

L 32 AS 2355/17 B ER

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Grundsicherung für Arbeitsuchende
Abteilung

32
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 43 AS 13750/17 ER

Datum
14.11.2017
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 32 AS 2355/17 B ER

Datum
28.11.2017
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Beschluss

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Sozialgerichts Berlin vom 14. November 2017 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch für das Beschwerdeverfahren nicht zu erstatten.

Gründe:

I.

Im Streit ist die Erteilung eines Bildungsgutscheins.

Der 1991 geborene Antragsteller hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Zerspanungsmechaniker. Anlässlich eines Beratungsgesprächs bei dem Antragsgegner am 26. Juni 2017 gab er an, er habe seit seiner Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker mehrfach die Betriebe gewechselt. Nach dem Abschluss habe er nach 6 Monaten gesundheitsbedingt die Tätigkeit mit einem Attest beenden müssen. Diese Tätigkeit liege mehr als 4 Jahre zurück. Aus diesen Gründen könne er sich eine Tätigkeit in diesem Beruf nicht vorstellen. Er habe sich alternative Gedanken gemacht. Für ihn käme eine berufliche Weiterbildung zum Tauchlehrer in Betracht. Er legte dem Antragsgegner einen Arbeitsvertrag vor, mit dem er bei dem Bildungsträger nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung ab 1. Mai 2018 als Tauchlehrer und Kundenbetreuer arbeiten könne.

Mit Bescheid vom 29. September 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. November 2017 lehnte der Antragsgegner die Ausstellung eines Bildungsgutscheins für eine angestrebte berufliche Weiterbildungsmaßnahme zum PADI Tauchlehrer ab. Dagegen hat der Antragsteller nach seinen Angaben Klage erhoben. Im Widerspruchsbescheid wird ausgeführt, der Antragsteller beziehe laufend Leistungen nach dem SGB II; am 20. Juli 2017 habe der Antragsteller dem Antragsgegner sein Abiturzeugnis vorgelegt und habe einen Bildungsgutschein für die Ausbildung zum PADI Tauchlehrer FbW 962/396/15 beantragt.

Mit dem am 27. Oktober 2017 beim Sozialgericht Berlin eingegangenen Schriftsatz macht der Antragsteller geltend, er könne seinen Beruf als Zerspanungsmechaniker aus gesundheitlichen Gründen seit 2013 nicht mehr ausüben. Dazu legte er ärztliche Atteste des Praktischen Arztes Dr. med. B M vom 5. Februar 2013 und vom 3. November 2017 vor. Der Antragsteller machte geltend, er habe im Sommer diesen Jahres das Abitur auf dem zweiten Bildungsweg nachgeholt. Aufgrund von persönlichen Beziehungen habe er von zwei Firmen eine verbindliche Arbeitszusage als Tauchlehrer erhalten; für ein drittes Angebot liege keine schriftliche Zusage vor. Er begehre die einstweilige Erteilung eines Bildungsgutscheins. Die Ausführungen des Antragsgegners seien ermessensfehlerhaft; es liege ein Fall der Ermessensreduzierung auf Null vor. Die Weiterbildungsmaßnahme sei nach [§ 81 Abs. 2 SGB III](#) notwendig, da der Antragsteller nun seit vier Jahren arbeitslos sei und in diesem Beruf nun seit vier Jahren nicht mehr gearbeitet habe ([§ 81 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#)); so genannte "Berufsentfremdung". Eine Weiterbildung sei daher de lege als notwendig zu betrachten, zumal mangelnde Berufserfahrung den Abschluss entwertet habe. Er könne in dem Zielberuf Zerspanungsmechaniker schon dem Grunde nach nicht mehr arbeiten. In B sei ausgenommen von den Dauerinseraten von Zeitarbeitsfirmen nur ein tatsächliches Arbeitsangebot verfügbar. Bereits an dieser Stelle sei der Ausgangsbescheid ermessensfehlerhaft. Eine Vermittlung in den Zielberuf scheidet daher aus. Dies sei als persönliches Vermittlungshemmnis im Rahmen der Ermessensausübung zu berücksichtigen. Er habe hingegen für das nächste Jahr zwei verbindliche Zusagen, die entsprechende Arbeit aufzunehmen. Insbesondere in den touristischen Zentren würden deutschsprachige Tauchlehrer händeringend gesucht. Die zu tragende Prognoseentscheidung dürfe nicht überspannt werden. In seinem alten Beruf sei der Antragsteller in Depressionen gefallen, der psychische Druck und der Umgang zwischen den Kollegen und Vorgesetzten in diesem Handwerksbereich habe er als "furchtbar" empfunden. Er habe dreimal die Firma gewechselt, es sei bei jeder dasselbe gewesen, mithin nicht personenbezogen. Durch die Schichtarbeit, die in diesem Berufszweig nicht unüblich sei, habe er Schlafstörungen gehabt. Er sei ein sozialer Mensch, und es

