

L 2 AL 7/17

Land
Hamburg
Sozialgericht
LSG Hamburg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung

Abteilung
2
1. Instanz
SG Hamburg (HAM)

Aktenzeichen
S 14 AL 699/15

Datum
15.02.2017

2. Instanz
LSG Hamburg
Aktenzeichen

L 2 AL 7/17
Datum

14.06.2017

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie

Urteil

1. Die Berufung wird zurückgewiesen. 2. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. 3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen.

Der Kläger ist niedergelassener Arzt. Seine am 20. November 1993 geborene Tochter E. (i.F.: Auszubildende) legte im Jahr 2014 das Abitur ab und bemühte sich im Anschluss erfolglos um einen Studienplatz in Bereich Medizin. Sie leidet ausweislich eines Gutachtens des U. - Zentrum für Innere Medizin - vom 11. Juli 2014 an - einer undifferenzierten Pannikulitis (Entzündung des Unterhautfettgewebes) des rechten Beines bei Zustand nach mehrfacher Therapie mit Kortison sowie einem Immunsuppressivum, - dem Zustand nach Kompartmentsyndrom (neuromuskuläre Störung und Gewebeschädigungen durch verminderte Gewebedurchblutung bei erhöhtem Gewebedruck) im rechten Unterschenkel im Jahr 2011 nach operativer Therapie sowie - einem chronischen Schmerzsyndrom. Bei ihr ist ein Gesamt-Grad der Behinderung von 50 festgestellt (Abhilfebescheid der Freien und Hansestadt Hamburg - Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration vom 30. September 2014).

Am 9. Januar 2015 schlossen der Kläger und die Auszubildende einen Berufsausbildungsvertrag für medizinische Fachangestellte. Die Ausbildung sollte zum 1. Februar 2015 beginnen und bis zum 31. Januar 2018 dauern. Die vereinbarte Probezeit, während der das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden konnte, betrug nach Buchstabe A und Buchstabe B § 7 Abs. 1 des Vertrags drei Monate. Nach ihrem Ende war eine Kündigung nur nach Maßgabe von § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG) möglich.

Am 30. Januar 2015 beantragte der Kläger einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen, den die Beklagte mit Bescheid vom 6. August 2015 mit der Begründung ablehnte, der Antrag sei erst nach dem leistungsbegründenden Ereignis - hier der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags - gestellt worden.

Der Kläger legte am 7. September 2015 Widerspruch ein und führte aus, in Anlehnung an das Urteil des Bundessozialgerichts vom 6. April 2008 (Az. [B 7a AL 20/05 R](#)) sei als leistungsbegründendes Ereignis die Aufnahme der Beschäftigung zu sehen und nicht bereits der Abschluss des entsprechenden Vertrages. Auch habe der Kläger sich zuvor von der Beklagten eingehend telefonisch beraten lassen und danach von einer positiven Entscheidung ausgehen dürfen. Im Übrigen könne als leistungsbegründendes Ereignis frühestens der Zeitpunkt angenommen werden, ab dem der Arbeitgeber die zuschussfähige Ausbildungsvergütung zu zahlen habe. Auch beim Eingliederungszuschuss habe der Gesetzgeber an den Beginn der Maßnahme und nicht an den Abschluss von Arbeits- und Weiterbildungsverträgen angeknüpft (Hinweis auf [BT-Drs. 13/4941, S. 212](#) zu § 325). Hilfsweise stelle die Annahme von Verfristung eine unzumutbare Härte dar. Angesichts des Gesundheitszustandes der Auszubildenden, der eine Tendenz zur Verschlechterung zeige, hätte ein weiteres Zuwarten die Ausbildung erheblich gefährdet. Angesichts der tatsächlichen Bearbeitungszeit von fünf Monaten wäre die Aufnahme einer Ausbildung erst ein Jahr später möglich gewesen.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 16. Oktober 2015 (dem Klägerbevollmächtigten zugegangen am 20. Oktober 2015) zurück, wobei sie ergänzend zum Ausgangsbescheid ausführte, es liege auch keine unbillige Härte vor.

Am 19. November 2015 hat der Kläger Klage erhoben.

