

Bundessozialgericht

Im Namen des Volkes

7 RAr 3/83

Urteil

Verkündet
am 22. Februar 1984

in dem Rechtsstreit

.....

Klägerin und Revisionsbeklagte,
Prozeßbevollmächtigte:

g e g e n

.....

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche
Verhandlung vom 22. Februar 1984

für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Landessozialgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen
vom 27. Oktober 1982 aufgehoben und die Sache zur
erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landes-
sozialgericht zurückverwiesen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

G r ü n d e :

I

Die Klägerin erstrebt die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses.

Die Klägerin, eine Hagelversicherung, beantragte im Januar 1980 einen Zuschuß für die Einarbeitung des 1942 geborenen Landwirtschaftsmeisters N. (N). N sollte innerhalb eines Jahres als Hagelversicherungs-Außendienstmitarbeiter eingearbeitet werden; die Einarbeitung sollte in vier etwa zeitgleichen Abschnitten (Theorie, Einweisung im Außendienst, Einführung in die Schadensschätzung, Bestandspflege) erfolgen. Das Arbeitsverhältnis begann am 1. März 1980. Die ersten sechs Monate galten als Probezeit, während der die Kündigungsfrist für beide Teile einen Monat zum Schluß eines Kalendermonats betrug; außerdem sollte das Angestelltenverhältnis vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung ohne weiteres am 31. August 1980 enden. Tatsächlich verblieb N über den 31. August 1980 in den Diensten der Klägerin.

Diesen Antrag lehnte die Beklagte ab, da Voraussetzung für den Einarbeitungszuschuß sei, daß von vornherein die Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis vorgesehen sei. Hieran fehle es, da das Arbeitsverhältnis ohne zusätzliche Kündigung mit Ablauf der Probezeit ende (Bescheid vom 8. Mai 1980, Widerspruchsbescheid vom 24. Juni 1980). Das Sozialgericht (SG) hat die ergangenen Bescheide aufgehoben (Urteil vom 1. Juni 1981). Die Berufung der



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG) zurückgewiesen (Urteil vom 27. Oktober 1982).

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das LSG ausgeführt, die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses sei nach § 49 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) in das Ermessen der Beklagten gestellt. Allerdings sei für eine Ermessensausübung erst Raum, wenn eine Minderleistung des einzuarbeitenden Arbeitnehmers vorliege und die Möglichkeit feststehe, sie im Wege der Einarbeitung zu beheben; außerdem sei zu fordern, daß der Zuschuß nur zur Belegung eines Dauerarbeitsplatzes verwendet werde. Das sei hier der Fall gewesen. Die Vertragsparteien hätten ein Dauerarbeitsverhältnis gewollt. Das anfängliche Probearbeitsverhältnis sei nur vereinbart worden, um das Arbeitsverhältnis komplikationsarm zu lösen, wenn sich die Nichteignung des N herausstellen sollte. Die Klägerin sei schon deshalb an einem Dauerarbeitsverhältnis interessiert gewesen, weil die Einarbeitung eines Hagelversicherungs-Außendienstmitarbeiters wenigstens ein Jahr in Anspruch nehme; die Klägerin gehe sogar von einer Einarbeitungszeit von mindestens zwei Jahren aus. N aber habe sich eine neue Existenzgrundlage schaffen müssen und geschafft, auch wenn er inzwischen die Klägerin verlassen und zur Konkurrenz gegangen sei. N habe von Anfang an jedenfalls einfache Büroarbeiten oder ähnliche Hilfstätigkeiten nach Anweisung des jeweiligen Ausbilders erbringen können; daß die Arbeitsleistung gemessen am speziellen Beruf des Hagelversicherers gleich Null gewesen sei, stehe dem nicht entgegen. Die Förderung der Einarbeitung des N sei schließlich nicht ausgeschlossen, weil die Einarbeitung nach den



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

Erfahrungen der Klägerin regelmäßig eine Dauer von zwei Jahren in Anspruch nehme, während § 49 AFG nur eine Förderung bis zu einem Jahr erlaube. Es gebe keinen Grund dafür, daß Förderungs- und Einarbeitungsdauer identisch sein müßten. Die Beklagte sei daher nicht gehindert, ihr Ermessen auszuüben; sie werde daher den Antrag der Klägerin erneut zu bescheiden haben.