habe ihm insofern der Umgang mit Menschen gefehlt. Er sei momentan auch wieder in Behandlung wegen Depressionen; als er Stellenangebote für seinen alten Beruf erhalten habe und der damit verbundenen Konfrontation sei er sofort in "alte Verhaltensmuster" gefallen.

Des Weiteren überreichte er eine Anzeige "zur Tätigkeit eines Tauchlehrer-Assistenten an Bord des Schiffes AIDA und einen Arbeitsvertrag 20. Oktober 2017 zwischen der Tauchzentrale BB GmbH in Berlin und dem Antragsteller mit dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses am 1. August 2018 in Berlin befristet auf drei Monate für die Tätigkeit eines Tauchlehrers mit den Tätigkeiten "Tauchkurse, Verkauf auf der Tauchbasis, Kundenbetreuung" zu einer monatlichen Bruttovergütung von 1.250 Euro bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Vereinbart wurde, dass der Arbeitsvertrag abhängig vom Bestehen der PADI Tauchlehrerprüfung ist. Des Weiteren reichte er ein Schreiben der A GmbH ein, in dem dem Antragsteller bestätigt wird, dass er zur Saison 2018 am 1. August 2018 sozialversicherungspflichtig eingestellt werde. Die Stellenzusage sei abhängig vom Bestehen der PADI Tauchlehrerprüfung und den wirtschaftlichen Verhältnissen, in denen sich die Tauchschule befindet. Der Antragsteller übersandte eine Email einer weitergeleiteten Nachricht von "DIVE CENTER KRK" vom 4. November 2017, in dem dem Antragsteller angeboten wird, als Dive Master dort zu arbeiten bei einem monatlichen Verdienst von 400 Euro zuzüglich eines Zimmers frei die Woche. Einsatzzeitraum wäre spätestens von Ende Mai bis Ende September sicher, optional auch länger je nach Buchungslage. Der Antragsteller übersandte das Angebot, das er beim Antragsgegner mündlich beantragt habe mit der Maßnahme Nr. 962396/2015 mit der Zielbezeichnung PADI Tauchlehrer mit der Zugangsvoraussetzung: Tauchtauglichkeitsattest vom Arzt bei dem Maßnahmeträger T GmbH in B, Ansprechpartner: Herr S mit 42,5 Unterrichtsstunden pro Woche mit 188 Unterrichtstagen. Als Gesamtmaßnahmedauer wird angegeben: Beginn: 18. Mai 2015 Ende 21. Dezember 2018; Maßnahmekosten: 8.505 Euro Monatsbetrag 945 Euro. Die Maßnahmezulassung sei vom 23. Dezember 2014 bis 22. Dezember 2017 gültig. Der Antragsteller trägt vor, er habe jüngst mit einem Neuanfänger bei dem Bildungsträger (Tauchzentrale) gesprochen, der für diese Ausbildung einen Bildungsgutschein erhalten habe.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich beantragt,

der Antragsgegner wird verpflichtet, dem Antragsteller einen Bildungsgutschein für eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme als Tauchlehrer (Weiterbildungsmaßnahme Nr. 962/396/2015) zu erteilen.

