

## L 4 AS 471/22

Sozialgericht  
LSG Sachsen-Anhalt  
Sachgebiet  
Grundsicherung für Arbeitsuchende  
1. Instanz  
SG Dessau-Roßlau (SAN)  
Aktenzeichen  
S 7 AS 147/21  
Datum  
09.06.2022  
2. Instanz  
LSG Sachsen-Anhalt  
Aktenzeichen  
L 4 AS 471/22  
Datum  
22.06.2023  
3. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

1. An die eine Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Regelungen in einem Eingliederungsverwaltungsakt gemäß [§ 15 Abs 3 Satz 3 SGB II](#) sind dieselben Maßstäbe anzulegen, wie sie für eine konsensuale Eingliederungsvereinbarung gelten (BSG, Urt v 23. Juni 2016, [B 14 AS 42/15 R](#), juris RN 32).

2. Nach Maßgabe des seit 1. August 2016 geltenden [§ 15 Abs 3 SGB II](#) ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Geltungszeitraum in Anpassung an die jeweilige Eingliederungssituation und Integrationsstrategie oder Lebenslage durch den Leistungsträger flexibel geregelt wird. Daher kann in einem eine Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt auch dessen Geltung "bis auf weiteres" und damit ein unbefristeter Geltungszeitraum bestimmt werden (BSG, Urt v 21. März 2019, [B 14 AS 28/18 R](#), juris RN 22).

3. Wird ein Geltungszeitraum "bis auf weiteres" bestimmt, muss dies von hinreichenden Ermessenserwägungen getragen sein, die in dem die Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Bescheid niederzulegen sind. Enthält der angegriffene Bescheid keine Ermessenserwägungen des Leistungsträgers und ist zudem nicht erkennbar, dass dieser überhaupt erkannt hat, dass er bei der Bestimmung von Geltungsdauer und Fortschreibungsbedingungen Ermessen auszuüben hatte, ist der ersetzende Verwaltungsakt rechtswidrig.

Das Urteil des Sozialgerichts Dessau-Roßlau vom 9. Juni 2022 und der Bescheid des Beklagten vom 14. Januar 2021 sowie der Widerspruchsbescheid vom 17. Februar 2021 werden aufgehoben.

Der Beklagte hat der Klägerin die notwendigen außergerichtlichen Kosten für das Klage- und das Berufungsverfahren zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin und Berufungsklägerin (im Weiteren: Klägerin) wendet sich gegen ein Urteil des Sozialgerichts Dessau-Roßlau (SG), das ihre Klage gegen eine Eingliederungsvereinbarung mittels Verwaltungsakt des Beklagten und Berufungsbeklagten (im Weiteren: Beklagter) abgewiesen hat.

Die 1960 geborene Klägerin bezieht gemeinsam mit ihrem Ehemann, der seit 2021 eine befristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bezieht, als Bedarfsgemeinschaft von dem Beklagten ergänzende Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II).

Am 14. Januar 2021 erließ der Beklagte für die Klägerin einen Eingliederungsverwaltungsakt, der vom 14. Januar 2021 „bis auf weiteres“ gültig sein solle. Mit diesem Bescheid werde die Eingliederungsvereinbarung vom 13. April 2017 fortgeschrieben. Zur Begründung führte der Beklagte aus, der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung sei nicht zustande gekommen. Die Klägerin habe sich in früheren Gesprächen geweigert, eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen. Zudem sei sie persönlich und telefonisch nicht zu erreichen. Daher sei der Erlass eines ersetzenden Verwaltungsakts erforderlich geworden. Mit dem Eingliederungsverwaltungsakt wurde die Klägerin u.a. verpflichtet, jeden Monat mindestens zwei Bewerbungsbemühungen um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu unternehmen und hierüber Nachweise vorzulegen. Der Beklagte verpflichtete sich im Gegenzug, eine Bewerbungskostenpauschale von 3 € pro Bewerbung bis zu einem Jahresbetrag von 150 € auf Antrag zu übernehmen. Die Festlegungen im Bescheid sollten „für die oben angegebene Zeitspanne“ gelten, „soweit zwischenzeitlich nichts anderes geregelt“ werde.

