L 13 AL 926/11

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
13
1. Instanz
SG Heilbronn (BWB)
Aktenzeichen
S 9 AL 3873/10
Datum
10.02.2011
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 13 AL 926/11
Datum
21.08.2012
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Die Bestimmung einer einheitlichen Handhabung des der Bundesagentur für Arbeit gem. [§ 35 SGB III](#) eingeräumten Ermessens bei der Frage der Einbeziehung in die Vermittlungsdienstleistungen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung im Bereich Management-Vermittlung dahingehend, dass eine Einbeziehung bei einer länger als sechs Monate andauernden Arbeitslosigkeit wie auch aufgrund des Fehlens von wenigstens drei Jahren aktueller Führungserfahrung nicht in Betracht kommt, begegnet keinen Bedenken.

Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Heilbronn vom 10. Februar 2011 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt von der Beklagten Vermittlungsdienstleistungen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) im Bereich Management-Vermittlung.

Der 1954 geborene Kläger ist ausgebildeter Diplomtechniker der Fachrichtung Maschinenbau sowie diplomierter technischer Betriebswirt. Er ist seit März 2009 arbeitslos und bezieht seit September 2009 Arbeitslosengeld II. Er beantragte am 23. März 2010 bei der Beklagten die Aufnahme in die Management-Vermittlung der ZAV (ZAV-MV). Im Antragsformular für die Aufnahme in die ZAV-MV führte er nachfolgende, von ihm in der Vergangenheit ausgefüllte Funktionen auf: - 8/1994 bis 6/1996: Leiter Materialwirtschaft Werkzeugmaschinenbau B. GmbH, - 4/1997 bis 5/1999: Technischer Leiter Fahrzeugbau Ag. GmbH, - 5/1999 bis 12/2001: Geschäftsführer Fahrzeugbau Ag. GmbH, - 1/2002 bis 12/2007: Vorstand Maschinenbau O. AG, - 3/2008 bis 02/2009: COO Werkzeugmaschinenbau E. Group. Als berufliches Ziel nannte er im Antragsvordruck die Funktion eines erfahrenen Geschäftsführers/Vorstands in einem mittelständischen Unternehmen mit 200 bis 5000 Mitarbeiter. Im Rahmen einer Vorsprache des Klägers am 29. April 2010 bei der zuständigen ARGE H. (jetzt Jobcenter) nahm dieser Stellung zu den von der Beklagten bemängelten Unstimmigkeiten im Lebenslauf. Dabei räumte der Kläger ein, dass das von ihm behauptete Arbeitsverhältnis bei der Firma O. im Zeitraum Januar 2002 bis Dezember 2007 nicht bestanden habe und er dies nur angegeben habe, um seinen Lebenslauf zu "verschönern".

Mit Bescheid vom 28. Juni 2010 lehnte die Beklagte die Einbeziehung des Klägers in die Vermittlungsaktivitäten der ZAV-MV ab. Die Management-Vermittlung der ZAV werde bei Stellenbesetzungsaufträgen für Führungskräfte von Unternehmen aus Wirtschaft und im Bereich des öffentlichen Dienstes eingeschaltet. Die vom Kläger eingereichten Bewerbungsunterlagen wiesen sowohl im Lebenslauf wie auch im Führungskräfteprofil in der Zeit 2002 bis 2007 eine Beschäftigung als Vorstand der O. aus. Diese Darstellung habe der Kläger aber auf gezielte Nachfrage relativiert und eingeräumt, dass in dieser Zeitspanne keine Beschäftigung vorgelegen habe. Damit liege seit 2002 eine aktuelle Führungstätigkeit von nicht ganz einem Kalenderjahr (Tätigkeit als COO für die E.-Group im Zeitraum März 2008 bis Februar 2009) vor. Die von den betreuten Unternehmen erwartete einschlägige und aktuelle Führungstätigkeit auf Bewerberseite erstreckte sich aber in aller Regel auf einen Mindestzeitraum von drei Jahren. Eine Miteinbeziehung des Klägers in die Vermittlungsaktivitäten der ZAV-MV komme daher nicht in Betracht.