Der Antragsgegner hat erstinstanzlich beantragt,

den Antrag abzulehnen. Ein Rechtsanspruch auf Ausstellung des Bildungsgutscheins aufgrund einer Ermessensreduzierung auf Null liege nicht vor. Ein Eilbedürfnis liege nicht vor. Der Antragsgegner verwies darauf, dass das Attest keinerlei Aussage darüber treffe, welche Arbeitsstelle habe aufgegeben werden müssen, welche Tätigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr ausgeübt werden können. Es sei denkbar, dass die damalige Arbeitsaufgabe an der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes gelegen habe und der Beruf unter geänderten Bedingungen bei einem anderen Arbeitgeber weiter ausgeübt werden könnte. Aus dem Attest sei nicht erkennbar, welche Belastungen zukünftig vermieden werden müssten. Es sei schlicht nicht aussagekräftig. Der Antragsteller habe auch gegenüber der Arbeitsvermittlung nicht vorgetragen, welche Belastungen künftig vermieden werden müssten. Mithin könne nicht mal ansatzweise beurteilt werden, ob der Antragsteller tatsächlich nicht mehr in seinem erlernten Beruf arbeiten könne oder ob er andererseits den gesundheitlichen Anforderungen, die mit der Tätigkeit eines Tauchlehrers verbunden seien, gewachsen sei. Zur Abklärung der gesundheitlichen Eignung sei die Einleitung eines ärztlichen Gutachtens erforderlich, wozu der Antragsteller die Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht abgebe und den Gesundheitsfragebogen ausfülle. Dem Arbeitgeber sei angeboten worden, eine Einstellung des Antragstellers mit Eingliederungszuschuss zu fördern, wenn der Arbeitgeber die Tauchausbildung fördern würde. Der Antragsgegner verwies darauf, eine Tätigkeit als Zerspanungsmechaniker könne in sehr unterschiedlichen Betrieben und damit unter sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen ausgeübt werden. Auch wenn der psychische Druck und der Umgang zwischen Kollegen und Vorgesetzten bei den bisherigen Arbeitsstellen des Antragstellers für dessen Gesundheitszustand nicht zuträglich gewesen seien, bedeute dies nicht, dass dieselben Belastungen auch bei anderen Arbeitgebern auftreten würden. Einer kompletten Branche ein gesundheitsschädigendes Klima zwischen Kollegen und Vorgesetzten zu unterstellen, dürfe kaum objektiv sein. Schichtarbeit möge in dem Beruf zwar üblich sein, es gebe jedoch auch nennenswerte Arbeitsplätze, in denen keine Schichtarbeit oder zumindest keine Nachtschicht erwartet werde. Wenn der Antragsteller erkrankt sei, weil ihm Stellenangebote in diesem Bereich übermittelt wurden, sei dies kein stichhaltiges Indiz dafür, dass er in seinem erlernten Beruf nicht mehr arbeiten könne, sondern eher dafür, dass er dringend einer Behandlung seiner gesundheitlichen Störungen bedürfe. Praktische Ärzte seien im Allgemeinen nicht die Experten bei der Behandlung von psychischen Erkrankungen. Insbesondere wenn diese über Jahre andauerten, sollte vielleicht ein Facharzt hinzugezogen werden. Probleme im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten oder als Tauchlehrer im Umgang mit schwierigen Kunden dürften weder in dem vom Antragsteller angestrebten noch in allen anderen Berufen auszuschließen sein. Es könne nicht nachvollzogen werden, warum diese Probleme bei einer Tätigkeit als Tauchlehrer von dem Antragsteller besser verkraftet werden sollten als die gleichen Probleme in seinem erlernten Beruf. Eine berufliche Rehabilitation wäre vorrangig, wenn eine berufliche Neuorientierung erforderlich würde. Hierauf sei der Antragsteller bereits hingewiesen worden, ohne dass von ihm ein Antrag auf eine berufliche Rehabilitation gestellt worden wäre. Ihm sei zuzumuten, das Hauptsacheverfahren abzuwarten. Im Fall des Obsiegens würde er noch jung genug sein, um die gewünschte Weiterbildung zu absolvieren.

Das Sozialgericht fertigte einen Vermerk vom 14. November 2017: "Telefonat mit Herrn S (Tauchlehrausbildung Bl. 39): Herr S teilt mit, dass der Tauchlehrerlehrgang (Padi) jeden Monat angeboten wird und 8 bis 9 Monate dauert."

