

S 2 AS 1233/23

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Frankfurt (HES)
Sachgebiet
Grundsicherung für Arbeitsuchende
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 2 AS 1233/23
Datum
17.10.2024
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 7 AS 448/24
Datum
25.07.2025
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Gerichtsbescheid

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt in der Hauptsache einen Eingliederungszuschuss für einen Zeitraum von 6 Monaten und in Höhe von 50% für die Beschäftigung von Frau C. – hilfsweise die Neubescheidung ihres Antrages auf einen Eingliederungszuschuss.

Mit formlosem Schreiben vom 15.3.2022 und nachfolgendem Antragsformular vom 1.4.2022 beantragte die Klägerin einen Eingliederungszuschuss für die Einstellung der Zeugin C. zum 1.4.2022 als Betreuungskraft Demenz mit einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden und einem Stundenbruttolohn von 12,50 €. Zur Begründung wird erklärt, sie suche eine Arbeitskraft, die Erfahrung in der Betreuung demenzkranker Menschen habe. Zu den Defiziten der Frau C. führte sie aus, diese habe noch nie in der Betreuung gearbeitet – erschwerend sei hier die Betreuung demenzkranker Personen. Es gebe eine ausgebildete Pflegekraft, die Frau C. einarbeite und ihr die Besonderheiten nahebringe. Diese Qualifikation könne Frau C. nicht aufweisen. Sie sei aber gewillt, sich die Qualifikation anzueignen. Es sei zu erwarten, dass die Einarbeitungszeit mindestens 6 Monate in Anspruch nehmen werde.

Die Klägerin fügte einen unterschriebenen Arbeitsvertrag vom (unleserlich) März 2022 bei. Danach beginnt das Arbeitsverhältnis am 1.4.2022. Frau C. wird in Teilzeit als Betreuungskraft/Alltagsbegleiterin eingestellt. Sie erhält einen Stundenlohn von 12,50 € und zusätzlich einen Benzin/Tankgutschein von 44,- € monatlich netto.

Nach Angaben der Klägerin und der Zeugin ging dem Antrag folgender Sachverhalt voraus:

Frau C. hatte von sich aus im März 2022 Kontakt zur Klägerin aufgenommen, da sie wusste, dass diese jemanden in der Betreuung und Haushaltsführung suchte. Bei einem Vorstellungsgespräch interessierte sich Frau C. für eine Teilzeitbeschäftigung im Haushalt der Eltern der Klägerin. Bis dahin wurden die Eltern, um deren Unterstützung es hier geht, privat organisiert betreut. Frau C. informierte die Klägerin auch über die Möglichkeit, einen Eingliederungszuschuss zu beantragen. Diese Auskunft war ihr vom Beklagten zuvor gegeben worden.

Frau C., geboren 1966, stand im Leistungsbezug des Beklagten. Aus ihrem Lebenslauf geht hervor, dass sie eine abgeschlossene Berufsausbildung zur Hauswirtschafterin hat (1985-1988), danach übte sie verschiedene Tätigkeiten aus (Produktionsmitarbeiterin, Maschinenführerin, stellvertretende Küchenleitung, Reinigungskraft, Hauswirtschafterin Stationsküche, Hauswirtschafterin, Küsterin), von 6/1995 bis 12/1999 war sie in Elternzeit und die Pflege der Mutter eingebunden, von 9/2018 bis 12/2018 absolvierte sie eine Ausbildung zur Betreuungskraft nach [§ 53c SGB XI](#) mit Abschluss (das Zertifikat enthält des Zusatz: Für den Fortbestand der Gültigkeit der erworbenen Qualifikation ist die jährliche Teilnahme an einer mind. 2-tägigen Fortbildung verpflichtend), ab 2/2022 besuchte sie einen beruflichen Lehrgang bei der D. GmbH in D-Stadt.

Mit Bescheid vom 28.10.2022 lehnte der Beklagte den Antrag der Klägerin ab. Gem. [§ 16 Abs. 1 S. 2 SGB II](#) iVm [§§ 88 ff SGB III](#) könne der Grundsicherungsträger zur Eingliederung in Arbeit Eingliederungszuschüsse gewähren. Arbeitgeber könnten dabei nach [§ 88 ff SGB III](#) zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten, wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert werde. Die Förderhöhe und die Förderdauer richteten sich nach dem Umfang der Minderleistung des Arbeitnehmers und nach den jeweiligen Eingliederungsbedürfnissen. Es handele sich um Ermessensleistungen des Leistungsträgers. Der Eingliederungszuschuss werde vorliegend nicht gewährt: Die Einstellung laut Arbeitsvertrag erfolge als Betreuungskraft/Alltagsbegleiterin und nicht als Betreuungskraft/Demenz. Frau C. sei gelernte Hauswirtschafterin und habe bereits einige