Den hiergegen am 30. Juli 2010 eingelegten Widerspruch begründete der Kläger damit, dass er in Bezug auf seine Führungserfahrung vier Jahre Vorstands-/Geschäftsführertätigkeit und 20 Jahre Abteilungs-/Bereichsleitertätigkeit nachweisen könne. Auch die von ihm aktuell bemühten Headhunter würden die angebliche Lücke im Lebenslauf, welche er im Übrigen sehr gut erklären könne, bei weitem nicht so dramatisch sehen wie die Beklagte. Wie hätte er ansonsten seinen "Topjob" bei der E.-Group erhalten können? Zur Tätigkeit bei der Firma O. stellte der Kläger klar, dass er nach Niederlegung der Vorstandstätigkeit zum 16. April 2002 zwar nicht mehr als Arbeitnehmer dieses

Unternehmens, wohl aber als Gesellschafter beteiligt gewesen sei. Mit Widerspruchsbescheid vom 29. September 2010 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Die Auswahl der geeigneten Vermittlungswerkzeuge obliege der Beklagten im Rahmen ihres Ermessens und unter Berücksichtigung der Anforderungen der angebotenen Stellen sowie der Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit des Arbeitssuchenden. Die Kriterien zur Aufnahme in den Bewerberpool der Management-Vermittlung - aktuell mindestens drei Jahre Führungsverantwortung sowie noch nicht länger als 6 Monate arbeitslos - seien von der Beklagten nach Gesichtspunkten der Vermittelbarkeit und Aufrechterhaltung des höchstmöglichen Qualitätsstandards gewählt worden und würden sich an der aktuellen Nachfrage im Bereich der Führungskräfte im Managementbereich orientieren. Um diesen Standard kontinuierlich zu gewährleisten, sei die Beklagte gezwungen, eine sehr exklusive Auswahl zu treffen. Angesichts einer Führungstätigkeit des Klägers von knapp einem Jahr seit 2002 sowie einer Arbeitslosigkeit von mehr als 6 Monaten sei eine Erhöhung der Vermittlungschancen durch Aufnahme in den Bewerberpool der ZAV-MV nicht zu erwarten gewesen.

Der Kläger hat am 26. Oktober 2010 Klage zum Sozialgericht Heilbronn (SG) erhoben. Es liege auch ohne die Tätigkeit bei der O. eine Führungstätigkeit von 26 Jahren vor, dies müsse reichen. Eine Vermittlung durch die ortsansässige ARGE H. sei für ihn nicht zu erwarten, da dort Positionen für Geschäftsführer/Vorstand wie im Portfolio der ZAV-MV nicht vorhanden seien. Nach entsprechender Ankündigung hat das SG die Klage mit Gerichtsbescheid vom 10. Februar 2011 abgewiesen. Der Kläger habe gemäß [§ 35](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) ein Anspruch auf Tätig werden der Arbeitsvermittlung. Dabei richte sich der Anspruch lediglich darauf, dass die Beklagte überhaupt tätig werde und Vermittlungsbemühungen unternehme. Er könne hingegen nicht geltend machen, dass die Beklagte ihn in den Bewerberpool der Management-Vermittlung aufnehmen müsse. Dies stelle eine konkrete Vermittlungsbemühung dar, auf die der einzelne gerade keinen Anspruch habe. Die Beklagte hätte insoweit nach dem ihr eingeräumten Ermessen entscheiden können. Das Gericht könne nur prüfen, ob die Grenzen des Ermessens eingehalten worden sind. Ermessensfehler lägen aber nicht vor. Insbesondere sei die Beklagte nicht von sachfremden oder willkürlichen Erwägungen ausgegangen. Der Ermessensgebrauch der Beklagten entspreche dem Sinn und Zweck der Arbeitsvermittlung, nämlich einer effektiven Zusammenführung von Arbeitssuchenden und Arbeitgeber und sei deshalb nicht zu beanstanden.