Mit Beschluss vom 14. November 2017 hat das Sozialgericht Berlin den Antrag auf Erlass auf einer einstweiligen Anordnung abgelehnt. Eine Ermessensreduzierung auf Null liege nicht vor. Die Voraussetzungen im Sinne des [§ 81 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) lägen nicht vor. Denn neben dem Zeitablauf von vier Jahren, in dem nicht in der ursprünglich erworbenen Qualifikation entsprechenden Tätigkeit gearbeitet wurde, sei weitere Voraussetzung der Berufsentfremdung, dass eine Prognose ergebe, dass der Arbeitnehmer voraussichtlich eine entsprechende Beschäftigung nicht mehr ausüben könnte (negative Beschäftigungsprognose) und dafür dieser mehr als vier Jahre umfassende Zeitablauf ursächlich ist (Mutschler/Schmidt-De Caluwe/Coseriu, Sozialgesetzbuch III, SGB III [§ 81](#) Rn. 41). Der Antragsteller selbst gebe an, aufgrund psychischer Belastungen seit mehr als vier Jahren nicht mehr im Beruf des Zerspanungsmechanikers arbeiten zu können. Dass die Zeiten der Arbeitslosigkeit dazu führen, dass die Aufnahme einer Tätigkeit im erlernten Beruf nicht mehr zu erwarten ist, sei weder ersichtlich noch vorgetragen. Auch sei ein Anordnungsgrund nicht glaubhaft gemacht. Auch unter Berücksichtigung des Lebensalters des Antragstellers seien schwere und unzumutbare Nachteile, die durch eine Entscheidung in der Hauptsache nicht behoben werden könnten, nicht ersichtlich. Die Ausbildung zum PADI-Tauchlehrer könne bei der T GmbH monatlich begonnen werden, wie der Ansprechpartner des Maßnahmeträgers,

Herr S, auf telefonische Anfrage der Vorsitzenden mitgeteilt habe.

Gegen den Beschluss richtet sich die am 16. November 2017 beim Landessozialgericht Berlin-Brandenburg eingegangene Beschwerde des Antragstellers: Der Ausgangsbescheid sei evident ermessensfehlerhaft, da er verkenne, dass der Beschwerdeführer bereits mehrere Arbeitsangebote nachgewiesen habe.

Der Antragsteller übersandte statistische Daten zu den Berufen des Zerspanungsmechanikers und des Sporttauchlehrers.

Hilfsweise wurde beantragt, den Beschwerdegegner zu verpflichten, unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts den Antrag des Beschwerdeführers neu zu bescheiden.

Der Antragsgegner beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er verteidigt die angefochtene Entscheidung.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird Bezug genommen auf den Inhalt der vorliegenden Gerichts- und Verwaltungsakten.

II.

Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Die erforderlichen Voraussetzungen liegen nicht vor. Anordnungsanspruch und Anordnungsgrund sind nicht glaubhaft gemacht. Das Gericht kann nach [§ 86 b Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn eine solche Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint. Voraussetzung für den Erlass einer Regelungsanordnung ist gemäß [§ 86 b Abs. 2 Satz 4 SGG](#) i. V. m. [§ 920 Abs. 2](#) Zivilprozessordnung (ZPO) stets die Glaubhaftmachung des Vorliegens des Anordnungsgrundes (die Eilbedürftigkeit der Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile) als auch eines Anordnungsanspruchs (die hinreichende Wahrscheinlichkeit eines in der Hauptsache gegebenen materiellen Leistungsanspruchs). Ein Anordnungsgrund kann nur bejaht werden, wenn dem Beschwerdeführer schwere und unzumutbare Nachteile entstünden, zu deren nachträglicher Beseitigung die Entscheidung in der Hauptsache nicht mehr in der Lage wäre (BVerfG Beschluss vom 22. November 2002 - [1 BvR 1586/02](#) -, [NJW 2003, 1236](#) m.w.N.).

Ein Anordnungsanspruch und Anordnungsgrund sind glaubhaft gemacht, wenn die tatsächlichen Voraussetzungen überwiegend wahrscheinlich sind, dies erfordert, dass mehr für als gegen die Richtigkeit der Angaben spricht (vgl. Keller in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 12. Auflage § 86 b Rdnr. 16 b i.V.m. §128 Rdnr.3c).

Unter Anwendung dieser Maßstäbe ist die sozialgerichtliche Entscheidung nicht zu beanstanden.