In einem am selben Tag verfassten Vermerk legte die Mitarbeiterin des Beklagten nieder, aufgrund fehlender Kontaktmöglichkeiten (kein Telefon, Meldeversäumnis am 16. September 2020) sei die Klägerin mit Schreiben vom 26. November 2020 aufgefordert worden, ihre Eigenbemühungen nachzuweisen. Darauf habe sie nicht reagiert. Bereits in der Eingliederungsvereinbarung mittels Verwaltungsakt vom 13. April 2017 sei festgelegt worden, dass sie mindestens ein bis zwei Bewerbungsbemühungen pro Monat um sozialversicherungspflichtige oder auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unternehmen und nachweisen solle. Die Klägerin habe jedoch seither keine Eigenbemühungen belegt. Im Beratungsgespräch am 3. Dezember 2019 habe sie pauschal erklärt, entsprechende Aktivitäten unternommen zu haben, diese jedoch weder konkret benannt noch nachgewiesen. Sie sei darüber in mehreren Beratungsgesprächen 2018 und 2019 belehrt worden.

Im dagegen eingelegten Widerspruch vom 21. Januar 2021 führte die Klägerin aus, sie gelte gemäß [§ 53a Abs. 2 SGB II](#) nicht mehr als arbeitslos. Daher könne es keine Eingliederungsvereinbarung geben. Mit der vorgegebenen Bewerbungskostenpauschale könnten die Aufwendungen für Bewerbungen nicht finanziert werden. Sie fordere die Zahlung der noch ausstehenden Kosten aus vorangegangenen Bewerbungsbemühungen. Aufgrund der Bewilligung von unzureichenden SGB II-Leistungen durch den Beklagten sei sie nicht in der Lage, Bewerbungen vorzufinanzieren.

Mit Widerspruchsbescheid vom 17. Februar 2021 wies der Beklagte den Widerspruch zurück und führte aus, eine Eingliederungsvereinbarung nach [§ 15 Abs. 2 SGB II](#) könne und solle mit jeder erwerbsfähigen arbeitssuchenden Person abgeschlossen werden. Diesen Status habe die Klägerin. Daran ändere auch [§ 53a Abs. 2 SGB II](#) nichts, denn die Regelung diene allein der statistischen Erfassung (als arbeitslose Person). Die Klägerin habe zuletzt im Zeitraum von Juni 2010 bis Juni 2011 eine Beschäftigung ausgeübt und seit 2017 keine Eingliederungsbemühungen mehr nachgewiesen. Daher sei der Abschluss einer neuen Eingliederungsvereinbarung geboten gewesen. Da der Beklagte sie nicht erreichen könne, habe die neue Eingliederungsvereinbarung mangels Mitwirkung der Klägerin nach Aktenlage durch Verwaltungsakt erlassen werden müssen

([§ 15 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2 SGB II](#)).

Dagegen hat die Klägerin am 8. März 2021 Klage beim SG erhoben und zur Begründung ihr Widerspruchsvorbringen wiederholt.

Im Klageverfahren hat der Beklagte ausgeführt, er habe sich in der angegriffenen Eingliederungsvereinbarung bereit erklärt, die Klägerin bei maximal 50 schriftlichen Bewerbungen jährlich mit einer Pauschale von 3 € pro Bewerbung nach Maßgabe von [§ 16 Abs. 1 SGB II](#) in Verbindung mit [§ 44](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung (SGB III) zu unterstützen. Einen höheren Förderbedarf könne sie durch Mitteilung nachvollziehbarer Gründe und Vorlage entsprechender Belege (z.B. Quittungen) geltend machen. Allein die Erklärung, die Pauschale sei nicht kostendeckend, reiche nicht aus. In einem formlosen Antrag vom 20. Januar 2021 habe die Klägerin von dem Beklagten eine Pauschale von 5 € pro Bewerbung verlangt. Diesen Antrag habe der Beklagte mit Bescheid vom 10. Februar 2021, der nicht Gegenstand des streitigen Klageverfahrens sei, abgelehnt. Die Klägerin habe bereits mehrere Verfahren zur Höhe der Bewerbungskostenpauschale geführt.

