungsstufen) vorgesehen sind, wie es das LSG auch für den vorliegenden Fall festgestellt hat. Die Klägerin, die eben erst arbeitslos geworden war und daher vorrangig zunächst in eine gleichwertige Tätigkeit zu vermitteln war, konnte sich mangels näherer Hinweise über die Zuordnung der angebotenen Arbeit zu den im kaufmännischen Bereich üblichen Qualifikationsstufen über die Frage eines wichtigen Grundes zur Arbeitsablehnung nicht schlüssig werden. Über die Frage, ob die Angabe "tarifliches Entgelt" ausgereicht hätte, wenn der Klägerin eine wesentlich genauere Beschreibung der Tätigkeit gegeben worden wäre, braucht der Senat nicht zu entscheiden.

Arbeitsangebote, die - wie im Falle der Klägerin - nicht ausreichend bestimmt sind, sind rechtsunwirksam und können daher die Rechtswirkungen einer Sperrzeit grundsätzlich nicht auslösen. Der Arbeitslose ist in solchen Fällen berechtigt, das derart fehlerhafte Angebot dem vermittelnden Arbeitsamt gegenüber unmittelbar abzulehnen.

Gleichwohl 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 BGB) 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 (vgl Forsthoff, Lehrbuch des Verwaltungsrechts, Bd I, 10. Aufl, S 172; Staudinger/Weber, Kommentar zum BGB, Bd II, Teil I b, 11. Aufl 1961, § 242 RdNr n A 60 ff; A 106, D 389 f mwN; BSGE 7, 199 f; 23, 62, 65). Es muß sich allerdings bei der Rechtsgestaltung um Beziehungen handeln, deren sachgemäße Abwicklung nur möglich ist, wenn beide Teile ihr Verhalten in einer dem Erfordernis des § 242 BGB für das bürgerliche Recht entsprechenden Weise dem Gebot gegenseitiger Rücksichtnahme unterstellen (BSGE 7, 199, 201). Insoweit ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitslose, der im Leistungsbezug steht und alsbald wieder in Arbeit vermittelt werden soll, aufgrund des zur Beklagten bestehenden Versicherungsverhältnisses nicht nur zur Inanspruchnahme der Versicherungsleistungen (Alg) berechtigt ist und Anspruch auf Betreuung durch die Beklagte hat, sondern als Glied der Solidargemeinschaft auch zur Mitwirkung im Rahmen des Versicherungsverhältnisses - hier bei der Anbahnung eines neuen Arbeitsverhältnisses - verpflichtet ist (vgl BSGE 4, 1, 7). Ungeachtet der Verpflichtungen der Beklagten aus §§ 4, 13, 14 AFG muß von ihm erwartet werden, daß er Bemühungen der Arbeitsverwaltung bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes unterstützt; dazu gehört auch die Mitteilung derjenigen Umstände, die im Rahmen einer ordnungsgemäßen Durchführung der Arbeitsvermittlung dazu dienen, die Interessen der Beklagten und damit der Versichertengemeinschaft zu wahren (vgl BSGE 45, 119, 121). Nimmt der Arbeitslose ein von der Arbeitsverwaltung unterbreitetes - nicht ausreichend bestimmtes - Vertragsangebot widerspruchslos hin und verwendet er es



bestimmungsgemäß, in dem er sich an den Arbeitgeber wendet und sich dadurch selbst Gelegenheit verschafft, noch fehlende Informationen zu erhalten, so kann er sich nachträglich, wenn es aus anderen Gründen nicht zum Vertragsabschluß kommt, nicht auf die 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, so daß die - spätere - Berufung auf dieses Recht als treuwidriges Verhalten ("protestatio facto contraria") zu werten wäre.

Ist das der Klägerin unterbreitete Vertragsangebot deshalb vorliegend im Hinblick auf ihr Verhalten als rechtswirksam zu behandeln, so kommt es für die Entscheidung der Frage, ob eine Sperrzeit nach § 119 Abs 1 Nr 2 AFG eingetreten ist, auf die weitere Prüfung an, ob das Angebot nicht gegen die Grundsätze sachgerechter Arbeitsvermittlung iS der §§ 14 ff AFG verstößt und ob im Zusammenhang mit dem Angebot eine rechtswirksame Rechtsfolgenbelehrung erteilt war, ferner ob ein Ablehnungstatbestand (Nichtannahme oder Nichtantritt der angebotenen Arbeit) gegeben ist und ob der Klägerin für die Ablehnung ein wichtiger Grund zur Seite gestanden hat. Hierzu hat das LSG - von seiner Rechtsauffassung aus zu Recht - noch keine Feststellungen getroffen.

Bezüglich der Prüfung der Frage, ob eine ausreichende Rechtsfolgenbelehrung erteilt war, wird das LSG zu beachten haben, daß die oa Erwägungen über den Verlust des Rechts, sich auf die Unbestimmtheit eines Angebots berufen zu können, bei einer unvollständigen oder aus sonstigen Gründen unzureichenden Rechtsfolgenbelehrung keine Anwendung finden. Denn die in § 119 Abs 1 Nr 2 AFG ausdrücklich angeordnete Belehrungspflicht dient einem übergeordneten sozialen Schutzzweck, nämlich den Arbeitslosen vor den Folgen einer unbegründeten Arbeitsablehnung - Sperrzeitwirkung - zu warnen; sie hat deshalb zwingenden, formalen Charakter und muß im Zusammenhang mit jedem einzelnen Vermittlungsangebot erneut erfüllt werden.



In diesem Bereich ist das Verhalten des Arbeitslosen wegen des zwingenden Charakters der der Beklagten auferlegten Pflicht einer Beurteilung nach den Grundsätzen des § 242 BGB entzogen; eine mangelhafte Belehrung steht dem Eintritt einer Sperrzeit stets entgegen.

In dem Umfang, in dem die Beklagte Revision eingelegt hat, kann das Urteil des LSG (Ziffer I) demnach keinen Bestand behalten. Dies hat gleichzeitig die Aufhebung der Kostenentscheidung (Ziffer IV) zur Folge. Die Sache ist insoweit an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, das die erforderlichen Feststellungen noch nachzuholen und sodann erneut über die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des SG zu entscheiden haben wird.

Das LSG wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)