Die anspruchsbegründenden Voraussetzungen für die Erteilung eines Bildungsgutscheins für eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme sind bereits nicht glaubhaft gemacht.

Gemäß [§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) kann die Agentur für Arbeit Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Kapitel 4. des SGB III ([§§ 81](#) bis [88 SGB III](#)) erbringen. Nach [§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. Die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist,
2. die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat und
3. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Gemäß [§ 81 Abs. 2 SGB III](#) wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anerkannt wegen fehlenden Berufsabschlusses, wenn sie

1. über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können, oder
2. nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne einen solchen Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind, können nur gefördert werden, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege einer pflegebedürftigen Person mit mindestens Pflegegrad 2 stehen Zeiten einer Beschäftigung nach Satz 1 Nr. 1 gleich, [§ 81 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#).

Gemäß [§ 81 Abs. 4](#) wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung bescheinigt (Bildungsgutschein). Die Anspruchsvoraussetzungen für eine Förderung sind hier nicht glaubhaft gemacht.

Die vorgenannten Voraussetzungen des [§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) sind nicht glaubhaft gemacht. Ungeachtet der Fragen, ob Arbeitslosigkeit in diesem Sinne dieser Vorschrift vorliegt, die sich für [§ 81 SGB III](#) nach der Legaldefinition des [§ 138 SGB III](#) bestimmt und ob die beantragte

Maßnahme eine berufliche Weiterbildung im Sinne dieser Vorschrift darstellt, ist nicht glaubhaft gemacht, dass sie notwendig ist, um den Antragsteller bei dessen Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern.

Die Notwendigkeit im Sinne des [§ 81 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) setzt zum einen voraus, dass die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme geeignet sein muss, um eines der durch [§ 81 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) definierten Ziele zu erreichen. Es muss die Erwartung bestehen, dass die Eingliederungschancen nach der Maßnahme besser sind als vorher. Zum Zweiten muss sie erforderlich sein. Das ist - auch bei gegebener Eignung - nur der Fall, wenn es kein anderes, in gleicher Weise geeignetes, aber weniger aufwändiges Mittel gibt, um die Wiedereingliederungsinteressierten zu vermitteln. Anders gesagt: Nur wenn die zu erwartenden Eingliederungschancen nach Teilnahme an der Bildungsmaßnahme besser sind als in allen anderen Varianten, ist die Förderung erforderlich (Hauck/Noftz, SGB III, § 81, Rdnr. 104 ff. mit Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur).

Im vorliegenden Fall ist bereits die Erforderlichkeit zu verneinen, weil nicht glaubhaft ist, dass es zur Eingliederung des Antragstellers kein weniger aufwändiges Mittel als eine berufliche Weiterbildung gibt. Er hat nicht vorgetragen und glaubhaft gemacht, dass er nicht in seinem erlernten Beruf Arbeit finden kann: dass er sich in seinem erlernten Beruf auf Arbeitsangebote beworben und Absagen erhalten hätte, wurde nicht vorgetragen und glaubhaft gemacht. Er beschränkt sich auf den Vortrag: als er Stellenangebote für seinen alten Beruf erhalten habe und der damit verbundenen Konfrontation sei er sofort in "alte Verhaltensmuster" gefallen. Daraus wird deutlich, dass er durchaus Stellenangebote für seinen erlernten Beruf erhalten hat. Dem entsprechen die von ihm übersandten statistischen Daten zu den Berufen des Zerspanungsmechanikers. Für diesen Beruf präsentiert die Darstellung die durchschnittliche Anzahl der gemeldeten Stellen für diese Berufsgruppe im Zeitraum November 2014 bis Oktober 2015 und die der Bundesagentur für Arbeit bekannten potentiellen Bewerber pro Stelle. Danach sind z.B. in B 172 Stellen gemeldet gewesen gegenüber 2,4 potentiellen Bewerbern pro Stelle und in B waren 167 Stellen gemeldet bei 3,5 potentiellen Bewerbern pro Stelle. In N waren es 948 Stellen bei einem potentiellen Bewerber, in B 2818 Stellen bei 0,7 Bewerbern.