Das SG hat die Klage mit Urteil vom 9. Juni 2022 abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Regelungen im angegriffenen Bescheid seien rechtmäßig. Die Voraussetzungen von [§ 15 Abs. 3 Satz 2 SGB II](#) lägen vor, da der Beklagte über einen langen Zeitraum hinweg erfolglos versucht habe, mit der Klägerin eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen. In Gesprächen am 21. August 2018, 9. Mai 2019 und 3. Dezember 2019 habe sie sich geweigert, eine neue Eingliederungsvereinbarung abzuschließen. Im Jahr 2020 sei sie weder zum Meldetermin erschienen noch für den Beklagten telefonisch erreichbar gewesen. Sie habe auch auf die schriftliche Aufforderung vom 26. November 2020 nicht reagiert. Die Regelung von [§ 53 Abs. 3 SGB II](#) stehe dem Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung nicht entgegen, denn [§ 15 Abs. 2 SGB II](#) gelte für „jede erwerbsfähige leistungsberechtigte Person“. Der benannte persönliche Anwendungsbereich habe keine Einschränkungen. Die Höhe der Bewerbungskostenpauschale sei nicht zu beanstanden. Diese habe der Beklagte im pflichtgemäßen Ermessen festgelegt. Eine hieraus resultierende unangemessene Belastung der Klägerin im Verhältnis zu den vom Beklagten übernommenen Leistungen sei nicht zu erkennen. Zudem sei sie darauf hingewiesen worden, dass gegen Nachweis auch höhere Kosten für Bewerbungen geltend gemacht werden könnten. Auch im Übrigen sei der angegriffene Bescheid rechtmäßig. Unschädlich sei insbesondere, dass der Beklagte den Geltungszeitraum mit der Formulierung „bis auf weiteres“ offengehalten habe. Die enthaltenen notwendigen Regelungen zur Überprüfung und Fortschreibung entsprächen den gesetzlichen Anforderungen. Das SG hat die Berufung nicht zugelassen und in der Rechtsmittelbelehrung über die Nichtzulassungsbeschwerde belehrt.

Am 8. Juli 2022 hat die Klägerin bei dem SG Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Berufung eingelegt. Zur Begründung hat sie ausgeführt, das Urteil bestehe nur aus Lügen und falschen Ausführungen. Nach einem Hinweis der Berichterstatterin, dass gegen das Urteil des SG die zulassungsfreie Berufung statthaft sei, hat die Klägerin die Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen und am 9. August 2022 Berufung eingelegt. Zur Begründung hat sie vorgetragen, sie sei zwar zum Meldetermin am 16. September 2020 nicht erschienen, habe sich aber schriftlich geäußert. Im Übrigen sei sie aus finanziellen Gründen telefonisch nicht erreichbar. Sie erkenne nicht, dass die Regelung im [§ 53a Abs. 2 SGB II](#) statistische Zwecke verfolge. Sie werde durch die zu geringe Bewerbungskostenpauschale unangemessen belastet. Da der Beklagte ihr keine ausreichenden Leistungen zur Deckung des Existenzminimums bewillige, könne sie Bewerbungskosten weder auslegen noch selbst tragen. Daher verletze sie die Eingliederungsvereinbarung mittels Verwaltungsakt in ihren Rechten.

Mit Schreiben vom 17. Oktober 2022 hat die Berichterstatterin den Beteiligten erläutert, dass der angegriffene Eingliederungsverwaltungsakt sich voraussichtlich als rechtswidrig erweisen werde, weil er keine konkrete Regelung eines Überprüfungs- und Fortschreibungsmechanismus enthalte, der auf den Geltungszeitraum abgestimmt sei. Es sei daher beabsichtigt, das Urteil des SG und den Bescheid des Beklagten aufzuheben.

In der Folge haben sich die Beteiligten (die Klägerin mit Schriftsatz vom 27. Oktober 2022, der Beklagte mit Schriftsatz vom 23. November 2022) mit einer Entscheidung des Senats ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Auf Nachfrage hat der Beklagte unter dem 14. Juni 2023 mitgeteilt, die angegriffene Eingliederungsvereinbarung per Verwaltungsakt vom 14. Januar 2021 gelte auch aktuell noch. Sie sei nicht durch eine Fortschreibung o.ä. abgelöst worden.

Die Klägerin beantragt nach ihrem schriftsätzlichen Vorbringen sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Dessau-Roßlau vom 9. Juni 2022 und den Bescheid des Beklagten vom 14. Januar 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17. Februar 2021 aufzuheben.

Der Beklagte beantragt nach seinem schriftlichen Vorbringen,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verweist auf die nach seiner Auffassung zutreffenden Ausführungen in dem Urteil des SG und ergänzt, eine konkrete Regelung eines Überprüfungs- und Fortschreibungsmechanismus könne nur erfolgen, wenn zuvor mit dem Leistungsberechtigten über die Eingliederungsvereinbarung erfolglos verhandelt worden sei. Wirke dieser – wie die Klägerin – nicht mit und finde im Vorfeld keine Kommunikation statt, sei eine einzelfallbezogene Regelung nicht möglich.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird ergänzend auf den Inhalt der Gerichtsakte und der übersandten Auszüge aus der Verwaltungsakte des Beklagten verwiesen. Diese sind Gegenstand der Entscheidungsfindung gewesen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat konnte gemäß den [§§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil sich die Beteiligten damit einverstanden erklärt haben.

