

## L 3 AS 50/08

Land

Freistaat Sachsen

Sozialgericht

Sächsisches LSG

Sachgebiet

Grundsicherung für Arbeitsuchende

Abteilung

3

1. Instanz

SG Leipzig (FSS)

Aktenzeichen

S 4 AS 2137/06

Datum

16.01.2008

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

L 3 AS 50/08

Datum

30.04.2009

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Eine Rückwirkung von [§ 16a SGB II](#) auf Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vorschrift bereits eingegangen waren, ist nicht geregelt.

2. Zu den Voraussetzungen für einen Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen gemäß [§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) i. V. m. [§ 217 SGB III](#).

3. Die unterschiedlose Forderung eines Franchisegebers, dass unabhängig von der Ausbildung, Qualifikation oder den Vorkenntnissen eines Mitarbeiters Voraussetzung für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit der Besitz einer besonderen Lizenz ist, die nur in seiner Unternehmensgruppe erworben werden kann, begründet keine in der Person eines bestimmten Arbeitnehmers liegende erschwerte Vermittelbarkeit.

4. Vergleichsgruppe für die Beurteilung der Frage, ob die Vermittlung eines Arbeitnehmers wegen in seiner Person liegender Gründe erschwert ist, sind andere Bewerber, mit denen er auf dem Arbeitsmarkt konkurriert, und nicht nur diejenigen, die in Betrieben einer bestimmten Unternehmensgruppe beschäftigt sind oder waren und bestimmte "betriebseigene" Zertifikate besitzen.

I. Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 16. Januar 2008 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten der Klägerin sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt einen Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen in Bezug auf die Zeugin J ...

Die Klägerin betreibt ein Fitnessstudio in D., Ortsteil S ... Sie ist eine Franchisenehmerin der I. Q. C. GmbH, die ihrerseits mit der INLINE Unternehmensberatung für Fitness- und Wellnessanlagen GmbH verbunden ist. Im streitigen Zeitraum gab es im Studio der Klägerin neben dem Fitnessbereich auch eine finnische Sauna, eine Sonnenbank und einen Gastronomiebereich. An der Theke im Eingangsbereich konnten Getränke, zum Beispiel Mineral- oder Eiweißgetränke, oder Kleinigkeiten wie Fitnessriegel erworben werden. Die Klägerin beschäftigte zum streitigen Zeitpunkt – einschließlich der Zeugin J. – fünf Mitarbeiter.

Am 1. Februar 2006 stellte die Klägerin bei der Agentur für Arbeit Delitzsch einen Antrag auf Fördermittel zur Einstellung der 1962 geborenen Zeugin J., die sich damals im Leistungsbezug bei der Beklagten befand. Es sei vorgesehen, die Zeugin ab 1. März 2006 als Sales- und Servicemanagerin einzustellen.

Mit Schreiben vom 3. Februar 2006 sandte die Beklagte der Klägerin das Antragsformular und bat um die Übersendung von im Einzelnen bezeichneten Unterlagen.

Am 10. März 2006 ging bei der Agentur für Arbeit Delitzsch ein vom Geschäftsführer der Klägerin ausgefülltes und am 16. Februar 2006 unterschriebenes Antragsformular für einen Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen ein. Der Zuschuss wurde für die Einstellung der Zeugin J. als Sales- und Servicemanagerin mit Arbeitsaufnahme am 1. März 2006 beantragt. Die Klägerin gab an, dass es sich um eine Vollzeitbeschäftigung im Umfang von 40 Stunden wöchentlich und einem Bruttogehalt von 950,00 EUR monatlich handle, und dass die Zeugin J. vom 1. Juni 2005 bis 28. Februar 2006 bei ihr im Rahmen einer Nebenbeschäftigung für Reinigung und Kinderbetreuung beschäftigt sei. Zur Frage nach zu erwartenden Defiziten des Arbeitnehmers und deren Auswirkungen auf den

Arbeitsablauf gab die Klägerin die "fachliche Kompetenz in Sachen Service, Telefon und Verkauf" an. Zum Abbau der Defizite sei "Schulung und Seminare in diesen Bereichen" notwendig. Die Dauer der zu erwartenden Minderleistung wurde mit ca. 18. Monaten angegeben. Die Klägerin gab auch an, im Zusammenhang mit diesem Antrag nicht die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses veranlasst zu haben.