Nicht glaubhaft gemacht ist weiterhin, dass der Antragsteller sich auf eine angebotene Arbeitsstelle für den Beruf des Zerspanungsmechanikers aus gesundheitlichen Gründen nicht bewerben und ihn auch nicht ausüben kann. Der Vortrag des Antragstellers, als er Stellenangebote für seinen alten Beruf erhalten habe und dass er bei der damit verbundenen Konfrontation sofort in "alte Verhaltensmuster" gefallen sei, besagt nichts konkret und ist auch nicht glaubhaft gemacht. Sein weiterer Vortrag, er sei in diesem Beruf in Depressionen gefallen, den psychischen Druck und den Umgang zwischen den Kollegen und Vorgesetzten habe er als furchtbar empfunden, er habe dreimal die Firma gewechselt, es sei jedes Mal dasselbe gewesen, ist ebenso unsubstanziert. Welche Umstände dem Beruf des Zerspanungsmechanikers zu eigen sind, die psychischen Druck und den Umgang zwischen den Kollegen und Vorgesetzten gerade bei der Ausübung dieses Berufes verursachen, ist nicht dargelegt worden, obgleich schon der Antragsgegner hierauf hingewiesen hatte.

Der Vortrag, er sei ein sozialer Mensch, und es habe ihm insofern der Umgang mit Menschen gefehlt, ist bereits deshalb nicht nachvollziehbar, da er vorträgt, den Umgang zwischen den Kollegen und Vorgesetzten habe er als furchtbar empfunden. Danach hatte er durchaus Umgang mit Menschen. Die weitere Erklärung, durch die Schichtarbeit, die in diesem Berufszweig nicht unüblich sei, habe er Schlafstörungen gehabt, lässt nur erkennen, dass Schichtarbeit nicht unüblich ist. Damit ist nicht vorgetragen und noch weniger glaubhaft gemacht, dass dieser Beruf nur mit Schichtarbeit ausgeübt werden kann.

Auch die vorgelegten Atteste machen nicht glaubhaft, dass der Antragsteller den Beruf des Zerspanungsmechanikers aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben kann. Beide Atteste besagen nichts darüber, dass der Antragsteller in der Vergangenheit nicht in der Lage war und auch gegenwärtig aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, seinen Beruf auszuüben. Beide Atteste beziehen sich lediglich auf die Vergangenheit und die seinerzeit innegehabte Arbeitsstelle.

Das ärztliche Attest des Praktischen Arztes Dr. med. B M vom 5. Februar 2013 hat den Inhalt: Oben genannter Patient musste aufgrund Krankheit die bisherige Arbeitsstelle kündigen, da eine weitere Beschäftigung ärztlicherseits nicht mehr zumutbar erscheint und eine Verschlechterung des Leidens hervorrufen würde. Eine Besserung ist bei Weiterbestehen dieses Arbeitsverhältnisses nicht zu erwarten. Es wird darum gebeten, dass das Arbeitsamt dies berücksichtigt.

Dieser Inhalt besagt nichts über die aktuelle Leistungsfähigkeit in seinem erlernten Beruf und bezieht sich für die Vergangenheit lediglich auf seine bisherige Arbeitsstelle.

Das Attest des Praktischen Arztes Dr. M vom 3. November 2017, hat den Inhalt: Oben genannte Person musste in 2013 seine Arbeit als Zerspanungsmechaniker beenden, da die damalige Arbeitsstelle zu starken gesundheitlichen Problemen in Form von depressiver Verstimmung, Angstzuständen und psychovegetativer Erschöpfung geführt hat.

Auch dieses Attest besagt nichts über die Leistungsfähigkeit des Antragstellers in seinem Beruf im gegenwärtigen Zeitpunkt. Auch hieraus folgt lediglich die Auffassung des Arztes, dass der Antragsteller seine damalige Arbeitsstelle aus den im Attest genannten Gründen habe aufgeben müssen.

Auch die Voraussetzungen des [§ 81 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) sind nicht glaubhaft gemacht. Danach wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anerkannt wegen fehlenden Berufsabschlusses, wenn sie über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können. Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege einer pflegebedürftigen Person mit mindestens Pflegegrad 2 stehen Zeiten einer Beschäftigung nach Satz 1 Nr. 1 gleich, [§ 81 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#).