Gegen den ihm am 15. Februar 2011 zugestellten Gerichtsbescheid hat der Kläger am 4. März 2011 Berufung beim Landessozialgericht eingelegt. Zu deren Begründung hat der Kläger im wesentlichen den Vortrag aus dem erstinstanzlichen Verfahren wiederholt. Ergänzend sieht der Kläger im Ausschluss seiner Vermittlung durch die ZAV-MV eine Ungleichbehandlung im Sinne des [Artikel 3 Grundgesetz \(GG\)](#).

Der Kläger beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Heilbronn vom 10. Februar 2011 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 28. Juni 2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29. September 2010 zu verurteilen, den Kläger durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung - Management-Vermittlung vermittlerisch zu betreuen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist zur Begründung auf den angefochtenen Gerichtsbescheid, auf dem sie vollumfänglich Bezug nimmt.

Die Beklagte hat ihre Dienstanweisungen zur Management-Vermittlung mit Stand November 2009 vorgelegt. Danach zählen zu den Kriterien für die Aufnahme in den Bewerberpool der Management-Verwaltung unter anderem mindestens drei Jahre aktuelle Führungserfahrung in einer für das Unternehmen entscheidenden Position. Eine Arbeitslosigkeit von länger als sechs Monaten wird dagegen als Ausschlusskriterium benannt.

Der Berichterstatter hat am 30. September 2011 eine nichtöffentliche Sitzung zur Erörterung der Sach- und Rechtslage durchgeführt. Bezüglich der weiteren Einzelheiten des Erörterungstermins sowie wegen der weiteren Darstellung des Sachverhalts wird auf die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten sowie die Gerichtsakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§§ 143, 144 Abs. 1](#) in Verbindung mit [§ 105 Abs. 2 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte Berufung ist zulässig; sie ist form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)) eingelegt worden. Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Der Bescheid der Beklagten vom 28. Juni 2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29. September 2010 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger in die Vermittlungsaktivitäten der ZAV-MV aufzunehmen. Das SG hat die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen.

Die vom Kläger zulässigerweise im Wege der Anfechtungs- und Verpflichtungsklage gemäß [§ 54 Abs. 1 SGG](#) (vergleiche hierzu BSG vom 6. Mai 2009 - [B 11 AL 11/08 R](#) = [BSGE 103, 134](#) - juris Rdnr. 13) angefochtene Entscheidung der Beklagten ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie hat den Vermittlungsauftrag des Klägers zu Recht abgelehnt. Nach [§ 35 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) in der hier anzuwendenden Fassung des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20. Dezember 2011 ([BGBl. I 2854](#)) hat die Agentur für Arbeit Ausbildungssuchenden, Arbeitssuchenden und Arbeitgebern Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung (Vermittlung) anzubieten. Nach Satz 2 dieser Norm umfasst die Vermittlung unter anderem alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Nach [§ 35 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) hat die Agentur für Arbeit durch Vermittlung unter anderem darauf hinzuwirken, dass Arbeitssuchende eine Arbeitsstelle erhalten. Dabei hat sie die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit des Arbeitssuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen ([§ 35 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#)).

Hieraus folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, dass derjenige, der - wie vorliegend der Kläger - als Arbeitssuchender Vermittlung durch die Agentur für Arbeit geltend macht, ein subjektiv-öffentliches Recht auf Tätig werden der Agentur für Arbeit hat (grundlegend BSG vom 25. Juli 1985 - [7 RaR 33/84](#) = [BSGE 58, 291](#) - juris Rdnr. 28, 30; bestätigt zuletzt durch BSG vom 6. Mai 2009 [a.a.O.](#), juris Rdnr. 14). Dieser subjektiv-öffentliche Anspruch auf ein Tätig werden verwirklicht sich jedoch nicht etwa in der Form der