In einem anonymen Schreiben vom 6. Juni 2005 wurde der Agentur für Arbeit Leipzig mitgeteilt, dass die Klägerin zum 31. Dezember 2005 eine Festangestellte [gemeint ist wohl die Zeugin F. ] entlassen habe, um zwei Monate später die Langzeitarbeitslose J. einzustellen. Für diese bekomme die Klägerin Förderung vom Arbeitsamt. Es werde gebeten zu prüfen, ob die Förderung unter diesen Umständen gerechtfertigt sei.

Die genannten Unterlagen gingen ausweislich des Eingangsstempels am 6. Juni 2006 bei der Beklagten ein.

Nach den der Beklagten vorliegenden Unterlagen und den Angaben der Zeugin J. in der mündlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht erlernte die Zeugin den Beruf der Bauzeichnerin und verfügt über einen Abschluss als Bauingenieurin. Von Juni 1993 bis Oktober 1996 war sie als Technikerin beschäftigt. Von November 1996 bis Mai 1997 war die Zeugin geschäftsführende Gesellschafterin. Von Juni 1997 bis Mai 1998 arbeitete sie als Sachbearbeiterin in einer Firma für Fensterbau und Bautenschutz. Von April 1999 bis Juli 2001 war sie als Ingenieurökonomin in einer Firma für Hausverwaltung und Service beschäftigt. Von August 2001 ab war die Zeugin arbeitslos, lediglich unterbrochen von einer einmonatigen Beschäftigung im März 2004 als Bürokauffrau/Büroangestellte in einer Baufirma. Von Juni 2005 bis Februar 2006 ging sie einer Nebenbeschäftigung als Reinigungskraft bei der Klägerin nach. Seit 1. März 2006 ist die Zeugin J. bei der Klägerin als Sales- und Servicemanagerin beschäftigt; sie bezog hierbei Einstiegsgeld gemäß [§ 29](#) des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (SGB II).

Die Beklagte lehnte den Antrag mit Bescheid vom 14. Juni 2006 ab. Die Zeugin J. gehöre nicht zu den förderbedürftigen Arbeitnehmern. Auf Grund ihres Nebenverdienstes und ihres beruflichen Werdeganges verfüge sie über ausreichende Kenntnisse und Berufserfahrung für die auszuübende Tätigkeit.

Die Klägerin legte mit Schreiben vom 30. Juni 2006 Widerspruch ein und begründete diesen damit, dass die von der Zeugin J. bislang ausgeübten Tätigkeiten einer Reinigungskraft und der Kinderbetreuung nicht mit der Tätigkeit einer Sales- und Servicemanagerin vergleichbar sei. Sie habe und werde spezielle Ausbildungen absolvieren, die vom Franchisegeber vorgeschrieben und regelmäßig kontrolliert würden.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 29. November 2006 zurück. Sie wiederholte ihre bisherige Auffassung, dass die Zeugin J. auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit bei der Beklagten und ihres beruflichen Werdeganges für die auszuübende Tätigkeit am Service, am Telefon und im Verkauf geeignet sei. Dem Arbeitsvertrag ließen sich keine besonderen Kenntnisse zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeit entnehmen. Auch das Gehalt lasse auf geringe Anforderungen schließen. Die vom Franchisegeber geforderte Ausbildung mit entsprechenden Zertifikaten könne nicht dazu dienen, auf Kosten aller Steuerzahler eine Umschulung durchführen zu lassen. Zudem sei der Antrag im Rahmen des eingeräumten Ermessens abzulehnen gewesen. Denn wenn die Zeugin J. nicht die Grundvoraussetzungen für die Tätigkeit bei der Klägerin erfüllt hätte, hätte die Klägerin die bis Dezember 2005 festangestellte Mitarbeiterin weiter beschäftigen können. Schließlich bestehe kein Interesse an der Förderung eines Arbeitsverhältnisses, das als Dauerarbeitsverhältnis arbeitsvertraglich festgeschrieben sei, jedoch mehrfach zu fördern sei (Aufstockung von Arbeitslosengeld II und Einstiegsgeld), und dessen Fortführung abhängig gemacht werde von der Bereitstellung von Fördermitteln der Beklagten.