Hier ist schon nicht dargelegt und glaubhaft gemacht, dass der Antragsteller aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit oder wegen gleichgestellter Zeiten nach [§ 81 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben kann. Die Notwendigkeit nach [§ 81 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Kenntnisverfall und Berufsentfremdung infolge mehr als vierjähriger Verrichtung an- oder ungelernter Tätigkeiten oder gleichgestellter Zeiten keine ausbildungsentsprechende Beschäftigung mehr ausüben kann (Hengelhaupt a.a.O., § 81 Rz.

43). Diese Voraussetzungen sind weder dargelegt noch dargetan: Kenntnisverfall oder Berufsentfremdung infolge mehr als vierjähriger Verrichtung an- oder ungelernter Tätigkeiten ist nicht als Grund angegeben und glaubhaft gemacht worden. Dies hat bereits das Sozialgericht ausgeführt.

Daher kann dahinstehen, dass nicht glaubhaft gemacht ist, dass die vom Antragsteller dargelegte Zeit nach Aufgabe seiner Tätigkeit im Jahre 2013 vier Jahre mit einer Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit oder Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung oder der Pflege einer pflegebedürftigen Person war. Aktenkundig ist bislang ausweislich der vom Antragsteller unwidersprochenen Feststellung im Widerspruchsbescheid, dass er vom 20. Januar 2014 bis 31. Juli 2017 eine Schule mit dem Ziel des Erwerbs der allgemeinen Hochschulreife besucht hat.

Nach allem kann auch dahinstehen, zu welchem Zeitpunkt die Beratung gemäß [§ 81 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III](#) erforderlich ist (vgl. Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 3. Juli 2003 – B 7 AS 66/02 R, zur Vorgängervorschrift [§ 77 Abs. 1 Nr. 3 SGB III](#)).

Da nach allem bereits die anspruchsbegründenden Voraussetzungen für die Erteilung des Bildungsgutscheins nicht vorliegen, kann dahinstehen, ob der Antragsteller das ihm eingeräumte Ermessen ermessensfehlerfrei ausgeübt hat. Denn das gesetzlich eingeräumte Ermessen ist erst auf der Rechtsfolgenseite auszuüben. Zunächst ist zu prüfen, ob die Tatbestandsvoraussetzungen der Förderung vorliegen (Kruse/Schaumburg in LPK-SGB III, § 81 Rz. 10). Von daher kann ebenfalls dahinstehen, ob und inwieweit der Antragsgegner im Rahmen einstweiligen Rechtsschutzes zu einer bestimmten Leistung verpflichtet werden kann in Fällen, in denen die Verwaltung Ermessen hat.

Auch hat der Antragsteller einen Anordnungsgrund nicht glaubhaft gemacht. Der vorgelegte Arbeitsvertrag vom 20. Oktober 2017 ist zunächst auf drei Monate befristet und kann während der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Des Weiteren ist er abhängig vom Bestehen der Tauchlehrerprüfung. Der Antragsteller hat allerdings bislang nicht einmal glaubhaft gemacht, dass er die für die Maßnahme erforderliche Zugangsvoraussetzung- Tauchtauglichkeitsattest vom Arzt- erfüllt. Noch weniger lässt sich die Wahrscheinlichkeit des Bestehens der PADI Tauchlehrerprüfung beurteilen. Ob der Vertrag tatsächlich auf Dauer realisiert wird, ist in Ansehung dieser Umstände auch unter Berücksichtigung der Befristung nicht beurteilbar. Auch die Erklärung der A GmbH lässt eine dauerhafte Beschäftigung nicht erwarten. Die Stellenzusage ist nicht nur vom Bestehen der Tauchlehrerprüfung, sondern auch noch von den wirtschaftlichen Verhältnissen abhängig, in denen sich die Tauchschule befindet. Das Angebot per Email vom 4. November 2017, in dem ein Angebot gemacht wird, ist ohne rechtliche Verbindlichkeit.

Sonstige Umstände, die beim Antragsteller schwere und unzumutbare Nachteile entstehen ließen, zu deren nachträglicher Beseitigung die Entscheidung in der Hauptsache nicht mehr in der Lage wäre, sind nicht erkennbar.

Die Kostenentscheidung beruht auf einer entsprechenden Anwendung des [§ 193 SGG](#).

Dieser Beschluss ist gemäß [§ 177 SGG](#) nicht anfechtbar.

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2018-01-04