Die Berufung ist zulässig, insbesondere ist sie form- und fristgerecht eingelegt worden. Die nach [§ 151 Abs. 1 SGG](#) grundsätzlich geltende Monatsfrist findet vorliegend keine Anwendung. Vielmehr lief wegen der unzutreffenden Rechtsmittelbelehrung im Urteil vom 9. Juni 2022, die die Nichtzulassungsbeschwerde, nicht aber die Berufung als statthaftes Rechtsmittel benannte, gar keine Frist. Nennt die Rechtsbehelfsbelehrung anstelle des statthaften Rechtsbehelfs fälschlich einen anderen fristgebundenen, ist dies zugleich eine Belehrung, dass ein bestimmter anderer Rechtsbehelf (hier: Berufung) nicht gegeben ist (Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 14. Dezember 2006, [B 4 R 19/06 R](#), juris RN 54; Keller in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, SGG, 13. Auflage 2020, § 66 RN 13d m.w.N.). Erfolgt aber die

Belehrung, dass ein Rechtsbehelf nicht gegeben ist, greift (auch) die Jahresfrist des [§ 66 Abs. 2 Satz 1 SGG](#) nicht ein. In diesen Fällen ist die Einlegung des Rechtsbehelfs grundsätzlich zeitlich unbefristet möglich (BSG, Urteil vom 14. Dezember 2006, [a.a.O.](#); a.A. LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 30. November 2017, [L 4 P 4479/17 B](#), juris RN 14).

Entgegen der Auffassung des SG bedurfte die Berufung nicht der Zulassung gemäß

[§ 144 Abs. 1 SGG](#), sondern war unbeschränkt statthaft. Der Zulässigkeit der Berufung stand insbesondere nicht die Wertgrenze des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) entgegen, denn diese greift nicht im Streit um den eine Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt. Dieser ist – anders als beim Rechtsschutz gegen eine Meldeaufforderung (vgl. dazu: BSG, Urteil vom 26. Juni 2018, [B 14 AS 431/17 B](#), juris RN 4) – nicht im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) auf eine betragsmäßig konkret berechenbare Geldleistung gerichtet, sondern konkretisiert das Sozialrechtsverhältnis zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Jobcentern mit wechselseitigen Rechten und Pflichten und dem Ziel der Eingliederung in Arbeit, ohne eine bloße Anknüpfungsgrundlage für mögliche Sanktionsentscheidungen zu sein (vgl. zur gesetzlichen Konzeption: BSG, Urteil vom 23. Juni 2016, [B 14 AS 42/15 R](#), juris; BSG, Urteil vom 21. März 2019, [B 14 AS 28/18 R](#), juris RN 10).

Die Berufung ist auch begründet. Denn der Bescheid des Beklagten, mit dem er eine Eingliederungsvereinbarung durch einen Verwaltungsakt ersetzt hat, ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten.

Streitgegenstand des Berufungsverfahrens ist neben dem Urteil des SG der Bescheid des Beklagten vom 14. Januar 2021 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom

17. Februar 2021.

Die Klage ist als Anfechtungsklage weiterhin zulässig, denn der die Eingliederungsvereinbarung ersetzende Bescheid hat sich bis zum Zeitpunkt der Entscheidung des Senats nicht erledigt ([§ 39 Abs. 2](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB X). Er ist nach Auskunft des Beklagten nicht durch einen fortschreibenden Bescheid abgelöst oder ersetzt worden und daher wegen der geregelten Geltungsdauer „bis auf weiteres“ weiterhin gültig.

Die angegriffene Eingliederungsvereinbarung mittels Verwaltungsakt ist rechtswidrig.

Rechtsgrundlage für den die Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt ist [§ 15 Abs. 3 Satz 3 SGB II](#) (in der Fassung des Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Rechtsvereinfachung – sowie zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht vom 26. Juni 2016, [BGBl I 1824](#)). In seiner seit 1. August 2016 geltenden Fassung regelt [§ 15 SGB II](#) ("Eingliederungsvereinbarung") die einer Eingliederungsvereinbarung grundsätzlich vorangehende Potenzialanalyse (Abs. 1) und die Soll-Vorgaben der Vereinbarung sowie ihrer Inhalte (Abs. 2). Nach [§ 15 Abs. 3 Satz 1 SGB II](#) soll die Eingliederungsvereinbarung regelmäßig, spätestens jedoch nach Ablauf von sechs Monaten, gemeinsam überprüft und fortgeschrieben werden; nach [§ 15 Abs. 3 Satz 2 SGB II](#) sind bei jeder folgenden Eingliederungsvereinbarung die bisher gewonnenen Erfahrungen zu berücksichtigen. Hieran knüpft [§ 15 Abs. 3 Satz 3 SGB II](#) an: "Soweit eine Vereinbarung nach Absatz 2 nicht zustande kommt, sollen die Regelungen durch Verwaltungsakt getroffen werden."