Jahre im Bereich Hauswirtschaft gearbeitet. Sie verfüge über eine Qualifikation als Betreuungskraft. Es sei daher davon auszugehen, dass sie grundlegende Kenntnisse auf diesem Gebiet besitze. Die Tatsache, dass sie sich mit Besonderheiten bei der Betreuung von demenzkranken Personen nicht auskenne, reiche hier für die Gewährung von Zuschüssen nach §§ 88 ff SGB III nicht aus. Sie könne nicht in einem Bereich eingearbeitet werden, den sie aufgrund der fehlenden Qualifikation rein rechtlich gar nicht ausüben dürfe. Sie müsse auch jeden anderen neuen Mitarbeiter zunächst in den Bereich einarbeiten. Eine weitergehende Einarbeitung, der über die normale Eingliederung in einen neuen Arbeitsplatz bzw. in einen neuen Bereich hinausgehe, sei hier nicht ersichtlich. Frau C. besitze durch ihre abgeschlossene Berufsausbildung, der bisherigen Tätigkeiten sowie der Ausbildung zur Betreuungskraft die geforderten Qualifikationen für die neue Arbeitsstelle. Ein in der Person liegendes Vermittlungshemmnis, das durch besonderen Aufwand erst behoben werden müsste, sei nicht ersichtlich.

Gegen diesen Bescheid legte die Klägerin Widerspruch ein. Der Beklagte habe seiner Entscheidung unzutreffende Tatsachenbehauptungen zugrunde gelegt. Frau C. weise eine arbeitsplatzbezogene Minderleistung auf. Zudem liege eine erschwerte Vermittlung durch länger andauernde Arbeitslosigkeit vor. Da die Voraussetzungen nach § 16 Abs. 1 SGB II iVm §§ 68 ff SGB III vorlägen, liege im Übrigen ein gebundenes Ermessen der Behörde vor, womit das Ermessen nicht rechtskonform ausgeübt worden sei. Im Einzelnen: Frau C. habe keine Ausbildung zur Betreuungskraft. Zwar habe sie vor vier Jahren (2018) erfolgreich an einem Kurs zur „Ausbildung Betreuungskraft (nach § 53c SGB XI) teilgenommen. Dieses Zertifikat sei allerdings lange nicht mehr gültig. Es verliere seine Gültigkeit, wenn die Teilnehmerin nicht jährlich an einer zweitägigen Fortbildung teilnehme. Dies habe Fr. C. nicht gemacht. Sie besitze daher gerade keine Ausbildung zur Betreuungskraft. Tatsächlich sei es so, dass sie – laut ihrem Lebenslauf – ausschließlich in ihrem erlernten Beruf als Hauswirtschafterin gearbeitet habe. Zuletzt habe sie – im Jahr 2022 – an einem handwerklichen Lehrgang teilgenommen, woran man sehe, dass ein evtl. vorhandenes Interesse an einer Betreuung alter Menschen aus dem Jahr 2018 absolut in den Hintergrund getreten sei. Zu keinem Zeitpunkt sei Frau C. in der Betreuung tätig gewesen. Auch sei sie zu keinem Zeitpunkt zum Umgang mit alten und kranken Menschen geschult worden oder sei damit betraut gewesen. Frau C. weise tatsächlich eine arbeitsplatzbezogene Minderleistung vor: Es bedürfe einer umfassenden Einarbeitung, da sie keinerlei Erfahrung in der Betreuung von demenzkranken alten Menschen habe. Die zusätzliche Besonderheit der jetzigen Stelle sei, dass zwei demenzkranke alte Menschen zu betreuen seien und eine Person so schwer demenzkrank sei, dass sie unberechenbar im Umgang sei. Mal aggressiv, mal freundlich, mal ängstlich, mal bestimmend oder ablehnend. Es gebe zudem erhebliche Weglauftendenzen. Es bedürfe sehr viel Einarbeitung und Erfahrung, um mit dieser Art Krankheit und diesen Menschen (wertschätzend) umzugehen. Mit rechtlichen Vorgaben habe dies nichts zu tun, da es sich nicht um Pflege handele. Die erforderlichen Kenntnisse für diese Arbeit und die Erfahrung, damit umzugehen, habe Frau C. nicht. Sie müsse daher erst Schritt für Schritt an die Arbeit herangeführt werden.

Den Widerspruch wies der Beklagte mit Bescheid vom 14.3.2022 zurück. Minderleistungen von Frau C., die zu einem finanziellen Nachteil führten, seien nicht überzeugend dargelegt worden. Zwar verfüge Frau C. über keine praktischen Kenntnisse in der Tätigkeit als Betreuungskraft, die theoretische Kenntnisse seien ihr im Rahmen einer Weiterbildung vermittelt worden und diese erschwerten nicht grundsätzlich die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Frau C. verfüge über jahrelange Berufserfahrung als Hauswirtschafterin und sei zusätzlich im Bereich der Betreuungskraft weitergebildet worden. Laut dem hier vorliegenden Arbeitsvertrag sei sie als Betreuungskraft / Alltagsbegleiterin eingestellt worden. Mit den vorhandenen praktischen und theoretischen Kenntnissen, sowie dem Fachkräftemangel in jeglichen Bereichen der Pflege und Betreuung, biete Frau C. alle Voraussetzungen sich schnell und nur mit geringen Einarbeitungsaufwand in die neue Tätigkeit einzuarbeiten. Natürlich sei es richtig, dass das Zertifikat zur Betreuungskraft durch die fehlende Erneuerung seine Gültigkeit verloren habe. Das sei aber nicht gleichbedeutend mit einem Kompletterverlust der Kenntnisse, erst recht nicht in Anbetracht der langjährigen Erfahrung als Hauswirtschaftskraft. Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Tätigkeit könne mit einer kurzen Einarbeitungszeit ausgeübt werden.