Die Klägerin hat hiergegen am 19. Dezember 2006 Klage erhoben. Sie hat vorgetragen, die Zeugin J. habe während ihrer Teilzeitbeschäftigung außer der Reinigung des Fitnessstudios und der Kinderbetreuung keine weiteren Tätigkeiten wahrgenommen. Dies habe unter anderem daran gelegen, dass die Einarbeitung in die Aufgaben einer Sales- und Servicemanagerin unter anderem einige Zeit und intensive Beschäftigung mit den verkauften Dienstleistungen in Anspruch genommen hätte, was einer in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiterin nicht habe zugemutet werden sollen. Die Ausbildung der Zeugin J. als Bauzeichnerin und Ingenieurökonomin sei für die Ausübung der Tätigkeit einer Sales- und Servicemanagerin im Fitnessstudio wenig hilfreich. Zudem solle die Zeugin J. im Vertrieb tätig sein. Hierzu seien aber besondere Kenntnisse insbesondere im Bereich der Sportgeräte, des Aufbaus des Körpers, der Ernährungsberatung sowie die Berücksichtigung besonderer Krankheiten erforderlich. Dies seien Ausbildungspunkte, die nicht der Vorbildung der Zeugin J. entsprechen würden. Die Klägerin habe nicht von sich aus den Förderantrag gestellt. Vielmehr sei die Zeugin J. auf die Möglichkeit einer Förderung hingewiesen worden. Die Antragsablehnung sei offensichtlich nicht auf Grund der fehlenden Minderleistung, sondern auf Grund der anonymen Anzeige erfolgt. Zu dieser Anzeige sei die Klägerin nicht gehört worden. Im Übrigen sei die Kündigung im November 2005 zum Ende Dezember 2005 ausgesprochen worden, weil es extreme Unstimmigkeiten gegeben habe. Auf dem Bruttolohn könne nicht der Schluss gezogen werden, dass es sich um eine Arbeit mit geringen Anforderungen handle.

Das Sozialgericht hat in der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 2008 den Geschäftsführer der Klägerin befragt sowie die entlassene Mitarbeiterin, die Zeugin F. , und die zu fördernde Arbeitnehmerin, die Zeugin J. , vernommen. Die Zeugin J. hat unter anderem angegeben, dass sie auch vor dem 1. März 2006 an der Theke ausgeholfen habe. Wegen der Einzelheiten wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Das Sozialgericht hat mit Urteil vom 16. Januar 2008 die Klage abgewiesen. Die Kammer sei der Überzeugung, dass der beantragte Eingliederungszuschuss nicht mitursächlich für die Einstellung der Zeugin J. gewesen sei. Entscheidend sei gewesen, dass nach der Kündigung der Zeugin F. das Unternehmen nicht mit drei Mitarbeitern habe betrieben werden können. Es sei eine Arbeitskraft benötigt worden, die nur für den Bereich der Theke verantwortlich gewesen sei. Da die Zeugin J. bereits bei der Klägerin tätig und auch teilweise an der Theke eingesetzt gewesen sei, sei sie für die Tätigkeit an der Theke ausgesucht worden. In der Person der Zeugin J. hätten auch keine Vermittlungshemmnisse vorgelegen. Denn die Ausbildungsmaßnahmen hätten nach den Vorgaben des Franchisegebers auch absolviert werden müssen, wenn ein Arbeitnehmer mit entsprechenden Vorkenntnissen eingestellt worden wäre.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 7. Februar 2008 zugestellte Urteil am 28. Februar 2008 Berufung eingelegt. Sie hat der Beurteilung des Sozialgerichtes widersprochen und vorgetragen, dass es ausreichend sein müsse, dass die Förderung mitursächlich für die Einstellung gewesen sei. Es sei zutreffend, dass im Thekenbereich unbedingt eine Einstellung habe erfolgen müssen. Es wäre allerdings auch möglich gewesen, dort eine andere Person einzusetzen. Die Klägerin sei aber auf Grund der positiven Entwicklung der Zeugin J. und unter

Berücksichtigung dessen, dass auf Grund deren langer Arbeitslosigkeit eine Förderung in betracht komme, dann doch zu der Auffassung gelangt, dass diese Arbeitnehmerin mit der möglichen Förderung eingestellt werden sollte.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgericht Leipzig vom 16. Januar 2008 und den Bescheid der Beklagten vom 14. Juni 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29. November 2006 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Arbeitnehmerin J. einen Eingliederungszuschuss ab 1. März 2006 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung vom 28. Februar 2008 gegen das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 16. Januar 2008 zurückzuweisen.

Sie hält die Entscheidung des Sozialgerichtes für zutreffend.