Die Beklagte rügt mit der Revision einen Verstoß gegen § 49 AFG iVm § 19 der Anordnung über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (AFuU). Deren Voraussetzungen lägen nicht vor, da die Einarbeitung eines Hagelversicherungs-Außendienstmitarbeiters zwei bis drei Jahre erfordere. Förderungsvoraussetzung sei jedoch, daß der Arbeitnehmer nach Abschluß der geförderten Einarbeitung in der Lage sei, die volle Leistung am Arbeitsplatz zu erbringen. Eine Einarbeitung, die einen längeren Zeitraum als ein Jahr erfordere, könne nicht über § 49 AFG bezuschußt werden. Diese Betrachtungsweise werde bereits durch den Wortlaut des § 49 AFG unterstützt. Voraussetzung für den Zuschuß sei danach, daß das Ziel - Erbringen der vollen Arbeitskraft - nach Ablauf des einen Jahres zu erreichen sei. Schließlich sei darauf zu verweisen, daß das AFG zwischen der Dauer einer Bildungsmaßnahme und der Dauer der Förderung nicht unterscheide. Zwar sei dies im wesentlichen zu § 47 AFG unterschieden worden, doch gehöre § 49 AFG wie § 47 AFG zu den Vorschriften über die berufliche Bildung. Der Einarbeitungszuschuß sei eine besondere - mittelbare - Form der individuellen Förderung der beruflichen Bildung, die im Einzelfalle an die Stelle der nach den §§ 40, 41 und 47 AFG zu fördernden Maßnahmen treten



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-5-

könne. Es bestehe im gegebenen Falle auch nicht die Möglichkeit, das erste Jahr der Einarbeitung als Teil einer mehrteiligen Maßnahme zu werten. Das Überschreiten des Zeitraumes von einem Jahr nehme der Maßnahme insgesamt die Förderungsfähigkeit.

Die Beklagte beantragt,

die ergangenen Urteile aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie trägt vor, die Beklagte habe den Einarbeitungszuschuß abgelehnt, weil kein Dauerarbeitsverhältnis begründet worden sei. Demgegenüber hätten die Vorinstanzen festgestellt, daß dies doch der Fall gewesen sei. Die Beklagte habe ferner eingewandt, daß N nicht eingearbeitet, sondern lediglich eingewiesen worden sei. Auch insoweit sei bindend festgestellt, daß eine Einarbeitung vorgelegen habe. Wenn die Beklagte nunmehr sich darauf stütze, daß die Einarbeitung länger als ein Jahr dauere, lege sie nachträglich dem von ihr fehlerhaft ausgeübten Ermessen neue Erwägungen zugrunde. Das sei einer Klagänderung zu vergleichen, die in der Revisionsinstanz unzulässig sei. Im übrigen treffe es nicht zu, daß der Einarbeitungszuschuß auf Einarbeitungen bis zu einem Jahr beschränkt sei. Die zu § 47 AFG ergangene Rechtsprechung lasse sich schon deshalb nicht übernehmen, weil die §§ 40



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-6-

bis 47 AFG die Förderung der Arbeitnehmer betreffen, während der Einarbeitungszuschuß eine Art Investitionshilfe für den Arbeitgeber sei, der angeregt werden solle, einen Arbeitnehmer in seinem Betrieb aufzunehmen, dem sonst Arbeitslosigkeit drohe. Die Ansicht der Beklagten führe dazu, daß das mit dem Einarbeitungszuschuß verfolgte Ziel verfehlt werde.

II

Die Revision der Beklagten hat mit der Maßgabe Erfolg, daß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache an das LSG zurückverwiesen wird. Ob, wie das Berufungsgericht angenommen hat, die ergangenen Bescheide rechtswidrig sind und die Beklagte verpflichtet ist, erneut über den Antrag der Klägerin zu entscheiden, kann aufgrund der bisher getroffenen Feststellungen nicht entschieden werden.