Erfüllung eines Rechtsanspruchs auf eine nur allein richtige, weil gesetzmäßige Handlung; vielmehr ist bei der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung des hiermit korrespondierenden Auftrags ein Ermessensspielraum der Beklagten gegeben, dessen Grenzen von dem gesetzlichen Auftrag und seiner inhaltlichen Ausgestaltung bestimmt werden (BSG vom 25. Juli 1985 [a.a.O.](#), juris Rdnr. 29; BSG vom 6. Mai 2009 [a.a.O.](#)). Die Entscheidung über ein Vermittlungsbegehren erfolgt demgemäß durch Ausübung und im Rahmen des durch das Gesetz eingeräumten Ermessens, wobei sich dieses Ermessen nicht nur auf die konkrete Art der Umsetzung eines Vermittlungsbegehrens, sondern bereits darauf bezieht, ob eine Vermittlung überhaupt in Betracht kommt (BSG vom 6. Mai 2009 [a.a.O.](#)). Anhaltspunkte dafür, dass sich vorliegend ausnahmsweise die Wahlmöglichkeit der Beklagten auf eine einzige Alternative reduziert, weil alle anderen Entscheidungen ermessenfehlerhaft wären (sog. Ermessensreduzierung auf Null), liegen nicht vor. Eine solche Ermessensreduzierung auf Null kommt bei erheblichen Gefahren für wesentliche Rechtsgüter in Betracht; daneben kann sich eine solche Ermessensreduzierung auch durch die Einwirkung von Grundrechten und sonstigen Verfassungssätzen ergeben. Solches Verfassungsrecht wie auch erhebliche Gefahren für wesentliche Rechtsgüter sind vorliegend nicht ersichtlich.

Verbleibt der Beklagten demnach der ihr gesetzlich eingeräumte Ermessensspielraum in vollem Umfang, so hat sich die gerichtliche Überprüfung des angefochtenen Verwaltungsaktes auf die Frage zu beschränken, ob die Beklagte bei der Ermessensbetätigung die Grenzen ihres Ermessens überschritten oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der gesetzlichen Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht hat. Eine weitergehende Inhaltskontrolle findet durch das Gericht nicht statt ([§ 54 Abs. 2 Satz 2 SGG](#)). Solche Ermessensfehler liegen hier indes nicht vor. Die Ablehnung der Einbeziehung des Klägers in die Vermittlungsbemühungen der ZAV-MV beruhte vorliegend auf der Anwendung der in der Dienstvereinbarung vom November 2009 normierten "Kriterien zur Aufnahme in den Bewerberpool der Management-Vermittlung", einer ermessenslenkenden Verwaltungsvorschrift der Beklagten. Danach kam eine Einbeziehung des Klägers aufgrund einer länger als sechs Monate andauernden Arbeitslosigkeit wie auch aufgrund des Fehlens von wenigstens drei Jahren aktueller Führungserfahrung nicht in Betracht. Die Bestimmung einer einheitlichen Handhabung des Ermessens der nachgeordneten Behörden durch Verwaltungsrichtlinien einer vorgesetzten Behörde ist rechtlich unbedenklich; denn das Ermessen ist nicht nur der einzelnen Behörde, sondern auch "der Verwaltung" eingeräumt, um dieser einen Handlungsspielraum zur Entwicklung eigener Entscheidungsprogramme und -maßstäbe zu gewähren (Maurer, Allgemeines Verwaltungsrecht, 18. Aufl., § 7 Rdnr. 14). Darüber hinaus kommt eine solche generelle Ermessensausübung durch Ermessensrichtlinien dem Grund-satz der Gleichbehandlung entgegen (Maurer [a.a.O.](#)).