Die im Antrag und Widerspruch angegebene Tätigkeit im Demenzbereich werde so arbeitsvertraglich nicht festgelegt und könne daher nicht als Maßstab für die Entscheidung über den Antrag auf Eingliederungszuschuss herangezogen werden. Minderleistungen im Hinblick auf die derzeitige Tätigkeit, die einen Eingliederungszuschuss rechtfertigten, seien nicht ersichtlich. Eine Minderleistung sei am Wert der Arbeitsleistung mit dem tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt zu messen. Nach diesem Maßstab sei das Vorliegen einer Minderleistung zu bejahen, wenn der Arbeitgeber eine im Verhältnis zur Arbeitsleistung objektiv überhöhte Entgeltzahlung zu leisten hätte. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Zu einer gewissenhaften Einarbeitung am Anfang einer Tätigkeit gehöre es, die neue Mitarbeiterin in die internen Abläufe einzuweisen. Eine solche Einarbeitung müsse mit jeder Mitarbeiterin durchgeführt werden, egal, ob es sich um jemanden handelte, der zuvor arbeitslos oder um jemanden, der zuvor in einem anderen Unternehmen mit anderer technischer Ausstattung und abweichenden Arbeitsabläufen beschäftigt gewesen sei. Jedes Unternehmen habe seine internen Abläufe, die voneinander abwichen und mit denen sich die neue Mitarbeiterin zunächst vertraut machen müssten. Gleiches gelte für die Menschen, mit denen zusammengearbeitet bzw. die betreut werden würden.

Laut Arbeitsvertrag sei ein Stundenlohn von 12,50 € zugesichert. Gemäß den hier vorliegenden Gehaltsabrechnungen verdiene Frau C. einen Festlohn von 1.000,00 € brutto. Laut Antrag auf Eingliederungszuschuss arbeite sie 20 Stunden pro Woche, was wiederum mit dem allgemein anerkannten Wochenfaktor 4,35 eine Arbeitszeit von 87 Stunden pro Monat entspreche. Dies entspreche somit einem tatsächlichen Stundenlohn von nur 11,49 €. Ein Beschäftigungsverhältnis dürfe nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind. Somit komme eine Förderung nicht in Betracht, wenn das Lohnangebot gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstoße. Zum 01.01.2015 sei ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in der Pflege eingeführt worden. Seit dem 01.10.2015 gelte auch für zusätzliche Betreuungskräfte der höhere Pflege-Mindestlohn. Seit dem 01.04.2022 betrage der Mindestlohn für Hilfskräfte in der Betreuung und Pflege 12,55 €. Somit entspreche sowohl der arbeitsvertraglich festgelegte, als auch der tatsächliche Stundenlohn nicht dem seit dem 01.04.2022 geltenden Mindestlohn für Hilfskräfte in der Betreuung und Pflege. Hierzu lägen die Gehaltsabrechnungen für die Monate April bis September 2022 von Frau C. vor. Alle belieben sich auf einen Bruttofestlohn von 1.000,00 €. Neben dem Mindestlohn werde auch der arbeitsvertraglich festgelegte Stundenlohn nicht eingehalten. Mit den vorhandenen praktischen und theoretischen Kenntnissen, biete Frau C. alle Voraussetzungen, um sich schnell und mit geringem Aufwand einzuarbeiten.

Mit bei Gericht am 14.4.2023 eingegangenem Schriftsatz hat die Klägerin Klage erhoben (Verweisung vom Sozialgericht Detmold).

Sie trägt im Wesentlichen vor, aufgrund der Minderqualifikation von Fr. C. auf dem beschriebenen Arbeitsplatz (Betreuung zweier demenzerkrankter alter Menschen) bestehe ein Anspruch auf die Leistung. Die konkrete Anforderung sei Erfahrung im Umgang mit alten, demenzkranken und zT aggressiven Personen. Die Qualifikation habe Frau C. nicht.

Die Klägerin beantragt, den Beklagten zu verurteilen, unter Aufhebung des Bescheides vom 28.10.2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.3.2023, einen Eingliederungszuschuss in Höhe von 50% für die Dauer von 6 Monate zu gewähren, hilfsweise: den Beklagten zu verpflichten, unter Aufhebung des Bescheides vom 28.10.2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.3.2023, über den Antrag vom 15.3.2022 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichtes neu zu entscheiden.

Der Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Zunächst könne eine Überprüfung zur Einhaltung des Mindestlohns im Pflegebereich nicht stattfinden, da keine Belege zum Einsatzort vorlägen. Nach Aktenlage sei zwischenzeitlich eine Erhöhung des Stundenlohns um 1,- € erfolgt. Es werde auch nicht darauf eingegangen, warum der arbeitsvertraglich festgelegte Lohn nicht gezahlt würde. Auch fehlten Darlegungen, warum im Arbeitsvertrag keine Tätigkeiten im Demenzbereich festgelegt worden seien. Es mangle auch an einer Beschreibung der Minderleistungen der Arbeitnehmerin.