Leitbild des [§ 15 Abs. 2](#) und 3 SGB II ist die Einigung des Jobcenters mit dem Leistungsberechtigten auf eine Eingliederungsvereinbarung, die das maßgebliche Werkzeug zur Planung und Gestaltung eines kontinuierlichen Eingliederungsprozesses und zur Festlegung gegenseitiger Rechte und Pflichten ist. Die Eingliederungsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag, also eine Regelung auf Gegenseitigkeit. Deshalb muss ein einseitiger Verwaltungsakt, der eine Eingliederungsvereinbarung ersetzt, grundsätzlich den rechtlichen Anforderungen entsprechen, die für die Eingliederungsvereinbarung gelten. Zusätzlich sind die Besonderheiten zu beachten, die sich aus der Einseitigkeit der Regelung ergeben. Diesen Anforderungen genügt der streitbefangene Verwaltungsakt nicht.

Zunächst scheidet der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung – entgegen der Auffassung der Klägerin – nicht daran, dass sie nicht mehr als Arbeitslose gilt ([§ 53a Abs. 2 SGB II](#)), weil ihr in den letzten 12 Monaten keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist. Wie der Beklagte im Widerspruchsbescheid zutreffend ausgeführt hat, handelt es sich um eine Regelung aus dem 7. Kapitel des SGB II mit dem Titel „Statistik und Forschung“, deren Gehalt sich nach der Gesetzesbegründung und der systematischen Stellung darin erschöpft, unter welchen Voraussetzungen SGB II-Leistungsberechtigte statistisch als Arbeitslose erfasst werden (vgl. Harich in: Eicher/Luik, SGB II, 4. Aufl. 2017, § 53a RN 1). Die Vorschrift hat keine Auswirkung auf den von [§ 15 SGB II](#) erfassten Personenkreis der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ([§ 15 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#)), zu dem die Klägerin gehört.

Es kann dahinstehen, ob vor dem Erlass der Eingliederungsvereinbarung per Verwaltungsakt die nach den vorstehenden Ausführungen verpflichtende Potentialanalyse im Sinne des [§ 15 Abs. 1 SGB II](#) erfolgt ist. Selbst wenn diese (möglicherweise) vor dem Erlass der letzten Eingliederungsvereinbarung vom 13. April 2017 durchgeführt worden wäre, stellte der seither abgelaufene Zeitraum von knapp vier Jahren einen zwingenden Grund dar, die damaligen Erkenntnisse zu überprüfen. Es ist nicht ersichtlich, dass dies erfolgt wäre. Desgleichen kann dahinstehen, dass dem angegriffenen Bescheid keine „Planung und Gestaltung eines kontinuierlichen Eingliederungsprozesses“ entnommen werden kann. Dem Bescheid sind nicht einmal Ansätze eines konzeptionellen Vorgehens oder einer Verlaufsplanung zu entnehmen.

Offenbleiben kann auch, ob der Beklagte in der konkreten Situation berechtigt gewesen ist, einen die Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt nach [§ 15](#)

Abs. Abs. 3 Satz 3 SGB II zu erlassen. Denn er hat vor dem Erlass des angegriffenen Bescheids nicht (noch einmal) versucht, mit der Klägerin eine Vereinbarung zu schließen. Der Beklagte hätte der Klägerin im Falle der Verweigerung ihres persönlichen Erscheinens den schriftlichen Entwurf einer Eingliederungsvereinbarung mit der Bitte um Unterschrift übersenden können. Andererseits erscheint es vertretbar, davon auszugehen, dass im Einzelfall der Klägerin besondere Gründe vorliegen, die den Abschluss einer (konsensualen) Vereinbarung als nicht sachgerecht erscheinen lassen (vgl. BSG, Urteil vom 14. Februar 2013, [B 14 AS 195/11 R](#), juris RN 17). Aufgrund der – auch dem Senat bekannten – generellen Verweigerungshaltung der Klägerin kann auch vertreten werden, dass es dem Beklagten nicht zuzumuten war, weitere Versuche zu einem einvernehmlichen Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung zu unternehmen, sodass die Entscheidung für den Erlass einer Eingliederungsvereinbarung mittel Verwaltungsakt im Ergebnis nicht zu beanstanden ist.