Er hat ergänzend ausgeführt, die Beklagte habe ihm telefonisch den Zuschuss in Aussicht gestellt und ihn dahingehend beraten, dass der Antrag vor Aufnahme der Ausbildung zu stellen sei. Ohne diese Auskunft hätte er den Ausbildungsvertrag nicht geschlossen, denn es sei von Anfang an mit hohen Ausfallzeiten zu rechnen gewesen und diese Prognose habe sich auch bestätigt.

Die Beklagte ist bei ihrer Auffassung geblieben: Leistungsbegründendes Ereignis sei für den geltend gemachten Zuschuss der Abschluss des Ausbildungsvertrages. Die vom Kläger angeführte Rechtsprechung zum Eingliederungszuschuss sei insoweit nicht übertragbar, denn anders als beim Eingliederungszuschuss sei beim Zuschuss zur Ausbildungsvergütung eine ursächliche Beziehung zwischen Zuschuss und Ausbildung erforderlich.

Durch Urteil ohne mündliche Verhandlung vom 15. Februar 2017 (dem Klägerbevollmächtigten zugestellt am 21. Februar 2017) hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Leistungsbegründendes Ergebnis sei der Abschluss des Ausbildungsvertrages gewesen, denn der Zuschuss müsse kausal für die Aus- oder Weiterbildung sein. Dies ergebe sich daraus, dass er nur bewilligt werden dürfe, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen sei. Sei der Arbeitgeber bereits zur Ausbildung verpflichtet, komme eine Förderung nicht in Betracht. Im vorliegenden Fall habe bereits kraft des Ausbildungsvertrages vom 9. Januar 2015 eine Verpflichtung des Klägers zur Ausbildung bestanden. Anders als beim Eingliederungszuschuss stelle die Kausalität zwischen dem Zuschuss und der Aus- oder Weiterbildung keine Zielvorgabe, sondern eine Tatbestandsvoraussetzung dar. Auf die Frage nach einer unbilligen Härte komme es nicht an, weil die Förderung bereits mangels dieser Kausalität ausgeschlossen sei. Im Übrigen müsse sich aber auch eine Härtefallprüfung am Leistungsziel (durch den Zuschuss die Ausbildung zu ermöglichen) orientieren. Auch bei einer Rückwirkung des Antrags wegen unbilliger Härte könne der Zuschuss nicht mehr als kausal für die Aufnahme der Ausbildung betrachtet werden.

Der Kläger hat am 2. März 2017 Berufung eingelegt.

Er führt aus, das leistungsbegründende Ereignis liege nicht im Abschluss des Ausbildungsvertrages, sondern in der Aufnahme der Ausbildung. Der Ausbildungszuschuss diene ebenso wie der Eingliederungszuschuss der aktiven Beschäftigungsförderung, weswegen die Gesetzesbegründung zum Eingliederungszuschuss (Hinweis auf [BT-Drs. 13/4941 S. 212](#) zu § 325) auch auf den Ausbildungszuschuss anzuwenden sei. Der Ausbildungsvertrag, der obendrein bereits vor Beginn der Ausbildung ohne Einhaltung von Fristen von beiden Seiten kündbar sei, verpflichte den Arbeitgeber nur formal zur Ausbildung. Derzeit würden etwa 5 Prozent der Lehrstellen trotz abgeschlossenen Ausbildungsvertrages nicht angetreten. Gerade bei schwerbehinderten Menschen könne dies auch gesundheitliche Gründe haben. Im Übrigen hätten er und die Auszubildende keinen Vorbehalt bezüglich der Förderung durch die Beklagte in den schriftlichen Ausbildungsvertrag aufgenommen, mündlich sei ein solcher Vorbehalt jedoch ausgesprochen worden.

Das vermeintlich entgegenstehende Urteil des Landessozialgerichts für das Saarland vom 20. August 2002 (Az. [L 6 AL 68/00](#)) sei für den vorliegenden Fall nicht einschlägig, denn es betreffe die Weiterförderung eines bereits bestehenden und verlängerten Ausbildungsverhältnisses. Diese Konstellationen seien nicht vergleichbar, denn ein bereits verlängertes Ausbildungsverhältnis sei nur noch aus wichtigem Grund kündbar. Im vorliegenden Fall sei der Kläger indes zu einer Ausbildung ohne Förderung nicht bereit gewesen.