Nach § 49 Abs 1 AFG, der hier in der Fassung des Fünften Gesetzes zur Änderung des AFG vom 23. Juli 1979 (BGBl I 1189) anzuwenden ist, kann die Beklagte Arbeitgebern Zuschüsse für Arbeitnehmer gewähren, die eine volle Leistung am Arbeitsplatz erst nach einer Einarbeitungszeit erreichen können. Dazu sieht § 19 Abs 1 Satz 1 der aufgrund der Ermächtigung des § 39 AFG erlassenen AFuU (in der Fassung der 6. Änderungsanordnung vom 3. Oktober 1979, ANBA 1979, 1541) vor, daß ein Einarbeitungszuschuß gewährt werden kann, wenn der Arbeitgeber durch eine über die übliche - in der



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

Regel kurzfristige - Einweisung hinausgehende Maßnahme dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Einarbeitungsplanes qualifizierende berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Arbeitsverhältnis vermittelt, die zu einer Verbesserung der beruflichen Mobilität des einzuarbeitenden Arbeitnehmers führen. Aus dem Wort "kann" in diesen Vorschriften folgt, daß die Gewährung der Einarbeitungszuschüsse in das Ermessen der Beklagten gestellt ist, wie der Senat schon entschieden hat (Beschuß vom 25. Mai 1981 - 7 BAr 97/80 -; Urteil vom 16. Februar 1983 - 7 RAr 6/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Die Klägerin hat somit grundsätzlich keinen Anspruch auf den Einarbeitungszuschuß, sondern allenfalls einen Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung. Hat die Verwaltung einem solchen Anspruch nicht genügt, sei es, daß sie in Verkennung ihrer Verpflichtung ihr Ermessen nicht oder fehlerhaft ausgeübt hat, so ist sie verpflichtet, die Ermessensentscheidung nachzuholen. Das ist allerdings nur dann der Fall, wenn die Verwaltung im Einzelfalle überhaupt ein Ermessen auszuüben hat, also alle Voraussetzungen für eine solche Entscheidung vorliegen; denn nur dann besteht ein Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung, nur dann verletzt die Ablehnung der begehrten Kann-Leistung den Staatsbürger in seinem Recht auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung.

Das LSG hat dies nicht verkannt und angenommen, einer Gewährung des Einarbeitungszuschusses stehe im Falle des Arbeitnehmers N kein gesetzliches oder satzungsrechtliches Hindernis entgegen. Es ist dem Einwand der Beklagten, der Klägerin könne der beantragte Einarbeitungszuschuß nicht gewährt werden, weil die Einarbeitung

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

des N mehr Zeit als das Jahr erfordere, für das der Zuschuß höchstens gewährt werden dürfe, nicht gefolgt. Das rügt die Revision zu Recht. Zwar sieht § 49 AFG nicht ausdrücklich vor, daß mit dem erfolgreichen Abschluß der Einarbeitung innerhalb der Förderungsdauer zu rechnen sein muß, die seit dem Gesetz zur Verbesserung der Haushaltsstruktur im Geltungsbereich des Arbeitsförderungs- und des Bundesversorgungsgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl I 3113) auf ein Jahr beschränkt ist; jedoch ergibt sich diese Voraussetzung aus den Zwecken des Einarbeitungszuschusses und der mit ihm geförderten Einarbeitung.

Der Einarbeitungszuschuß wird zwar dem Arbeitgeber gewährt, indes dient die Leistung nicht dazu, die Arbeitgeber zu fördern. Der Zuschuß soll vielmehr letztlich dem Arbeitnehmer zugute kommen. Er soll eine Einarbeitung des Arbeitnehmers ermöglichen, damit dessen berufliche Einsatzfähigkeit durch neue qualifizierende berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten verbreitert wird. Der Einarbeitungszuschuß soll den Nachteil ausgleichen, den der Arbeitgeber dadurch erleidet, daß der Arbeitnehmer während der Einarbeitung nur eine Minderleistung erbringt. Dementsprechend richten sich die Dauer und die Höhe des Zuschusses grundsätzlich nach dieser Minderleistung (§ 19 Abs 3 Satz 1 AFuU). Spricht schon diese Funktion des Einarbeitungszuschusses dafür, daß nur solche Einarbeitungen zu fördern sind, die erwarten lassen, daß die Arbeitnehmer nach Ablauf der Förderungshöchstdauer von einem Jahr die volle Leistung am Arbeitsplatz erreichen, bestätigen die vom LSG vernachlässigten berufsbildungspolitischen Ziele der Einarbeitung die Richtigkeit dieser Annahme; denn ebenso wie bei



der Förderung der Ausbildung, Fortbildung und Umschulung bezweckt die Förderung der Einarbeitung, daß mit Ablauf der Förderzeit, hier also spätestens nach einem Jahr, das Ziel der Einarbeitung, die volle Arbeitsleistung am Arbeitsplatz, erreicht wird.