Dazu erklärte die Klägerin (Schreiben vom 12.10.2023), es handele sich bei der Betreuungstätigkeit von Frau C. um eine Tätigkeit in einem Privathaushalt. Zu betreuen wären ihre Eltern – der Vater sei letzten Dezember verstorben. Es handele sich gerade nicht um eine Pflegetätigkeit, sondern Betreuungstätigkeit. Es sei zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, dass eine Erhöhung des Lohnes nach einem Jahr der Beschäftigung bei Bewährung in Aussicht gestellt werde. Diese sei dann mit der Erhöhung des Stundenlohns im April 2023 umgesetzt worden. Unklar sei letztlich, warum eine Mitarbeiterin des Beklagten Frau C. im März 2022, als diese sich auf die konkrete Stelle beworben habe, darauf hingewiesen habe, dass der zukünftige Arbeitgeber für sie einen Eingliederungszuschuss beantragen sollten, da die Voraussetzungen gegeben seien. Aufgrund dieser Informationen sei die Beantragung des Eingliederungszuschusses erfolgt.

Der Beklagte teilte mit, entscheidungserhebliche Fragen zum streitigen Anspruch wären weiterhin offen. Die Möglichkeit eines Eingliederungszuschusses könne zwar Frau C. angeboten worden sein, sie sei aber immer individuell von dem jeweiligen in Aussicht stehenden Arbeitsverhältnis abhängig. Ein Rechtsanspruch darauf existiere nicht. Arbeitgebern könne der Eingliederungszuschuss gewährt werden, wenn Einschränkungen aus den Arbeitsleistungen ausgeglichen werden sollten. Es handele sich um eine „Kann-Leistung“, welche vom Arbeitgeber zu begründen sei. Dies fehle bisher im erforderlichen Umfang. An dem nicht eingehaltenen Mindestlohn werde nicht mehr festgehalten. Eine Minderleistung sei hier dennoch nicht vorgetragen.

Die Klägerin führt aus (Schriftsatz vom 13.12.2023), der Begriff „Minderleistung“ sei ein unbestimmter Rechtsbegriff, der auslegungsbedürftig und gerichtlich voll überprüfbar sei. Dadurch, dass Frau C. zum Zeitpunkt der Einstellung bereits 57 Jahre alt und ein volles Jahr arbeitslos gewesen sei, sei der Rechtsbegriff der „Minderleistung“ erfüllt (unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 6.4.2006, [B 7a AL 20/05 R](#)).

Mit Schriftsatz vom 27.2.2024 bot der Beklagte zur vergleichweisen Einigung des Verfahrens einen Eingliederungszuschuss für 3 Monate in Höhe von 20% an. Der Vorschlag wurde von der Klägerin nicht angenommen. Ein Vergleich sei nur bei einem Angebot von 4 Monaten und in Höhe von 50% möglich. Dieser Vorschlag sei nicht mehr verhandelbar (Schriftsatz vom 13.3.2024).

Mit Schriftsatz vom 18.3.2024 bot der Beklagte einen Zuschuss für 3 Monate in Höhe von 30% an.

Das Gericht hat am 8.8.2024 einen Termin zur Erörterung des Sachverhalts und zur Beweisaufnahme durchgeführt. Frau C. wurde als Zeugin gehört. Hinsichtlich ihrer Aussage wird auf den Inhalt des Protokolls Bezug genommen. Im Rahmen des Erörterungstermins wurde darauf hingewiesen, dass eine Entscheidung per Gerichtsbescheid erfolgt.

Im Übrigen wird zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes Bezug genommen auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsakte.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist unbegründet.

Eine Entscheidung des Gerichtes durch Gerichtsbescheid nach [§ 105](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) war möglich, denn der Rechtsstreit weist keine besonderen Schwierigkeiten tatsächlicher und rechtlicher Art auf und der Sachverhalt ist geklärt. Die Beteiligten wurden angehört.

Die Klägerin hat weder einen Anspruch auf einen Eingliederungszuschuss für 6 Monate in einer Höhe von 50%, den sie im Wege einer unechten Leistungsklage gem. [§ 54 Absatz 4 SGG](#) geltend macht – noch einen Anspruch auf Aufhebung der streitigen Ablehnungsentscheidung vom 28.10.2022 und auf Neubescheidung des Antrages auf Eingliederungsleistungen im Sinne des [§ 54 Absatz 1 SGG](#).

Der angefochtene Ablehnungsbescheid des Beklagten ist nicht zu beanstanden.

1. Die Klägerin macht zunächst einen Anspruch auf einen Eingliederungszuschuss in Höhe von 50% für die Dauer von 6 Monaten geltend.

Anspruchsgrundlagen für diese Leistung sind [§§ 16 Absatz 1 Satz 1](#) und 2 Nr. 5 SGB II (in der ab 1.1.2022 geltenden Fassung) iVm 88 ff SGB III (in der ab 1.4.2012 geltenden Fassung).