Der Senat hat in der mündlichen Verhandlung vom 30. April 2009 den Geschäftsführer der Klägerin befragt.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten aus beiden Verfahrenszügen sowie die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung ist zulässig. Insbesondere ist die Beklagte auch nach dem In-Kraft-Treten der Kreisgebietsneugliederung im Freistaat Sachsen zum 1. August 2008 weiterhin im Sinne von [§ 70](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) beteiligtenfähig (vgl. SächsLSG, Urteil vom 18. September 2008 – [L 3 AS 40/08](#) – JURIS-Dokument Rdnr. 28 ff.).

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, weil der Bescheid der Beklagten vom 14. Juni 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29. November 2006 rechtmäßig ist. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf den begehrten Eingliederungszuschuss.

1. Rechtsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch ist [§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) i. V. m. [§ 217](#) des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (SGB III). [§ 217 SGB III](#) ist ebenso wie die weiteren im vorliegenden Verfahren maßgebenden Vorschriften des SGB III, die Regelungen über Eingliederungszuschüsse enthalten, in der durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 ([BGBl. I S. 2848](#)) mit Wirkung vom 1. Januar 2004 eingeführten Fassung anzuwenden (vgl. Artikel 1 Nr. 121 und 234 dieses Änderungsgesetzes).

In [§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) i. V. m. [§ 217 SGB III](#) sind die Voraussetzungen für Zuschüsse an Arbeitgeber zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen geregelt. Andere Anspruchsgrundlagen für eine etwaige Arbeitgeberförderung sind nicht gegeben. Insbesondere erfüllt die Zeugin J. weder die Voraussetzungen für einen Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gemäß [§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) i. V. m. [§ 219 SGB III](#) noch die Voraussetzungen für einen Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer gemäß [§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) i. V. m. [§ 421f SGB III](#), da sie weder schwerbehindert im Sinne von [§ 219 SGB III](#) ist noch die Altersgrenze des [§ 421f SGB III](#) erreicht hat.

Als Anspruchsgrundlage kommt auch nicht [§ 16a SGB II](#) über die Gewährung eines Beschäftigungszuschusses zur Eingliederung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit Vermittlungshemmnissen in Betracht. Denn diese Vorschrift ist erst mit Wirkung vom 1. Oktober 2007 durch Artikel 1 Nr. 3 des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen – JobPerspektive – vom 10. Oktober 2007 ([BGBl. I S. 2326](#)) eingeführt worden. Eine Rückwirkung auf bereits eingegangene Arbeitsverhältnisse ist nicht geregelt. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Übergangsvorschrift des [§ 71 SGB II](#), die durch Artikel 1 Nr. 7 des genannten Gesetzes vom 10. Oktober 2007 eingefügt worden ist. Die Möglichkeit eines Rückgriffs auf Zeiten vor dem 1. Oktober 2007 ist in [§ 71 Abs. 2 Satz 2 SGB II](#) nur in Bezug auf die Tatbestandsvoraussetzung des [§ 16a Abs. 1 Nr. 2 SGB II](#), die eine Eingliederungsvereinbarung für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten betrifft, vorgesehen.

Die Regelung über Eingliederungszuschüsse im SGB III sind nicht unmittelbar, sondern über die Verweisungsregelung des [§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) anzuwenden, weil die Zeugin J. erwerbsfähige Hilfebedürftige im Sinne des SGB II war und damit den Anwendungsbereich des SGB II auf für Leistungen an den Arbeitgeber, hier die Klägerin, eröffnet hat.

2. Passivlegitimiert für den geltend gemachten Anspruch auf Eingliederungszuschuss nach [§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) i. V. m. [§ 217 SGB III](#) ist die Beklagte. Die Aufgabe zur Erbringung von Eingliederungsleistungen, die in [§ 16 Abs. 1 SGB II](#) der Agentur für Arbeit zugewiesen ist, wird gemäß [§ 44b Abs. 3 Satz 1 SGB II](#) durch die Beklagte wahrgenommen.

3. Nach [§ 217 Satz 1 SGB III](#) können Arbeitgeber zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten, wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist. Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung des Arbeitnehmers und nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen (vgl. [§ 217 Satz 2 SGB III](#)). Die Vorschrift des [§ 217 SGB III](#) wird durch die des [§ 221 SGB III](#) ergänzt, wo der Förderausschluss geregelt ist.