Im Gegensatz zu den Darlehen und Zuschüssen zur beruflichen Eingliederung erschwert unterzubringender Arbeitsuchender nach § 54 AFG und anders als der frühere Anlernzuschuß nach § 130 Abs 1 Nr 4 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung hat das AFG den Einarbeitungszuschuß nicht den Mitteln zur Förderung der Arbeitsaufnahme zugeordnet, sondern im Unterabschnitt "Förderung der beruflichen Bildung" unter dem Titel "Berufliche Umschulung" geregelt. Das ist darauf zurückzuführen, daß nach Auffassung des Gesetzgebers das mit den Einarbeitungszuschüssen verfolgte Ziel dem der Umschulung entspricht (Begründung zu § 49 AFG-Entwurf, BT-Drucks V/2291 S 68). Der Einarbeitungszuschuß ist somit von Gesetzes wegen eine - mittelbare - Leistung zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung. Infolgedessen sind die mit Einarbeitungszuschüssen zu fördernden Einarbeitungen im Rahmen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen erfolgende besondere berufliche Bildungsmaßnahmen, die je nach der Vorbildung der einzuarbeitenden Arbeitnehmer einer Ausbildung, einer Fortbildung oder einer Umschulung entsprechen. Die Förderung von Einarbeitungen unterliegt daher den allgemeinen Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Bildung und folgt den Prinzipien, die für diese Förderung kennzeichnend sind.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zu diesen Prinzipien gehört die Regel, daß die Teilnahme an solchen Bildungsmaßnahmen nicht gefördert wird, deren Dauer eine Förderungshöchstdauer (vgl §§ 41 Abs 3 Satz 2, 47 Abs 3 Satz 2 AFG, § 4 Abs 1 Satz 2 AFuU) überschreitet. Dieses Prinzip, das die Förderung eines Teiles einer Bildungsmaßnahme (nämlich bis zum Ende der Förderungshöchstdauer) verbietet (vgl BSGE 38, 59, 62 = SozR 4460 § 6 Nr 2 für Fortbildungsmaßnahmen; BSGE 36, 1, 2 f; BSGE 37, 223, 229 = SozR 4100 § 47 Nr 2; BSGE 38, 59, 62 = SozR 4460 § 6 Nr 2 für Umschulungsmaßnahmen und SozR 4100 § 47 Nr 1 sowie BSGE 40, 185, 186 = SozR 4100 § 47 Nr 13 für die Umschulung von Rehabilitanden), konzentriert die zur Verfügung stehenden Mittel auf Maßnahmen bestimmter Höchstdauer. Es gewährleistet ferner im allgemeinen, daß spätestens nach Ablauf der Förderungshöchstdauer das Maßnahmeziel erreicht wird und der Arbeitnehmer mit der neuen Qualifikation dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Gleichzeitig verhindert dieses Prinzip, daß Bildungsmaßnahmen unter Inanspruchnahme von Mitteln der Beklagten begonnen werden, die nach dem Auslaufen der Förderung ohne das erstrebte Ergebnis abgebrochen werden.

Auch im Bereich der Förderung der beruflichen Bildung durch Einarbeitung ist es sinnvoll, wenn darauf hingewirkt wird, daß der Arbeitnehmer nach Ablauf der Förderzeit, dh spätestens nach einem Jahr, "die volle Leistung am Arbeitsplatz" erreicht. Wie Ausbildung, Fortbildung und Umschulung soll die Einarbeitung die berufliche Beweglichkeit des Arbeitnehmers erhöhen. Zwar wirkt sich der Einarbeitungszuschuß unmittelbar auch als Hilfe zur Erlangung eines "Einarbeitungsplatzes" aus; in der Regel hat der Einarbei-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