[§ 16 Absatz 1 Satz 1](#) und 2 Nr. 5 SGB II lautet:

„Zur Eingliederung in Arbeit erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen nach § 35 des Dritten Buches. Sie kann folgende Leistungen des Dritten Kapitels des Dritten Buches erbringen:

1. – 4. (...)

5. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts.

Der Erste Unterabschnitt des Fünften Abschnitts des Dritten Kapitels, auf den diese Vorschrift verweist, sieht Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber vor. Es sind die Regelungen der [§§ 88](#) ff SGB III.

[§ 88 SGB III](#) lautet:

„Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss).“

Nach [§ 88 SGB III](#) können Arbeitgeber einen Eingliederungszuschuss erhalten. Die Höhe und die Dauer der Förderung richten sich gem. [§ 89 SGB III](#) nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Der Zuschuss kann bis zu 50% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts, [§ 91 SGB III](#), betragen; die Förderung kann bis zu zwölf Monate - bei älteren Arbeitnehmern vorübergehend bis zu 36 Monate - dauern (Harks in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB II, 5. Aufl., § 16 (Stand: 07.02.2024), Rn. 70 ff).

Zu den Fördervoraussetzungen des [§ 88 SGB III](#) gehören:

- die Begründung eines rechtmäßigen Arbeitsverhältnisses
- ein förderungsfähiger Personenkreis: Arbeitnehmer
- die Förderungsbedürftigkeit der Arbeitnehmer: erschwerte Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände
- Vorliegen einer individuellen Minderleistung
- ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Eingliederungszuschuss und der Einstellung des Arbeitnehmers (Kausalität)

Die vorgenannten tatbestandlichen Anspruchsvoraussetzungen liegen hier - mit Ausnahme einer Minderleistung - vor:

Das zu beurteilende sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und ihrem Bruder (Arbeitgeber) und der Zeugin C. (Arbeitnehmerin) ist rechtmäßig. Ein Verstoß gegen geltende Mindestlohnvorgaben liegt nicht vor und wurde auch zuletzt nicht mehr durch den Beklagten geltend gemacht.

Eine Förderungsbedürftigkeit kann für Frau C. angenommen werden. Ein Arbeitnehmer ist dann förderungsbedürftig, wenn er wegen in seiner Person liegender Umstände nur erschwert vermittelt werden kann. Für das Merkmal der erschwerten Vermittlung ist nicht in erster Linie auf die objektive Lage des Arbeitsmarktes abzustellen, sondern ausschlaggebend ist, ob der Arbeitsuchende im Vergleich zu anderen Bewerbern, mit denen er auf dem für ihn maßgebenden räumlichen und fachlichen Arbeitsmarkt konkurriert, Nachteile hinsichtlich seiner Wettbewerbsfähigkeit hinnehmen muss. Nur soweit Defizite hinsichtlich der Kenntnisse oder Fähigkeiten des Arbeitsuchenden bestehen, kommt der Zweck des Eingliederungszuschusses zum Tragen, dem Arbeitgeber einen Anreiz für die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen für schwervermittelbare Arbeitnehmer zu geben. In der Person des Arbeitnehmers liegende Ursachen können angenommen werden, wenn er im Vergleich zu anderen, mit ihm auf dem Arbeitsmarkt konkurrierenden Bewerbern infolge persönlicher Defizite in seiner Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt ist (LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 3. 5. 2012 - [L 18 AL 246/10](#)). Ob der Arbeitnehmer in den Kreis der Arbeitnehmer mit Vermittlungsschwernissen einzubeziehen oder ob die Arbeitsmarktlage für die fehlende Vermittlung verantwortlich zu machen ist, ist nach wertender Beurteilung des Ursachenzusammenhangs zu beantworten. Eine Gleichwertigkeit der Bedingungen reicht zur Begründung der Förderungsbedürftigkeit aus.

Bereits durch das in [§ 88 SGB III](#) ausdrücklich niedergelegte Tatbestandsmerkmal der „Minderleistung“ wird klargestellt, dass das Eingliederungserfordernis der Einarbeitung auf Gründen in der Person des Arbeitnehmers beruhen muss (BSG, Urteil vom 6. 5. 2008 - B [7/7a AL 16/07](#)), während besondere betriebliche Erfordernisse als Beweggrund für die Zuschussgewährung ausscheiden (Thomas Voelzke in: Hauck/Noftz SGB III, 6. Ergänzungslieferung 2024, [§ 88 SGB 3](#), Rn. 20). In den Fällen besonderer betrieblicher Anforderungen an die Kenntnisse und Fertigkeiten des Arbeitnehmers bedarf es keiner Förderung, weil die Arbeitgeber schon von sich aus in eigenem Interesse die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen. Ein Zuschuss zu den Lohnkosten konnte schon nach dem vor dem Inkrafttreten des SGB III geltenden Recht nicht gewährt werden, wenn der Arbeitgeber während der Einarbeitungszeit einen abgesenkten, jedoch stufenweise ansteigenden Lohn zahlte, da bei einer derartigen Gestaltung bereits durch die Lohnvereinbarung die Minderleistung des Arbeitnehmers berücksichtigt wird (BSG, Urteil vom 28. 3. 1990 - [9b/11 RAr 67/88](#)).