Aufgrund der Rechtsqualität der Eingliederungsvereinbarung als öffentlich-rechtlicher Vertrag in der Form des subordinationsrechtlichen Austauschvertrags nach [§ 53 Abs. 1 Satz 2](#), [§ 55 SGB X](#) (BSG, Urteil vom 23. Juni 2016, [B 14 AS 30/15 R](#), juris RN 16) sind neben den sich hieraus ergebenden rechtlichen Anforderungen die Vorgaben des [§ 15 SGB II](#) zu beachten. Nach der Konzeption des Gesetzgebers ist die Eingliederungsvereinbarung und damit auch der Eingliederungsverwaltungsakt das maßgebliche Werkzeug zur Planung und Gestaltung eines kontinuierlichen Eingliederungsprozesses und zur Festlegung gegenseitiger Rechte und Pflichten (BSG, Urteil vom 21. März 2019,

[B 14 AS 28/18 R](#), RN 13, juris). Dies muss aus seinen inhaltlichen Bestimmungen deutlich werden.

Zu diesen gehört nicht (mehr) die Vorgabe eines festen Geltungszeitraums. Durch die Änderungen des [§ 15 SGB II](#) zum 1. August 2016 soll eine Eingliederungsvereinbarung nicht mehr regelhaft für sechs Monate geschlossen werden (so noch [§ 15 Abs. 1 Satz 3 SGB II](#) in der bis zum 31. Juli 2016 geltenden Fassung). Der Gesetzgeber wollte die Laufzeit oder den Geltungszeitraum einer Eingliederungsvereinbarung im Interesse eines kontinuierlichen Eingliederungsprozesses flexibel gestalten; er hat damit nur noch den spätesten Zeitpunkt für eine Überprüfung und Aktualisierung der Vereinbarung geregelt. Dies schließt die Möglichkeit einer unbefristeten Geltung ein. Diese kann – wie hier – ausdrücklich vereinbart sein ("bis auf weiteres") oder sich stillschweigend aus dem Fehlen einer vereinbarten Regelung zur Laufzeit ergeben.

Damit korrespondiert, dass nach [§ 15 Abs. 3 Satz 1 SGB II](#) die Eingliederungsvereinbarung regelmäßig, spätestens jedoch nach Ablauf von sechs Monaten, gemeinsam überprüft und fortgeschrieben werden soll. Ausdruck des vom Gesetzgeber verfolgten Interesses an einem kontinuierlichen Eingliederungsprozess ist zudem, dass nach [§ 15](#)

Abs. 3 Satz 2 SGB II bei jeder folgenden Eingliederungsvereinbarung die bisher gewonnenen Erfahrungen zu berücksichtigen sind. Dazu hat das BSG in seinem Urteil vom

21. März 2019 ([B 14 AS 28/18 R](#), juris RN 17 f.) weiter ausgeführt:

„Die Einzelheiten dieses gesetzlich vorgesehenen Überprüfungsmechanismus sind in der Eingliederungsvereinbarung konkret zu regeln. Dies erfordert in Abhängigkeit vom vereinbarten, gesetzlich nicht mehr vorgegebenen Geltungszeitraum jedenfalls Regelungen zu den Anlässen oder Zeitpunkten für die gemeinsame Überprüfung während der Laufzeit der Vereinbarung. Ermöglicht sind durch [§ 15 Abs. 3 SGB II](#) auch spezielle Regelungen, die Änderungen der Vereinbarung unter weniger strengen Voraussetzungen zulassen, als sie für eine Anpassung und Kündigung durch [§ 59 SGB X](#) für öffentlich-rechtliche Verträge vorgesehen sind.“

Wird eine Eingliederungsvereinbarung durch Verwaltungsakt ersetzt, sind dessen Regelungen im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens nach denselben Maßstäben zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen wie bei einer konsensualen Eingliederungsvereinbarung.“

Daran sei auch für die seit 1. August 2016 geltende Fassung des [§ 15 SGB II](#) festzuhalten. Daher seien die Regelungen in einem Verwaltungsakt, der eine Eingliederungsvereinbarung ersetze, insgesamt im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens nach denselben Maßstäben wie in einer Eingliederungsvereinbarung zu treffen. Dies gelte neben der Bestimmung der für eine Eingliederung erforderlichen Leistungen und Bemühungen nach [§ 15 Abs. 2 SGB II](#) auch für die rechtlichen Anforderungen, die sich aus [§ 15](#)

Abs. 3 SGB II ergäben.