tungszuschuß mittelbar ferner zur Folge, daß der Arbeitnehmer nach erfolgreicher Einarbeitung seinen Arbeitsplatz behalten kann; jedoch bezweckt der Einarbeitungszuschuß nicht unmittelbar die "berufliche Eingliederung" (vgl. dagegen § 54 AFG), sondern die Einarbeitung. Im Vordergrund steht daher das berufsbildungspolitische Ziel, durch Erlernen neuer Kenntnisse und Fähigkeiten die berufliche Beweglichkeit des Arbeitnehmers zu erhöhen. Da die Einarbeitung in der Regel so auszurichten ist, daß die zu erwerbenden Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des einarbeitenden Betriebes verwendbar sind (Gagel, Komm. zum AFG, § 49 RdNr 4; Schönefelder/Kranz/Wanka, Komm. zum AFG, § 49 RdNr 3, August 1972), bewirkt die Einschränkung auf Einarbeitungen bis zu einem Jahr, daß der Arbeitnehmer spätestens von diesem Zeitraum an die erstrebte berufliche Beweglichkeit gewinnt. Wäre dagegen eine Teilförderung möglich, bestünde die Gefahr, daß die Einarbeitung nach dem Auslaufen der Förderung abgebrochen und damit das erstrebte Ziel nicht erreicht wird.

Daß damit die Förderung der Einarbeitung für bestimmte höhere Qualifikationen gegebenenfalls ausgeschlossen ist, ist keine Besonderheit dieser Form der Förderung beruflicher Bildung; denn auch die Förderung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ist ausgeschlossen, sofern die Maßnahmen von ihrer Dauer her den Anforderungen nicht entsprechen. In diesen Fällen - und das gleiche gilt für die Einarbeitung - sind die Maßnahmen zu verkürzen oder, wenn das Bildungsziel mit einer verkürzten Maßnahme nicht zu erreichen ist, das Maßnahmeziel zu beschränken.



Ohne Erfolg wendet die Klägerin ein, die Revision könne mit dem Einwand, daß die Einarbeitung von Hagelversicherungs-Außendienstmitarbeitern mehr als ein Jahr dauere, nicht gehört werden, nachdem die Beklagte den Einarbeitungszuschuß lediglich mit der Begründung abgelehnt habe, daß die Klägerin dem N keinen Dauerarbeitsplatz geboten habe. Es bedarf hier keiner Erörterung, ob und wann bei Ermessensentscheidungen ein Nachschieben von Ermessenserwägungen im Laufe des Gerichtsverfahrens in Betracht kommt. Ob die Dauer der erforderlichen Einarbeitung der Gewährung des Einarbeitungszuschusses entgegensteht, betrifft nämlich nicht die Ermessensausübung, sondern die Frage, ob der Beklagten von Rechts wegen im Einzelfalle eine Ermessensausübung eingeräumt ist. Die Tatbestandsvoraussetzungen der Ermessensermächtigung aber haben die Gerichte wie sämtliche sonstigen Rechtsgründe von Amts wegen zu prüfen, und zwar in jeder Instanz. Der Einwand der Klägerin, das Verhalten der Beklagten sei einer Klagänderung zu vergleichen, die in der Revisionsinstanz nicht zulässig sei, ist daher unzutreffend; sie übersieht zudem, daß die Beklagte schon mit der Berufung geltend gemacht hat, daß die Dauer der erforderlichen Einarbeitung der Gewährung des Einarbeitungszuschusses entgegenstehe.

Die Gewährung des Einarbeitungszuschusses ist daher von Rechts wegen ausgeschlossen, wenn die Einarbeitung des N nicht nur für ein Jahr, sondern für einen längeren Zeitraum vorgesehen war. Ob das der Fall gewesen ist, läßt sich aufgrund der vom LSG getroffenen Feststellungen nicht entscheiden. Es hat zwar ausgeführt, daß die Einarbeitung eines Hagelversicherungs-Außendienstmitar-



beiters wenigstens ein Jahr erfordere, und von einer regelmäßig erforderlichen längeren Einarbeitungszeit gesprochen. Es hat jedoch, wozu es von seiner Rechtsauffassung auch nicht veranlaßt war, nicht festgestellt, daß der Regel entsprechend auch bei N von einer mehr als einjährigen Einarbeitung auszugehen war. Ob die ergangenen Bescheide die Klägerin in ihren Rechten verletzt haben und die Beklagte daher verpflichtet ist, die Klägerin erneut zu bescheiden, steht somit aufgrund der bisher getroffenen Feststellungen nicht fest.