Der Eingliederungszuschuss kann nur gewährt werden, wenn das Vermittlungshemmnis auf individuellen Leistungsdefiziten beruht, die einen Arbeitnehmer im Verhältnis zu der vergleichbaren Berufsgruppe benachteiligt. Es dürfen folglich keine beruflichen Ziele verfolgt werden, die auch allen anderen möglichen Mitbewerber erst vermittelt werden müssten, denn nur die (darüber hinaus bestehende) individuelle Minderleistung rechtfertigt den Lohnkostenzuschuss.

Obwohl also das Vermittlungshemmnis nach Art und Umfang bei jedem Arbeitnehmer individuell festzustellen ist, können (in Anlehnung an die bis 31. 12. 2003 in [§ 218 Abs. 1 SGB III](#) aF geregelten Eingliederungszuschüsse) typische Fallgruppen gebildet werden, bei denen regelmäßig von einer Förderungsfähigkeit ausgegangen werden kann (BSG, Urteil vom 6. 5. 2008 - B [7/7a AL 16/07](#) R). Bei Vorliegen typischer Vermittlungshemmnisse wird das Bedürfnis nach Förderung regelmäßig zu bejahen sein. Dennoch ersetzt das Vorliegen von Merkmalen, die typischerweise auf eine Erschwerung der Vermittlung schließen lassen, nicht die konkrete Feststellung des Bestehens von Vermittlungshemmnissen im Einzelfall (BSG, Urteil vom 6. 5. 2008, [aaO](#)). Typische Vermittlungshemmnisse bestehen regelmäßig bei: Langzeitarbeitslosen, die die Voraussetzungen des [§ 18 SGB III](#) erfüllen (Arbeitslosigkeit von mehr als einem Jahr) und bei älteren Arbeitnehmern, die beispielsweise das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Diese typischen Vermittlungshemmnisse liegen für die Zeugin C. unstreitig vor.

Gleichwohl ist jedoch eine darüber hinaus erforderliche „Minderleistung“ hier nicht gegeben.

Das Vorliegen einer Minderleistung des Arbeitnehmers im Förderungszeitraum gehört nach der Neufassung der Regelungen über den Eingliederungszuschuss durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt unzweifelhaft zu den Voraussetzungen eines Eingliederungszuschusses (Coseriu in Eicher/Schlegel, SGB III nF, § 88 Rdnr. 31, Stand Mai 2015; Kuhnke in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III, 2. Aufl. 2019, § 88 Rdnr. 33; a. A. zu den früheren Fassungen der Regelungen BSG, Urteil vom 6. 4. 2006 - [B 7a AL 20/ 05 R](#)). Die Änderung des ursprünglichen Gesetzentwurfs erfolgte auf Vorschlag des Ausschusses für Arbeit und Soziales (M 130 S. 26). Der Ausschuss wollte klarstellen, dass das Vorliegen einer Minderleistung zu den Voraussetzungen des Eingliederungszuschusses gehört. Zudem würde sich der Eingliederungszuschuss bei einem Verzicht auf das Erfordernis auf eine Minderleistung als europarechtlich durchaus bedenkliches Instrument zur Kompensation von „virtuellen“ Vermittlungshemmnissen darstellen. Der 7. Senat des BSG hatte seine

unzutreffende Auffassung zur früheren Rechtslage (BSG, Urteil vom 6.4.2006, aaO) damit begründet, bei dem unbestimmten Rechtsbegriff der Minderleistung handele es sich nicht um eine echte Anspruchsvoraussetzung, sondern um den „Ausdruck einer allgemeinen Zielsetzung“, die lediglich im Rahmen der Ermessensausübung zu berücksichtigen sei.

In der Praxis kamen beide Auffassungen allerdings ohnehin in aller Regel zu identischen Ergebnissen, denn der Gesichtspunkt der Minderleistung war jedenfalls bei der Ermessensausübung zu berücksichtigen: Bei einem Arbeitnehmer ohne jegliche Minderleistung bei der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit konnte die Verwaltung das Entschließungsermessen schwerlich im Sinne einer Leistungsgewährung ausüben.

Das Erfordernis einer Minderleistung des Arbeitnehmers knüpft historisch an die frühere Regelung über den Einarbeitungszuschuss in § 49 AFG an, wonach Zuschüsse nur gewährt werden durften, wenn die Arbeitnehmer „eine volle Leistung am Arbeitsplatz erst nach einer Einarbeitungszeit erreichen können“. Voraussetzung für die Gewährung von Eingliederungszuschüssen ist mithin, dass zu Beginn und während des Förderungszeitraums eine Minderleistung des Arbeitnehmers gegeben ist, die durch den Eingliederungszuschuss ausgeglichen werden muss. Maßstab für die Feststellung einer Minderleistung kann nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes zu § 49 AFG nur das Verhältnis von dem Wert der Arbeitsleistung und dem tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt sein (BSG, Urteil vom 28. 3. 1990 - [9b/11 RAR 67/ 88](#)). Bei der Feststellung der Minderleistung kommt der Stellenbeschreibung einerseits und dem üblicherweise gezahlten Entgelt eine wichtige Funktion zu. Eine Minderleistung ist gegeben, wenn der Arbeitgeber eine im Verhältnis zur Arbeitsleistung objektiv überhöhte Entgeltzahlung zu leisten hätte. Es liegt deshalb keine Minderleistung vor, wenn bereits die Vereinbarung des Arbeitsentgelts unter Berücksichtigung des Umstandes erfolgt, dass der Arbeitnehmer (zunächst) in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist. In derartigen Fällen kann eine anspruchsbegründende Minderleistung nur dann anerkannt werden, wenn der Wert der Arbeitsleistung noch geringer ist als das herabgesetzte Arbeitsentgelt.