Die Zahlung eines Eingliederungszuschusses ist nach den genannten Regelungen in das Ermessen der Beklagten gestellt, und zwar sowohl hinsichtlich des "Ob" der Leistung (Entschießungsermessen) als auch der Dauer und Höhe der Leistung (Auswahlermessen). Der Arbeitgeber hat grundsätzlich keinen Anspruch auf die Leistung, sondern nur auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung (vgl. [§ 39 Abs. 1 Satz 2](#) des Ersten Buches Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil – [SGB I] i. V. m. [§ 54 Abs. 2 Satz 2 SGG](#)). Die Beklagte hat allerdings erst dann Ermessen auszuüben, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen für einen Eingliederungszuschuss vorliegen (ständige Rechtsprechung des

BSG, vgl. Urteile vom 12. Mai 1993 – [7/9b RAr 14/92](#) – [BSGE 72, 242](#) [243] = [SozR 3-4100 § 49 Nr. 5](#) S. 17 = JURIS-Dokument Rdnr. 13 – und vom 6. Mai 2008 – B [7/7a AL 16/07](#) R – Breithaupt 2009, 381 [382] = JURIS-Dokument Rdnr. 11, jeweils m. w. N.).

Vorliegend sind bereits die Tatbestandsvoraussetzungen aus [§ 217 Satz 1 SGB III](#) für einen Eingliederungszuschuss in Bezug auf die Zeugin J. nicht erfüllt, sodass nicht auf die Fragen nach einer etwaigen Minderleistung der Zeugin, einer Kausalität zwischen der Einstellung der Zeugin und einer Förderung der Eingliederung oder der Förderungsbedürftigkeit der Zeugin einzugehen ist. Denn diese Fragen, die die Eingliederungserfordernisse betreffen, sind Bestandteil der Ermessenserwägung (vgl. BSG, Urteil vom 6. Mai 2008 – B [7/7a AL 16/07](#) R – Breithaupt 2009, 381 [384] = JURIS-Dokument Rdnr. 16).

Zwar haben die Klägerin als Arbeitgeberin und die Zeugin J. als Arbeitnehmerin am 16. Februar 2006 einen wirksamen, unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen (zu dieser Förderungsvoraussetzung: BSG, Urteil vom 6. April 2006 – B [7a AL 20/05 R](#) – [SozR 4-4300 § 324 Nr. 2](#) Rdnr. 16 = JURIS-Dokument Rdnr. 16). Auch hat die von der Zeugin J. bei der Klägerin seit Juni 2005 ausgeübte Nebenbeschäftigung wegen des geringen zeitlichen Umfangs nicht deren Arbeitslosigkeit im Sinne von [§ 119 SGB III](#) in der seit 1. Januar 2005 geltenden Fassung (vgl. Artikel 1 Nr. 62 Gesetzes vom 23. Dezember 2003 [[BGBl. I S. 2848](#)]) beendet. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob zum Kreis der durch [§ 217 SGB III](#) förderfähigen Arbeitnehmer auch diejenigen gehören, die weder arbeitslos im Sinne von [§ 16 SGB III](#) noch von Arbeitslosigkeit bedroht im Sinne von [§ 17 SGB III](#) sind (zum Meinungsstand: Brandts, in: Niesel, SGB III [4. Aufl., 2007], § 217 Rdnr. 9, m. w. N.).

Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch ist entgegen der von der Beklagten im Widerspruchsbescheid angedeuteten Auffassung auch nicht gemäß [§ 221 Abs. 1 Nr. 1 SGB II](#) ausgeschlossen. Nach dieser Regelung ist eine Förderung ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten. Voraussetzung dieser Regelung, mit der die missbräuchliche Inanspruchnahme von Eingliederungszuschüssen verhindert werden soll, ist danach eine Kausalbeziehung des Inhalts, dass der Erhalt des Eingliederungszuschusses der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Arbeitnehmer gewesen ist (vgl.: Brandts, a. a. O., § 221 Rdnr. 5). Eine solche Kausalbeziehung kann, auch auf der Grundlage der in [§ 221 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) enthaltenen Beweiserleichterung (vgl. hierzu Brandts, a. a. O., § 221 Rdnr. 6; David/Coseriu, in: Eicher/Schlegel, SGB III [Stand: 88. Erg.Lfg., März 2009], § 221 Rdnr. 21), vorliegend nicht festgestellt werden.