Eine Kausalität zwischen der Bezuschussung und der Ausbildung sei gegeben, denn die Auszubildende habe wegen des schwerwiegenden Krankheitsbildes und dadurch bedingter Ausfallzeiten, die beinahe 25 Prozent der Arbeitszeit ausgemacht hätten, keine Chance auf einen Ausbildungsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt gehabt. Wegen des progressiven Krankheitsverlaufs sei ein längeres Zuwarten auch nicht angezeigt gewesen. Die Beklagte habe dem Kläger vor Abschluss des Ausbildungsvertrages telefonisch einen Zuschuss in Aussicht gestellt und ihn darauf hingewiesen, dass der Zuschuss vor Aufnahme der Tätigkeit zu beantragen sei. Ohne diese telefonische Zusage hätte der Kläger den Ausbildungsplatz auch nicht geschaffen. Er wäre auch berechtigt gewesen, den Ausbildungsvertrag noch vor Beginn der Ausbildung zu kündigen. Dass der Kläger die Ausbildung trotz Ablehnung seines Antrags fortgesetzt habe, sei insoweit ohne Bedeutung.

Auch die Auszubildende selbst habe sich nach Beendigung eines Praktikums beim Kläger im Herbst 2014 ausführlich über Förderungsmöglichkeiten informiert und dazu im Internet recherchiert sowie telefonisch Kontakt zur Beklagten aufgenommen. Sie habe die Auskunft erhalten, dass die Voraussetzungen einer Förderung grundsätzlich gegeben seien, allerdings sei nur der zukünftige Arbeitgeber antragsberechtigt. Aufgrund dieser Information sei der Ausbildungsvertrag geschlossen worden.

Jedenfalls sei angesichts der geschilderten Umstände eine verspätete Antragstellung zur Vermeidung einer unbilligen Härte zuzulassen. Der Kläger habe nach telefonischer Zusage von einer Bezuschussung ausgehen dürfen. Daraufhin habe der Kläger angesichts des progressiven Krankheitsverlaufs und des unmittelbar bevorstehenden Ausbildungsbeginns eine Finanzierung der Ausbildungsvergütung sichergestellt und betriebsorganisatorische Maßnahmen getroffen, um die Auszubildende trotz erheblicher Fehlzeiten in den Praxisbetrieb eingliedern zu können. Die Verweigerung des Zuschusses mehr als sieben Monate nach Antragstellung beeinträchtigte den Kläger massiv. Er habe die verspätete Antragstellung nur in geringem Maße verschuldet. Es sei grob unbillig, trotz vorhandener Förderungsmöglichkeiten auf eine vermeintlich verspätete Antragstellung abzustellen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Hamburg vom 15. Februar 2017 aufzuheben und die Beklagte unter Abänderung ihres Bescheides vom 6. August 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 16. Oktober 2015 zu verurteilen, dem Kläger einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen für die Auszubildende Elena Burchardt für die Zeit ab dem 1. Februar 2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil unter Hinweis auf das Urteil des Landessozialgerichts für das Saarland vom 20. August 2002 (Az. [L 6 AL 68/00](#)) für zutreffend. Wie die - von der Beklagten zur Akte gereichten - elektronisch gespeicherten Vermerke belegten, habe die Beklagte dem Kläger unter dem 6. Oktober 2014 lediglich einen Serienbrief mit einer Erinnerung an den anstehenden Ausbildungsjahrgang übersandt. Über ein Gespräch sei nichts vermerkt. Der nächste Kontakt mit dem Kläger habe am 30. Januar 2015 stattgefunden, als der