Der Zusammenhang von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt für die Feststellung der Minderleistung wird durch die Regelung über den Förderungsumfang verdeutlicht. Nach [§ 89 Satz 1 SGB III](#) richten sich Höhe und Dauer der Förderung auch nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes (Minderleistung).

Auf dieser Grundlage kann (mit gewissen Einschränkungen) die den Einarbeitungszuschuss nach dem AFG betreffende höchstrichterliche Rechtsprechung zum Erfordernis einer individuellen Minderleistung auf die Eingliederungszuschüsse übertragen werden. Danach sollte der Einarbeitungszuschuss lediglich dazu dienen, individuelle Leistungsdefizite, die einen bestimmten Arbeitnehmer im Verhältnis zur vergleichbaren Berufsgruppe benachteiligen, auszugleichen (BSG, Urteil vom 31. 3. 1992 - [9b RAR 12/91](#) und umfassend zu vorgenannten Voraussetzungen Thomas Voelzke in: Hauck/Noftz SGB III, 6. Ergänzungslieferung 2024, [§ 88 SGB 3](#), Rn. 24 ff).

Ausgehend von diesen Vorgaben war der Wert der Arbeitsleistung von Frau C. am tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt zu messen und dieses müsste sich als objektiv überhöht darstellen.

Zunächst ist die Arbeitsleistung von Frau C. zu bewerten:

Frau C. sollte die demenzkranken Eltern der Klägerin in deren privatem Umfeld „betreuen“. Der Arbeitsvertrag benennt dies mit „Betreuung/Alltagsbegleitung“ – im Antrag auf Eingliederungszuschuss erklärt die Klägerin dazu, es sei eine „Betreuung bei Demenz“. Welche konkrete Arbeitsleistung von Frau C. erwartet und dann auch geleistet wurde, bleibt etwas unklar. Die „Betreuung“ der Eltern wurde gewährleistet, durch einen professionellen Pflegedienst, der pflegerische Verrichtungen im Sinne des SGB XI vornahm, und durch die Familie (Klägerin, ihr Bruder und deren Ehefrau), sowie weitere private Personen aus dem Umfeld (Nachbarschaft/Freunde). Eine 24-Stunden-Betreuung der Eltern fand nicht statt. In dieses Betreuungsumfeld wurde Frau C. integriert. Pflegerische Tätigkeiten sollte sie nicht ausführen. Nach eigenen Angaben hat sie in den ersten Tagen bzw. rund 4 Wochen ab Beginn ihrer Tätigkeit bei Anwesenheit der Mitarbeiterin des Pflegedienstes die notwendigen Verrichtungen und den Alltag der Eltern kennengelernt. Sie sollte „alles was anstand“ – soweit möglich – erledigen. Das beinhaltete in erster Linie die Begleitung bzw. Aufsicht der Eltern. Es sollte verhindert werden, dass die Eltern „weglaufen“ oder dass etwa durch (krankheitsbedingtes) aggressives Verhalten eine Person zu Schaden kommt. Nach Möglichkeit beinhaltete die Arbeit auch einkaufen zu gehen, Essen vorzubereiten oder andere anstehende haushalterische Arbeiten zu verrichten. Die Einarbeitung in diese Tätigkeit bestand in erster Linie darin, die Eltern der Klägerin in ihrer besonderen durch die Demenzerkrankung geprägten Lebenssituation kennenzulernen. Zu diesem Zweck schrieb die Klägerin die Vorlieben der Eltern auf. Außerdem bestand und besteht die Möglichkeit für Frau C., die Klägerin jederzeit um Rat zu fragen (telefonisch/per WhatsApp).

Nach eigenem Bekunden von Frau C. dauerte diese Einarbeitungsphase keinen ganzen Monat an. Danach war sie alleine bei ihren Besuchen der Eltern.

Der so beschriebene Arbeitsalltag lässt nicht erkennen, dass für die erwartete Tätigkeit eine besondere berufliche Qualifikation erforderlich gewesen wäre, die Frau C. nicht vorzuweisen hatte. Pflegerische Verrichtungen wurden von Frau C. nicht vorgenommen – hinsichtlich der Haushaltsführung war sie durch ihre Berufsausbildung und –tätigkeit qualifiziert – hinsichtlich der weiteren „Betreuung“, die sich für das Gericht als Gesellschaft und (wie im Arbeitsvertrag beschrieben) Alltagsbegleitung demenzkranker älterer Menschen darstellt, wäre eine kontinuierliche Weiterbildung in der Betreuungsassistenz sicherlich hilfreich gewesen, indes offensichtlich aber nicht erforderlich.