Zwar gibt es einen zeitlichen Zusammenhang zwischen der im November 2005 von der Klägerin ausgesprochenen Kündigung der Zeugin F. zum Ende Dezember 2005 und der spätestens Anfang Februar 2006 beabsichtigten Einstellung der Zeugin J. zum 1. März 2006. Der Geschäftsführer der Klägerin hat jedoch in der mündlichen Verhandlung vom 30. April 2009 überzeugend dargestellt, dass die Entscheidung für den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit der Zeugin J. als Sales- und Servicemanagerin erst nach der Entlassung der Zeugin F. aus organisatorischen Gründen getroffen worden ist. Ursprünglich hatte jeder Mitarbeiter fast alles im Fitnessstudio gemacht. Auch der Gastronomiebereich, das heißt die Theke, wurde nach einem vom Geschäftsführer der Klägerin aufgestellten Plan von allen Mitarbeitern mitbetreut. Die Zeugin J. war nur gelegentlich am Nachmittag im Thekenbereich eingesetzt, und auch nur dann, wenn keine Kinder zu betreuen waren. Nach dem Ausscheiden der Zeugin F. verringerte sich die Zahl der Fitnesstrainer auf drei. Der Geschäftsführer der Klägerin entschloss daraufhin, für den Thekenbereich eine festen Mitarbeiterin einzustellen, um die anderen Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihren eigentlichen Aufgaben nachzugehen.

Der Anspruch der Klägerin auf Eingliederungszuschuss ist jedoch deshalb ausgeschlossen, weil in der Person der Zeugin J. keine Vermittlungshemmnisse vorlagen.

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichtes vom 6. Mai 2008 (Az ... B [7/7a AL 16/07](#) R, Breithaupt 2009, 381 [384] = JURIS-Dokument Rdnr. 18, m. w. N.) bieten für die Bestimmung des Personenkreises der förderungsbedürftigen Arbeitnehmer weiterhin die in [§ 218 Abs. 1 SGB III](#) in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung geregelten Fallgruppen eine Orientierung. Nach dieser Regelung konnten Eingliederungszuschüsse erbracht werden, wenn Arbeitnehmer einer besonderen Einarbeitung zur Eingliederung bedurften (Eingliederungszuschuss bei Einarbeitung), wenn Arbeitnehmer, insbesondere Langzeitarbeitslose, schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen, wegen in ihrer Person liegender Umstände nur erschwert vermittelt werden konnten (Eingliederungszuschuss bei erschwerter Vermittlung), oder wenn Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet hatten (Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer).

Vorliegend kommt nur ein Vermittlungshemmnis wegen der Langzeitarbeitslosigkeit der Zeugin J. in Betracht. Die Zeugin war langzeitarbeitslos im Sinne von [§ 18 Abs. 1 SGB III](#) in der hier maßgebenden Fassung des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes (AFRG) vom 24. März 1997 ([BGBl. I 594](#)), weil sie eine Arbeitslose im Sinne von [§ 16 SGB III](#) war, die ein Jahr und länger arbeitslos war.

Die Langzeitarbeitslosigkeit der Zeugin J. indiziert aber noch nicht ein in ihrer Person liegendes Vermittlungshemmnis. Erforderlich ist vielmehr, dass positive Feststellungen zum Vorliegen bestimmter Vermittlungshemmnisse getroffen werden (vgl. BSG, Urteil vom 6. Mai 2008 – B [7/7a AL 16/07](#) R – Breithaupt 2009, 381 [384] = JURIS-Dokument Rdnr. 19). Solche Feststellungen sind vorliegend nicht möglich.

Die Klägerin hat zu den Vermittlungshemmnissen angegeben, dass die Zeugin J. einer Lizenz als Sales- und Servicemanagerin bedarf. Diese Anforderung erschwert aber nicht die Vermittlung der Zeugin J. wegen in ihrer Person liegender Gründe. Denn die Lizenzanforderung wird vom Franchisegeber für alle Mitarbeiter der Franchisegeber gefordert. Insoweit hat der Geschäftsführer der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vom 30. April 2009 angegeben, dass die von einer Servicekraft in einem Fitnessstudio, zu der auch die Sales- und Servicemanagerin zählt, geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum Teil im Rahmen der Ausbildung eines Fitnessfachwirts (vgl. hierzu: Stichwort "Fachwirt/in – Fitness" im BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit) vermittelt werden. Die besonderen Anforderungen, die der Franchisenehmer stellt, werden aber dort nicht vermittelt. Vom Franchisegeber ist vorgegeben, dass jeder Mitarbeiter die für seine Tätigkeit erforderlichen Lizenzen besitzen oder, wenn er sie noch nicht besitzt, erwerben muss. Die Lizenzen bauen teilweise aufeinander auf. So setzt der Erwerb einer A-Lizenz den Besitz einer B-Lizenz voraus. Der Franchisegeber kontrolliert jedes Jahr die Franchisenehmer. Wenn ein Mitarbeiter eingesetzt sein sollte, der die erforderliche Lizenz nicht besitzt, wird der Franchisegeber dem Franchisenehmer die Auflage erteilen, den Mitarbeiter zur Ausbildung zu schicken. Jeder Mitarbeiter, der die Lizenz erwerben will, muss die Seminare, die Voraussetzung der Lizenz sind, besuchen. Es kommt nicht darauf an, ob er die dort geforderten Kenntnisse bereits besitzt. Lediglich die Lizenz, die ein Mitarbeiter in einem der INLINE Unternehmensberatung angehörenden Betrieb erworben hat, wird in jedem anderen der Unternehmensgruppe angehörenden Betrieb anerkannt.