Da der der Gesetzgeber insbesondere auf die Vorgabe eines festen Geltungszeitraums verzichtet habe, sei es nach Maßgabe des seit 1. August 2016 geltenden [§ 15 Abs. 3 SGB II](#) rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Geltungszeitraum in Anpassung an die jeweilige Eingliederungssituation und Integrationsstrategie oder Lebenslage flexibel geregelt werde – zum Beispiel für die Dauer einer Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit oder wegen eines absehbaren Endes des Leistungsbezugs. In einem eine Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt könne auch dessen Geltung "bis auf weiteres" geregelt und damit ein unbefristeter Geltungszeitraum bestimmt werden.

Weiter führt das BSG (a.a.O., RN 22 ff.) aus:

„Zum Geltungszeitraum, den sich der Verwaltungsakt beimisst, kommen zwar verschiedene Regelungen im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens in Betracht. Erkennen lassen muss der Verwaltungsakt jedoch, welchen Geltungszeitraum er sich beimisst. Die insoweit getroffene Regelung muss zudem von hinreichenden Ermessenserwägungen getragen sein. Diese Anforderungen berücksichtigen, dass durch den Verwaltungsakt sanktionsbewehrte Obliegenheiten des Leistungsberechtigten begründet werden (BSG, Urteil vom

23. Juni 2016, [B 14 AS 42/15 R](#), juris RN 13, 15), weshalb über deren zeitlichen Geltungsanspruch und den Gründen hierfür dem Leistungsberechtigten Kenntnis zu verschaffen ist. Dies ist erforderlich auch deshalb, um die Inanspruchnahme von Rechtsschutz gegen die durch Verwaltungsakt begründeten Obliegenheiten und ggf. gegen Sanktionsfolgen nicht zu erschweren.

Hiermit korrespondiert, dass nach [§ 15 Abs. 3 Satz 1](#) und 3 SGB II auch der eine Eingliederungsvereinbarung ersetzende Verwaltungsakt regelmäßig, spätestens jedoch nach Ablauf von sechs Monaten gemeinsam überprüft und fortgeschrieben werden soll. Die Einzelheiten hierzu sind im Verwaltungsakt konkret zu regeln. Ein eine Eingliederungsvereinbarung ersetzender Verwaltungsakt ist rechtswidrig, wenn er keine konkrete Regelung eines Überprüfungs- und Fortschreibungsmechanismus enthält, der auf den Geltungszeitraum abgestimmt ist.

Dies erfordert in Abhängigkeit vom geregelten, gesetzlich nicht mehr vorgegebenen Geltungszeitraum jedenfalls konkrete Regelungen zu den Anlässen oder Zeitpunkten für die gemeinsame Überprüfung während der Geltung des Verwaltungsakts. Ermöglicht sind durch [§ 15 Abs. 3 SGB II](#) zudem spezielle Regelungen, die Änderungen des Verwaltungsakts unter weniger strengen Voraussetzungen zulassen, als sie durch [§§ 45](#) und [48 SGB X](#) für Verwaltungsakte vorgesehen sind. Auch diese Anforderungen berücksichtigen, dass durch den Verwaltungsakt sanktionsbewehrte Obliegenheiten des Leistungsberechtigten begründet werden, weshalb hinreichend bestimmte Regelungen dazu erforderlich sind, nach welchem Verfahrensregime die Regelungen des Verwaltungsakts und insbesondere diese Obliegenheiten während der Geltung des Verwaltungsakts überprüft und ggf. geändert werden können.“

Daran gemessen ist der streitige Verwaltungsakt rechtswidrig. Zwar ist es nicht zu beanstanden, dass er auf eine Geltungsdauer "bis auf weiteres" bezogen ist. Damit ist ein unbefristeter Geltungszeitraum hinreichend bestimmt geregelt. Doch erfordert die Regelung eines solchen Geltungszeitraums, dass sie von hinreichenden Ermessenserwägungen getragen ist. Ob und ggf. welche Ermessenserwägungen der Beklagte bei Erlass des Verwaltungsakts angestellt hat, ergibt sich jedoch weder aus der Begründung des Bescheids noch aus dem zeitgleich verfassten Vermerk der Mitarbeiterin des Beklagten oder dessen Widerspruchsbescheid vom 17. Februar 2021. Eine weitere Prüfung ist dem Senat wegen dieses Ermessensausfalls im Sinne von [§ 39 Abs. 1 SGB I](#) nicht möglich. Es ergibt sich aus dem angegriffenen Bescheid auch nicht, ob der Beklagte überhaupt erkannt hat, dass er bei der Bestimmung von Geltungsdauer und Fortschreibungsbedingungen Ermessen auszuüben hatte.