In diesem Zusammenhang schließt sich das Gericht den Ausführungen des Beklagten an, wonach auch der Gültigkeitsablauf des 2018 erworbenen Zertifikats in der Betreuung nicht zu einem Komplettverlust der einmal erworbenen Kenntnisse im Bereich des Betreuungsrechtes führt.

Nach Durchführung des Erörterungstermins und der Beweisaufnahme und nach Würdigung der Aktenlage erschließt sich dem Gericht nicht, welche Arbeitsleistung ab dem 1.4.2022 die Klägerin gegenüber Frau C. einforderte, die von dieser nicht oder nur unzureichend erbracht werden konnte. Dabei ist auch die begehrte Höhe des Eingliederungszuschusses – 50% des gezahlten Entgeltes – beachtlich, legt diese doch nahe, dass die Tätigkeit von Frau C. im ersten halben Jahr nur zur Hälfte verwertbar war und die Hälfte des tatsächlich gezahlten Entgeltes eine objektiv überhöhte Leistung darstellte. Eine solche – hinter den Erwartungen der Klägerin bzw. der Stellenbeschreibung des Arbeitsvertrages – zurückbleibende Minderleistung ist nicht ersichtlich und wurde auch nicht vorgetragen.

Die übliche Einarbeitung in eine neue Arbeitsstelle kann jedenfalls keine Minderleistung in diesem Sinne begründen. Schließlich sollen durch

den Eingliederungszuschuss konkrete Leistungsdefizite ausgeglichen werden, die ansonsten einen bestimmten Arbeitnehmer im Verhältnis zu vergleichbaren Berufsgruppen benachteiligen würden. Einarbeitungszeiten treffen üblicherweise jeden Arbeitnehmer, der eine neue Tätigkeit aufnimmt.

Soweit die Klägerin in ihrem Schriftsatz vom 8.9.2024 vorträgt, Frau C. sei am Anfang der Schwierigkeit der Betreuung nicht gewachsen gewesen, weil die Situation eine nur schwer zu bewältigende Herausforderung gewesen sei und auch aktuell bestehe noch immer ein Beratungsbedarf, führt das zu keiner anderen Beurteilung des Sachverhaltes. Dabei verschließt sich die Vorsitzende nicht der - unstreitig - bestehenden Schwierigkeiten und Herausforderungen bei der Betreuung und Begleitung älterer demenzkranker Personen. Letztlich bleiben diese aber auch aufgrund der Komplexität des Krankheitsbildes dauerhaft bestehen und führen notwendigerweise zu einem kontinuierlichen Erfahrungsaustausch und einer Anpassung der Betreuungssituation.

Dass die Klägerin grundsätzlich mit der Arbeitsleistung von Frau C. zufrieden war, zeigt sich im Übrigen auch an der Anhebung des Stundenlohns nach einem Jahr Arbeit, was so vereinbart worden war, wenn sich Frau C. bei ihrer Tätigkeit „bewährt“. Zusammenfassend wurden somit konkrete Leistungsdefizite weder nachvollziehbar vorgetragen, noch sind diese aus dem Akteninhalt ersichtlich.

Damit ist die Tatbestandsvoraussetzung der „Minderleistung“ nicht erfüllt und ein Leistungsanspruch besteht nicht - ohne dass im Weiteren eine rechtmäßige Ermessensentscheidung zu treffen gewesen wäre. Zu dieser wäre es nur gekommen, wenn sämtliche Tatbestandsvoraussetzungen des [§ 88 SGB III](#) erfüllt gewesen wären. Der als Hauptantrag geltend gemachte Anspruch der Klägerin war abzulehnen.

2. Die Klägerin begehrt hilfsweise die Aufhebung des angefochtenen Ablehnungsbescheides und die Neubescheidung des Antrages.

Diese Anfechtungs- und Verpflichtungsklage ist ebenfalls nicht begründet. Unter Hinweis auf die Ausführungen zu Ziffer 1. der Entscheidung erweist sich die Ablehnungsentscheidung als rechtmäßig.

Soweit die Klägerin vorträgt, sie habe den Antrag nur gestellt, weil sie auf diese Möglichkeit durch eine Sachbearbeiterin des Beklagten hingewiesen worden sei, führt das zu keinem anderen Ergebnis. In diesem Zusammenhang fand ein Beratungsgespräch mit der Zeugin C. und ihrer Sachbearbeiterin statt - nicht aber mit der Klägerin. Der Hinweis darauf, dass ein möglicher Leistungsanspruch besteht, der individuell geprüft werden müsste, bleibt richtig - darin liegt noch keine Zusage der begehrten Leistung und auch keine Zusicherung im Sinne des 34 SGB X. Dieses Beratungsgespräch hat auch keine ermessenslenkende Wirkung, denn weder wurde es mit der Klägerin geführt - noch kommt es hinsichtlich des Anspruchs letztlich auf eine rechtmäßige Ermessensausübung an.

Nach alledem konnte die Klage keinen Erfolg haben.
Die Kostenfolge beruht auf [§ 193 SGG](#).

Rechtskraft
Aus
Saved
2025-08-25