Dieses Lizenzsystem dient nach den Ausführungen des Geschäftsführers der Klägerin der Qualitätssicherung. Ob die Forderung des Franchisegebers nach dem Erwerb besonderer Lizenzen darüber hinaus auch Ausdruck eines bestimmten Geschäftsmodells ist, kann dahingestellt bleiben. Insoweit fällt allerdings auf, dass sowohl der Franchisegeber, die I. Q. C. GmbH, als auch die INLINE Unternehmensberatung für Fitness- und Wellnessanlagen GmbH und die INLINE Akademie, die exklusiv für I. sämtliche Aus- und Fortbildungskonzepte für alle relevanten Bereiche eines Fitnessclubs liefert (vgl. "Business – Franchise" unter [www ...de](http://www...de)) unter derselben Adresse ihren Sitz haben und von demselben Geschäftsführer geleitet werden. Entscheidend ist vielmehr, dass die Lizenzforderung des Franchisegebers alle potentiellen Bewerber für die Stelle der Sales- und Servicemanagerin im Fitnessstudio der Klägerin gleichermaßen getroffen hat, ohne dass es darauf ankam, ob und gegebenenfalls welche Qualifikationen oder beruflichen Vorkenntnissen und Erfahrungen vorhanden waren. Die unterschiedlose Forderung eines Franchisegebers, dass unabhängig von der Ausbildung, der Qualifikation oder den Vorkenntnissen eines Mitarbeiters Voraussetzung für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit der Besitz einer besonderen Lizenz ist, die nur in seiner Unternehmensgruppe erworben werden kann, begründet danach kein in der Person eines bestimmten Arbeitnehmers – hier der Zeugin J. – liegende erschwerte Vermittelbarkeit.

Soweit die Klägerin die behauptete erschwerte Vermittelbarkeit der Zeugin J. darin sieht, dass die Zeugin im Vergleich mit Arbeitnehmern, die die erforderlichen Lizenzen bereits erworben haben, diese Lizenzen erst erwerben muss, damit die Klägerin nicht Auflagen vom Franchisegeber zu befürchten hat, ist dieser Ansatz nicht zutreffend. Denn Vergleichsgruppe für die Beurteilung der Frage, ob die Vermittlung eines Arbeitnehmers wegen in seiner Person liegender Gründe erschwert ist, sind anderen Bewerbern, mit denen er auf dem Arbeitsmarkt konkurriert (vgl. Brandts, a. a. O., § 217 Rdnr. 10), und nicht nur diejenigen, die in Betrieben einer bestimmten Unternehmensgruppe beschäftigt sind oder waren und bestimmte "betriebseigene" Zertifikate besitzen.

Die Zeugin J. wies auch im Übrigen in ihrer Person keine Gründe auf, die eine erschwerte Vermittelbarkeit für die Tätigkeit als Sales- und Servicemanagerin im Betrieb der Klägerin begründen könnten. Hinsichtlich der Vermittlungshemmnisse kommen alle Umstände in Betracht, die in der Person des Arbeitnehmers liegen und seine Vermittlung erschweren können (vgl. die Beispiele bei Brandts, a. a. O., § 217 Rdnr. 12 ff.; David/Coseriu, a. a. O., § 221 Rdnr. 26).