Kläger sich erstmals an die Beklagte gewandt und nach der Bezuschussung der Ausbildungsvergütung gefragt habe. Ausweislich der Gesprächsvermerke vom 30. Januar 2015 und vom 2. Februar 2015 sei dem Kläger mitgeteilt worden, dass sich die Auszubildende zunächst selbst bei der Beklagten melden müsse, da die Beklagte damals noch nicht über die erforderlichen Daten der Auszubildenden verfügt und somit auch nichts von einer Behinderung gewusst habe. Am 9. Februar 2015 habe dann die Mutter der im Februar 2015 akut erkrankten Auszubildenden bei der Beklagten vorgeschlagen. Eine Förderung sei zu keinem Zeitpunkt in Aussicht gestellt worden. Ungeachtet der Fristenregelung in [§ 324 Drittes Buch Sozialgesetzbuch \(SGB III\)](#) setze bereits der Tatbestand des [§ 73 SGB III](#) voraus, dass die Ausbildung ohne die Förderung nicht zu erreichen sei. Der Kläger und die Auszubildende hätten sich indes bereits auf die Ausbildung festgelegt gehabt, bevor sie sich an die Beklagte gewandt hätten. Sie hätten die Ausbildung auch ohne die Förderung durchgeführt, wie es wohl auch bis zuletzt geschehen sei.

Der Senat hat am 14. Juni 2017 über die Berufung mündlich verhandelt. Auf das Sitzungsprotokoll wird verwiesen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Prozessakte sowie beigezogene Verwaltungsakte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthaft und auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht ([§ 151 SGG](#)). Sie ist jedoch unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die angefochtenen Entscheidungen der Beklagte sind rechtmäßig. Der Kläger hat weder Anspruch auf den beantragten Zuschuss noch auf Neubescheidung seines Antrags, denn es fehlt bereits an den tatbestandlichen Voraussetzungen von [§ 73 Abs. 1 SGB III](#).

Der Kläger ist aktivlegitimiert, denn nach [§ 73 Abs. 1 SGB III](#) können Arbeitgeber für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen im Sinne des [§ 104 Absatz 1 Nummer 3](#) Buchstabe e Neuntes Buch Sozialgesetzbuch durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung oder zu einer vergleichbaren Vergütung gefördert werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist. Inhaber des Anspruchs ist somit der Arbeitgeber und nicht der schwerbehinderte Mensch (Kühl in Brand, SGB III, 7. Aufl. 2015, § 73 Rn. 4; Bayerisches LSG, Beschluss vom 26. Oktober 2015 - [L 10 AL 235/15 B ER](#), juris, Rn. 12).