Die Beklagte hat ihr Ermessen vorliegend rechtsfehlerfrei ausgeübt. Das ihr eingeräumte Ermessen gerade auch im hier zu entscheidenden Fall hat die Beklagte ausweislich der Ausführungen im angefochtenen Bescheid vom 28. Juli 2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29. September 2010 erkannt. Auch hat die Beklagte bei der generellen Ermessensausübung in ihren Ermessensrichtlinien keinen fehlerhaften Gebrauch von dem ihr eingeräumten Ermessen gemacht. Ein solcher Ermessenfehlergebrauch liegt vor, wenn die Behörde bei der Ausübung des Ermessens die gesetzlichen Zielvorstellungen nicht beachtet oder die für die Ermessenausübung maßgeblichen Gesichtspunkte nicht hinreichend in ihre Erwägungen miteinbezieht. Im Falle der Arbeitsvermittlung gem. [§ 35 SGB III](#) ist danach folgendes in die Ermessensabwägung einzustellen: Die Beklagte nimmt bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitsvermittlung eine hoheitliche Aufgabe wahr und ist bei der Ausübung ihres pflichtgemäßen Ermessens gehalten, eine sozial gerechte, aber auch arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisch sinnvolle und sachgerechte Arbeitsvermittlung zu betreiben (BSG vom 6. Mai 2009 [a.a.O.](#), juris Rdnr. 17). Dabei hat die Beklagte bei jeder Vermittlung eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitssuchenden an einer Realisierung seines Berufswunsches und andererseits den Interessen der Arbeitgeber an einer bestmöglichen Besetzung ihrer offenen Stellen vorzunehmen (BSG vom 25. Juli 1985 [a.a.O.](#), juris Rdnr. 33). Im Rahmen der Vermittlungsdienstleistungen der ZAV-MV sind im Hinblick auf das exklusive Qualifikationsprofil der Führungskräfte der Wirtschaft bestimmte Anforderungen unabdingbar. Es begegnet deshalb keinen Bedenken, dass die Beklagte - die aufgrund ihrer Vermittlungstätigkeit am besten die sich ständig ändernden Anforderungen kennt, die von Arbeitgebern an die zu besetzenden Arbeitsplätze gestellt werden - mit dem Ziel eines bestmöglichen Ausgleichs zwischen den Interessen des Arbeitssuchenden und derjenigen des Arbeitgebers für die Aufnahme in den Bewerberpool der Management-Vermittlung Qualitätsstandards gewählt hat, die sich an der aktuellen Nachfrage im Bereich der Führungskräfte im Management-Bereich orientieren. Der Senat hat insbesondere keine ernsthaften Zweifel, dass die für die Aufnahme in die Management-Verwaltung in der Ermessensrichtlinie vorgesehenen, hier relevanten Kriterien einer maximal sechsmonatigen Arbeitslosigkeit sowie einer mindestens drei Jahre andauernden aktuellen Führungserfahrung durch entsprechende Erwartungen der Arbeitgeberseite an die Management-Vermittlung bedingt sind.

Darüber hinaus liegt hier auch kein Fall einer Ermessensüberschreitung durch Verstoß gegen Grundrechte vor. (Ermessens-)Richtlinien begründen durch ständige Anwendung eine gleichmäßige Verwaltungspraxis, durch die sich die Verwaltung selbst bindet; die Verwaltung verstößt daher gegen den Gleichheitssatz, wenn sie in Einzelfällen ohne rechtfertigenden sachlichen Grund von ihrer ständigen, durch die Verwaltungsvorschriften veranlassten Verwaltungspraxis abweicht (vgl. Maurer [a.a.O.](#), § 24 Rdnr. 21). Im vorliegenden Fall hat sich die Beklagte aber gerade an ihre Ermessenrichtlinien gehalten. Umgekehrt sind keine Anzeichen gegeben, wonach die hier zur Anwendung gekommenen Ermessensrichtlinien nicht der ständigen Verwaltungspraxis entsprechen sollten. Auch im Ausschluss derjenigen Arbeitssuchenden von der Vermittlungstätigkeit der Management-Vermittlung, die nicht die oben skizzierten Anforderungen erfüllen, liegt keine gleichheitswidrige Handhabung des Ermessensspielraums, da die getroffene Differenzierung durch hinreichend gewichtige Gründe gerechtfertigt wird: Wie dargestellt, ermöglicht der exklusivere Zugang zum Bewerberpool zur Management-Vermittlung den gesetzlich geforderten bestmöglichen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitssuchenden und derjenigen der Arbeitgeber. Darüber hinaus stellt die Ablehnung der Aufnahme des Klägers in die Vermittlungsbemühungen der Management-Vermittlung auch keinen Verstoß gegen [Artikel 12 GG](#) dar (so bereits BSG vom 25. Juli 1985, [a.a.O.](#), juris Rdnr. 37 f).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Hierbei war für den Senat im Rahmen des eingeräumten Ermessens ausschlaggebend, dass die Beklagte keinen berechtigten Anlass zur Klageerhebung gegeben hat und die Rechtsverfolgung auch im Berufungsverfahren erfolglos geblieben ist.

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2012-10-02