Ein bestimmtes Anforderungsprofil für diese Tätigkeit hat die Klägerin nicht beschrieben. Der Geschäftsführer der Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung vom 30. April 2009 vielmehr auf die Frage nach den etwaigen Qualifikationen eines Bewerbers angegeben, die wichtigste Voraussetzung sei, dass sich der Bewerber für die Tätigkeit interessiere. Weitere Anforderungen würden nicht gestellt.

Eine Beschreibung von Aufgaben einer Sales- und Servicemanagerin, die besondere Anforderungen an einen Bewerber stellen würden und damit für Vermittlungshemmnisse sprechen könnten, ist auch im Arbeitsvertrag nicht enthalten. Aus den von der Klägerin im Zusammenhang mit der Antragstellung gemachten Angaben ergibt sich nur allgemein, dass fachliche Kompetenz in Sachen Service, Telefon und Verkauf benötigt werden. Über solche Kompetenzen verfügte die Zeugin J. auf Grund ihrer vorangegangenen beruflichen Tätigkeiten. Soweit die Klägerin in der Klagebegründung die Erforderlichkeit besonderer Kompetenzen einer Sales- und Servicemanagerin unter anderem damit begründete, dass die Zeugin J. auch im Vertrieb tätig sei und deshalb über besondere Kenntnisse in bestimmten Bereichen, zum Beispiel im Bereich der Sportgeräte, verfügen müsse, wurde dies in der mündlichen Verhandlung vom 30. April 2009 zum Teil revidiert. So sind die angesprochenen Kenntnisse im Bereich der Sportgeräte nicht erforderlich, weil die Klägerin gar keine Sportgeräte verkauft. Dafür, dass an die Tätigkeit einer Sales- und Servicemanagerin im Betrieb der Klägerin keine besonderen Anforderungen gestellt werden, spricht zudem das arbeitsvertraglich vereinbarte monatliche Bruttogehalt von 950,00 EUR.

Dass die Zeugin J., die über langjährige kaufmännische Erfahrung verfügt, auf Grund der Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiographie seit 2001 nicht in der Lage gewesen wäre, die Aufgaben einer Sales- und Servicemanagerin im Betrieb der Klägerin zu erfüllen, ist weder vorgetragen noch ersichtlich.

Die Notwendigkeit einer Einarbeitung der Zeugin J. im Betrieb der Klägerin ist als solches nicht ausreichend, bei ihr Vermittlungshemmnisse anzunehmen. Dies wäre nur dann möglich, wenn in ihrer Person individuelle Leistungsdefizite bestanden hätten, die die Zeugin im Verhältnis zur vergleichbaren Berufsgruppe benachteiligt hätten (vgl. BSG, Urteil vom 31. März 1992 – [9b RA-R 12/91](#) – [SozR 3-4100 § 49 Nr. 3](#) = JURIS-Dokument Rdnr. 10). Im Hinblick darauf, dass die wichtigste Voraussetzung bei einer Bewerbung auf die Stelle eines Sales- und Servicemanagers war, dass sich der Bewerber für die Tätigkeit interessierte, ist ein individuelles Leistungsdefizit der Zeugin nicht festzustellen.

Nach alledem liegen in der Person der Zeugin J. bereits keine Vermittlungshemmnisse vor. Dies hat zur Folge, dass es für den geltend gemachten Anspruch auf Eingliederungshilfe bereits an den Tatbestandsvoraussetzungen des [§ 217 Abs. 1 SGB III](#) fehlt. Auf die Frage, ob die Beklagte das Ermessen fehlerfrei ausgeübt hat, kommt es deshalb nicht an. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Auffassung der Beklagten, dass ein Eingliederungszuschuss nicht für ein Arbeitsverhältnis geleistet werden soll, auf Grund dessen der Arbeitnehmer nicht aus dem erzielten Einkommen seinen Lebensunterhalt selbst bestreiten kann, sondern weiterhin auf Transferleistungen nach dem SGB II angewiesen ist, auch vor dem Hintergrund des in [§ 2 SGB II](#) verankerten Grundsatzes des Forderns zutreffend ist.

Der Senat konnte die Entscheidung über den begehrten Eingliederungszuschuss auf der Grundlage der vorliegenden Unterlagen und der überzeugenden Angaben des Geschäftsführers der Klägerin treffen. Einer Vernehmung der Zeuginnen F. und J. bedurfte es für die Entscheidungsfindung und die Überzeugungsbildung nicht.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf den [§§ 183, 193 SGG](#).

III. Gründe für die Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs. 2 SGG](#) sind nicht ersichtlich.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2009-10-13