Ein Anspruch nach [§ 73 Abs. 1](#) und 2 SGB III scheidet indes daran, dass es an der auf Tatbestandsebene vorausgesetzten Kausalität zwischen dem Zuschuss und der Ausbildung fehlt. [§ 73 Abs. 1 SGB III](#) stellt – ebenso wie die Vorgängervorschriften in [§ 236 SGB III](#) (in der bis zum 31. März 2012 geltenden Fassung) und [§ 60 Abs. 1 Arbeitsförderungsgesetz](#) – ausdrücklich darauf ab, dass die Aus- oder Weiterbildung sonst (d.h. ohne den im Ermessen der Beklagten stehenden Zuschuss) nicht zu erreichen ist. Da der Zuschuss nur als letztes Mittel (ultima ratio) zum Zuge kommen soll (Knickrehm in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III, 2014, [§ 73 SGB III](#) Rn. 17; LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. Februar 1997 - [L 7 Ar 102/96](#), juris, Rn. 21), ist der Gesetzeswortlaut dahingehend zu verstehen, dass die Zuschussgewährung ursächlich für die Aus- oder Weiterbildung sein muss (Großmann in Hauck/Noftz, SGB, 06/14, § 73 SGB III, Rn. 29; Reinhard in LPK-SGB III, 2. Aufl., 2015, § 73 Rn. 4, ganz h.M.). Daher fehlt es an der erforderlichen Kausalität, wenn der Ausbildungsvertrag bereits vor der Antragstellung ohne den Vorbehalt einer Förderung abgeschlossen wird, denn in diesem Fall ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ausbildung aus dem Vertrag selbst (LSG für das Saarland, Urteil vom 20. August 2002 - [L 6 AL 68/00](#), juris, Rn. 33; Kühl in Brand, SGB III, 7. Aufl. 2015, § 73 Rn. 8, wonach dies allerdings nur "in der Regel" gelten soll; ähnlich auch Knickrehm in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III, 2014, [§ 73 SGB III](#), Rn. 17). Für die Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber entweder den Ausbildungsvertrag unter dem Vorbehalt einer Zuschussgewährung (rechtstechnisch eine auflösende Bedingung im Sinne von [§ 158 Abs. 1](#) Bürgerliches Gesetzbuch) abschließen oder aber zunächst eine behördliche Zusicherung ([§ 34](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch [SGB X]) oder einen im Sinne von [§ 32 Abs. 2 Nr. 2 SGB X](#) bedingten Bescheid erwirken muss.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem vom Kläger angeführten Urteil des Bundessozialgerichts vom 6. April 2006 (Az. [B 7a AL 20/05 R](#), [SozR 4-4300 § 324 Nr. 2](#) = juris, Rn. 13 ff.). Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass beim Eingliederungszuschuss, der nach der seinerzeit vom Bundessozialgericht anzuwendenden Rechtslage ([§ 217 Satz 2 SGB III](#) in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung, a.F.) ebenfalls noch einen ursächlichen Zusammenhang zwischen der Leistung und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt voraussetzte (die Vorschrift erklärte Arbeitnehmer für förderungsbedürftig, die ohne die Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden konnten), das leistungsbegründende Ereignis im Sinne von [§ 324 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) nicht im Abschluss des Arbeitsvertrages, sondern in der Arbeitsaufnahme lag. Allerdings wirkt sich diese Rechtsprechung gerade nicht auf die Auslegung des Tatbestands von [§ 73 Abs. 1 SGB III](#) aus, denn sie betrifft allein die Voraussetzung eines rechtzeitigen Antrags im Sinne der [§§ 323 Abs. 1 Satz 1](#), [324 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) (von der obendrein nach Maßgabe von [§ 323 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) und [§ 324 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) abgewichen werden kann), nicht aber die Kausalität zwischen Zuschuss und Eingliederung (im zitierten Urteil des BSG in Form der Förderungsbedürftigkeit i.S.d. [§ 217 Satz 2 SGB III](#) a.F., vgl. dazu BSG, a.a.O., Rn. 21). Beides ist indes weder formal noch inhaltlich gleichzusetzen. Das Antragserfordernis in [§ 323 Abs. 1 SGB III](#) ist rein verfahrensrechtlicher Natur (Hassel in Brand, SGB III, 7. Aufl. 2015, § 323 Rn. 2), die Kausalität ist eine materiell-rechtliche Anspruchsvoraussetzung. Auch der Sache nach stellt [§ 324 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) auf das Ereignis ab, dessen Eintritt unmittelbar dazu führt, dass die Arbeitsagentur zur Erbringung von Leistungen verpflichtet ist. Kumulativ zu erfüllende Leistungsvoraussetzungen – wie hier die Kausalität und die tatsächliche Aufnahme der Ausbildung – brauchen indes nicht gleichzeitig einzutreten. Es genügt, wenn sie schließlich zu dem Zeitpunkt, an dem der Leistungsbedarf akut wird, kumuliert vorliegen.

Im vorliegenden Fall fehlt es an der erforderlichen Kausalität. Schon angesichts der mit dem Kausalitätserfordernis verbundenen Darlegungsschwierigkeiten (dazu Großmann in Hauck/Noftz, SGB, 06/14, § 73 SGB III, Rn. 29) zwingt das Recht zu einer rein tatsächlichen Betrachtungsweise. Weder auf die Motive des Arbeitgebers (vgl. dazu LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. Februar 1997 - [L 7 Ar 102/96](#), juris, Rn. 22: Vater-Sohn-Verhältnis spricht nicht ohne Weiteres für die Bereitschaft, die Ausbildung auch ohne Zuschuss durchzuführen) noch auf das Bestehen von Gestaltungsrechten (hier des Kündigungsrechts), von denen die Vertragspartner keinen Gebrauch gemacht haben, kann es entscheidend ankommen. Somit kommt dem Einwand des Klägers, die Verpflichtung des Arbeitgebers sei zunächst wegen des bestehenden Kündigungsrechts rein formaler Natur, keine Bedeutung zu. Zunächst ist bereits nicht erkennbar, was genau der Kläger unter einer "rein formalen" Verpflichtung verstanden wissen möchte. Er und die Auszubildende haben den Ausbildungsvertrag wirksam abgeschlossen. Soweit der Kläger vorträgt, es sei rein mündlich vereinbart gewesen, dass die Ausbildung nur bei Bezuschussung durch die Beklagte durchgeführt werden solle, kann dahinstehen, welche arbeitsrechtlichen Folgen sich angesichts der §§ 10 und 11 BBiG aus dieser Abrede ergeben. Jedenfalls deutet der Umstand, dass eine schriftliche Fixierung einer solch zentralen Bestimmung unterblieben ist, darauf hin, dass bei dem Vertragsschluss insgesamt das Verwandtschaftsverhältnis zwischen den Vertragsparteien eine tragende Rolle gespielt