Der Gesetzgeber hat zu einem festen Geltungszeitraum keine Vorgaben gemacht. Aber auch dann, wenn der Grundsicherungsträger sein gebundenes Ermessen ("soll") dahingehend ausübt, dass er den Eingliederungsverwaltungsakt auf sechs Monate befristet, muss dem Bescheid zu entnehmen sein, auf welchen Ermessenserwägungen die getroffene Regelung bezüglich des Geltungszeitraums beruht. Dies ist nach der Intention des Gesetzgebers und der Rechtsprechung des BSG notwendig, damit der Leistungsberechtigte über den zeitlichen Geltungsanspruch und den Gründen hierfür Kenntnis erlangt, auch um ggf. Rechtsschutz in Anspruch nehmen zu können (vgl. BSG, Urteil vom 21. März 2019, [B 14 AS 28/18 R](#), juris RN 22, juris; Bay. LSG, Urteil vom 7. November 2019, [L 16 AS 813/17](#), juris RN 40). Gerade weil im vorliegenden Fall keine konkrete Geltungsbefristung verfügt wurde, waren Ermessenserwägungen hinsichtlich der Entscheidung für die Wahl einer unbefristeten Dauer des Geltungszeitraums erst recht geboten.

Damit korrespondiert, dass der angegriffene Bescheid auch deshalb rechtswidrig ist, weil er keine (konkrete) Regelung zur Überprüfung und Fortschreibung enthält, die auf den Geltungszeitraum „bis auf weiteres“ abgestimmt ist (vgl. BSG, Urteil vom 21. März 2019, [a.a.O.](#), RN 28; ebenso: Bay. LSG, a.a.O., RN 41). Erforderlich sind nach der Rechtsprechung des BSG in Abhängigkeit vom geregelten, gesetzlich nicht mehr vorgegebenen Geltungszeitraum konkrete Regelungen zu den Anlässen oder Zeitpunkten für die gemeinsame Überprüfung während der Geltung des Verwaltungsakts (vgl. BSG, Urteil vom 21. März 2019, [a.a.O.](#), RN 24). Die Pflichten aus einer Eingliederungsvereinbarung bzw. einem sie ersetzenden Verwaltungsakt werden mit Blick auf die individuellen Fähigkeiten und die individuelle Lebenssituation des Leistungsberechtigten festgelegt. Sie sind regelmäßig zu überprüfen, ob sie insoweit noch geeignet sind (BVerfG, Urteil vom 5. November 2019, [1 BvL 7/16](#), juris RN 172).

Vorliegend fehlen Ausführungen, warum eine Überprüfung (erst) nach Ablauf von sechs Monaten stattfinden soll. Im angegriffenen Bescheid wird lediglich der Wortlaut von [§ 15 Abs. 3 Satz 1 SGB II](#) wiederholt, ohne dass ersichtlich wird, welche Umstände im konkreten Einzelfall für die Wahl maßgeblich waren oder welche Maßnahmen zur Förderung des Eingliederungsprozesses durch den Beklagten gedacht oder in Aussicht genommen waren. Es fehlen Erwägungen, ob, wann und ggf. wie in Zukunft dem gesetzgeberischen Ziel der Nutzung der Eingliederungsvereinbarung als kooperatives Gestaltungsmittel im Eingliederungsprozess Rechnung getragen werden sollte. Die Einzelheiten hierzu sind im Verwaltungsakt im Sinne der Fortschreibung und Überprüfung konkret zu regeln, woran es hier ebenfalls fehlt (vgl. Bay. LSG, a.a.O., RN 41).

Dass eine konkrete, einzelfallbezogene Regelung zur Überprüfung und Fortschreibung der Eingliederungsvereinbarung unerlässlich ist, zeigt auch die weitere Entwicklung im Fall der Klägerin: Im Zeitpunkt der Entscheidung des Senats gilt der angegriffene Bescheid seit nunmehr 26 Monaten unverändert fort. Die gesetzlich vorgeschriebene „gemeinsame Fortschreibung und Überprüfung“ ist bislang offensichtlich nicht erfolgt.

Das Urteil des SG und der angegriffene Bescheid in der Gestalt des Widerspruchsbescheids waren daher aufzuheben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe für die Zulassung der Revision gemäß [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 SGG](#) sind nicht ersichtlich.

Rechtskraft  
Aus  
Saved  
2023-10-11