Noch aus einem weiteren Grunde kann das Urteil des LSG keinen Bestand haben. Zu den Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit die Beklagte einen Einarbeitungszuschuß gewährt, gehört, daß das Subsidiaritätsprinzip des § 49 Abs 1 Satz 2 AFG nicht verletzt ist (Urteil des Senats vom 16. Februar 1983 - 7 RAr 6/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Danach sind Einarbeitungszuschüsse nicht zu gewähren, wenn der Arbeitgeber auch ohne Zuschußgewährung das Arbeitsverhältnis begründet oder voraussichtlich begründen wird, obwohl der Arbeitnehmer eine volle Leistung am Arbeitsplatz erst nach einer Einarbeitungszeit erbringen kann. Hierzu hat das LSG keine Feststellungen getroffen, obwohl dazu Veranlassung bestand. Der § 49 Abs 1 Satz 2 AFG stünde dem Einarbeitungszuschuß nämlich entgegen, wenn die Klägerin Außendienstmitarbeiter anders als durch die Einarbeitung früherer Landwirte (oder anderer Personen mit geeigneter Vorbildung) nicht gewinnen kann.

Die Revision ist daher begründet. Sie führt gemäß § 170 Abs 2 SGG



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zur Zurückverweisung der Sache an das LSG; denn nach den Feststellungen des LSG bestehen keine weiteren Gründe, die einer erneuten Ermessensentscheidung der Beklagten entgegenstehen. Daß dem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit N ein halbjähriges befristetes Probearbeitsverhältnis vorgeschaltet worden war, schloß von Rechts wegen die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses nicht aus. Ob ein Einarbeitungszuschuß nur dann gewährt werden darf, wenn der Arbeitgeber bereit und voraussichtlich in der Lage ist, dem Arbeitnehmer einen Dauerarbeitsplatz zu bieten, ist zweifelhaft; denn abgesehen davon, daß der Anordnungsgeber dies zwar bei der Förderung der beruflichen Eingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsuchender nach § 54 AFG voraussetzt (vgl § 28 Abs 1 der Anordnung zur Förderung der Arbeitsaufnahme vom 18. Dezember 1969, ANBA 1970, 90, jetzt § 31 Abs 1 in der Fassung der 6. Änderungsanordnung vom 7. Mai 1981, ANBA 1981, 1129), nicht jedoch bei der Förderung der Einarbeitung, kann die nach § 36 Nr 3 AFG zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung erforderliche arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit der Teilnahme an einer Einarbeitung schon dann vorliegen, wenn der Teilnehmer nach der Einarbeitung auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt voraussichtlich eine Beschäftigung finden wird; jedoch bedarf das hier keiner Vertiefung. Nach den von der Beklagten nicht angegriffenen Feststellungen des LSG haben die Klägerin und N trotz der Vereinbarung des befristeten Probe-arbeitsverhältnisses von Anfang an ernsthaft ein Dauerarbeitsverhältnis angestrebt. Ob die Beklagte berechtigt gewesen wäre, die Förderung der Einarbeitung aus Ermessensgründen ohne Prüfung des Einzelfalles davon abhängig zu machen, daß die Einarbeitung

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

-15-

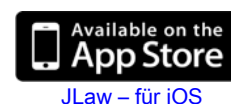
in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erfolgt, bedarf ebenfalls keiner Entscheidung. Um dem N schon für die Probezeit den Schutz zu verschaffen, den ein unbefristetes Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer verleiht, hätte es ausgereicht, wenn die Beklagte die Bewilligung des Einarbeitungszuschusses gemäß § 49 Abs 3 Satz 3 AFG von der aufschiebenden Bedingung abhängig gemacht hätte, daß die Klägerin den N in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernimmt. Es ist unverhältnismäßig, die Förderung der Einarbeitung gänzlich zu verweigern, wenn der Ablehnungsgrund unschwer durch eine Bedingung beseitigt werden kann. Daher ist die von der Beklagten vorgenommene Ablehnung des Einarbeitungszuschusses in jedem Falle rechtswidrig, sofern die übrigen Bewilligungsvoraussetzungen gegeben sein sollten.

Das LSG wird daher die erforderlichen Feststellungen nachholen und erneut zu entscheiden haben, und zwar auch über die Kosten des Revisionsverfahrens. Sollte das LSG wiederum zu dem Ergebnis kommen, daß die Beklagte eine Ermessensentscheidung nachzuholen hat, wird das Urteil des SG zu ergänzen sein; denn die vom SG ausgesprochene Aufhebung der ergangenen Bescheide gibt die be-

-16-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-16-

absichtliche Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin erneut zu
bescheiden, nicht wieder.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)