hat, was wiederum Anlass zu Zweifeln an der Kausalität zwischen Förderung und Vertragsschluss bietet. Auch das Bestehen eines Kündigungsrechts bis zum Ablauf der Probezeit dispensiert die Vertragsparteien naturgemäß nicht von ihren vertraglichen Pflichten. Im Übrigen würde diese Sichtweise zu einem Ergebnis führen, an dem auch dem Kläger kaum gelegen sein dürfte: Stellte erst die nach Ablauf der Probezeit "verfestigte" Bindung an den Ausbildungsvertrag das anspruchsbegründende Ereignis dar, so käme eine Bezuschussung der für die Zeit davor geschuldeten Ausbildungsvergütung nicht in Betracht.

In diesem Zusammenhang kann sich der Kläger auch nicht darauf berufen, er habe den Ausbildungsvertrag erst geschlossen, nachdem sowohl ihm als auch der Auszubildenden ein Zuschuss zugesagt worden sei. Das Vorliegen einer Zusicherung im Rechtssinne ([§ 34 SGB X](#)) ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Auch ergibt sich aus den von der Beklagten vorgelegten Vermerken kein Anhaltspunkt dafür, dass der Kläger bereits vor Abschluss des Ausbildungsvertrages fest davon hätte ausgehen können, er werde nach Vertragsschluss einen Zuschuss erhalten. Insbesondere ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass die Beklagte den Kläger oder die Auszubildende dahingehend beraten hätte, dass vor Antragstellung der Vertrag geschlossen werden müsse.

Ebenso wenig dringt der Kläger mit seinem Vorbringen durch, wonach eine Kausalität zwischen der Bezuschussung und der Ausbildung gegeben sei, da die Auszubildende wegen des schwerwiegenden Krankheitsbildes und dadurch bedingter Ausfallzeiten keine Chance auf einen Ausbildungsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt gehabt habe. Der Kläger beruft sich insoweit auf einen hypothetischen Geschehensablauf. Mit demselben Recht ließe sich vermuten, der Kläger habe den Ausbildungsvertrag vornehmlich deswegen geschlossen, weil die Auszubildende seine Tochter ist. Angesichts der gebotenen tatsächlichen Betrachtungsweise kommt beidem keine Bedeutung zu.

Ob der Antrag auch wegen verspäteter Antragstellung abzulehnen war, kann angesichts all dessen dahinstehen. Zwar spricht viel für die Sichtweise des Klägers, wonach auch beim Zuschuss nach [§ 73 SGB III](#) als leistungsbegründendes Ereignis im Sinne von [§ 324 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) erst der tatsächliche Beginn der Ausbildung anzusehen ist und daher ein bis zur Aufnahme der Ausbildung gestellter Antrag nicht als verfristete abgelehnt werden darf. Dies führt indes zu keinem anderen Ergebnis. [§ 324 SGB III](#) enthält - wie bereits dargestellt - eine verfahrensrechtliche Regelung, die den Arbeitgeber nicht davon befreit, auch die sich aus den Besonderheiten des materiellen Rechts ergebenden zeitlich-organisatorischen Abläufe zu beachten.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Ebenso wie beim Eingliederungszuschuss (dazu BSG, Beschluss vom 22. September 2004 - [B 11 AL 33/03 R](#), [SozR 4-1500 § 183 Nr. 2](#)) ist der Arbeitgeber auch beim Zuschuss nach [§ 73 SGB III](#) als Leistungsempfänger anzusehen.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

HAM

Saved

2017-07-06