

Im Namen des Volkes

7 RAr 31/83

Urteil

Verkündet am
22. Februar 1984

in dem Rechtsstreit

.....

Klägerin und Revisionsbeklagte,
Prozeßbevollmächtigte:

g e g e n

.....

Beklagte und Revisionsklägerin.

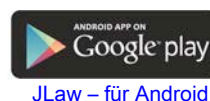
Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche
Verhandlung vom 22. Februar 1984

für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sozial-
gerichts Speyer vom 15. März 1983 aufgehoben, soweit der
Bescheid der Beklagten vom 30. November 1981 in der Gestalt
des Widerspruchsbescheides vom 10. Mai 1982 aufgehoben und
die Beklagte verurteilt worden ist, die Klägerin neu zu
verbescheiden.



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



-2-

Die Klage wird auch insoweit abgewiesen, als sie Eingliederungsbeihilfe für die Zeit bis zum 13. Januar 1982 betrifft; im übrigen wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Sozialgericht zurückverwiesen.

G r ü n d e :

I

Der Rechtsstreit betrifft die Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe.

Die Klägerin, ein Unternehmen der Großchemie, beantragte am 5. Oktober 1981 eine Eingliederungsbeihilfe für sechs Monate für die am 14. Oktober 1981 erfolgte Einstellung des 1936 geborenen Stefan A (A) als Chemiarbeiter. Das Arbeitsverhältnis war vorläufig bis zum 13. Januar 1982 befristet. Es sollte an diesem Tage enden, wenn nicht vorher die Fortsetzung schriftlich vereinbart würde; während der Probezeit konnte das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. A wurde ab 14. Januar 1982 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen; dies hatte die Klägerin A mit Schreiben vom 29. Dezember 1981 angeboten.

Die Beklagte lehnte den Antrag ab (Bescheid vom 30. November 1981; Widerspruchsbescheid vom 10. Mai 1982). Zur Begründung führte sie im Widerspruchsbescheid an, die Klägerin habe mit A



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

kein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet; außerdem gehöre A als Bautechniker nicht zu den Arbeitssuchenden, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert sei. Das Sozialgericht (SG) hat die ergangenen Bescheide aufgehoben, die Beklagte verurteilt, die Klägerin nach Auffassung des Gerichts neu zu bescheiden, und die weitergehende Klage auf Gewährung von 9.993,99 DM an Eingliederungsbeihilfe abgewiesen (Urteil vom 15. März 1983). Es hat zur Begründung dieser Entscheidung ausgeführt, die Klage sei unbegründet, soweit die Klägerin Verurteilung zur Zahlung eines bestimmten Geldbetrages verlange. Die Gewährung der Eingliederungsbeihilfe stehe im Ermessen der Beklagten. Das Gericht könne nur die ergangenen Bescheide aufheben, nicht aber zur Zahlung eines bestimmten Geldbetrages verurteilen. Die Bescheide seien fehlerhaft, weil die Beklagte die Eingliederungsbeihilfe nicht mit der Begründung ablehnen dürfe, daß nur ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen worden sei. Das entspreche zwar § 31 Abs 1 der Anordnung zur Förderung der Arbeitsaufnahme (FdAAnO) in der seit dem 1. Juli 1981 geltenden Fassung. Die Anordnung sei aber insoweit nicht ermächtigungsgedeckt. Sie widerspreche dem Zweck des § 54 Abs 1 Arbeitsförderungsgesetz (AFG), schwer vermittelbare Arbeitssuchende möglichst dauerhaft in den Arbeitsprozeß einzugliedern. Dieser Zweck erfordere eine wirtschaftliche Betrachtungsweise. Diese Behandlungsweise verbiete, wie das SG in Anlehnung an das Urteil des Senats vom 23. September 1980 - 7 RAr 67/79 - des näheren ausgeführt hat, ausschließlich auf die arbeitsvertraglichen Gestaltungen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses abzustellen, wenn der Arbeitgeber bereit und voraussichtlich in der

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](#))



-4-

Lage sei, dem Arbeitslosen einen Dauerarbeitsplatz zu bieten. Das sei nach der Einstellungspraxis der Klägerin der Fall; denn weitaus die meisten ihrer zunächst befristeten Arbeitsverhältnisse habe sie in Dauerarbeitsverhältnisse überführt. Die angefochtenen Bescheide seien schon deshalb aufzuheben. Es könne dahingestellt bleiben, ob die Beklagte zudem den für die Beurteilung des Antrages maßgeblichen Zeitpunkt verkannt habe, indem sie auf die Verhältnisse im Zeitpunkt der Antragstellung abgestellt habe. Bei ihrer erneuten Entscheidung werde die Beklagte dies und die weitere Frage zu prüfen haben, ob A schwer vermittelbar gewesen sei; das habe die Beklagte zwar verneint, ihre Darlegungen seien jedoch nicht hinreichend.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte mit Zustimmung der Klägerin unter Übergehung der Berufungsinstanz die vom SG zugelassene Revision eingelegt.

Die Beklagte rügt einen Verstoß gegen § 54 AFG und § 31 Abs 1 FdAAnO und führt hierzu insbesondere aus: Nach § 54 Abs 2 AFG könne die Bundesanstalt zur Durchführung des § 54 Abs 1 AFG durch Anordnung das Nähere über die Voraussetzungen der Förderung bestimmen. Dementsprechend sei in § 31 Abs 1 FdAAnO bestimmt worden, daß Eingliederungsbeihilfe ua dann gewährt werden könne, wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitsuchenden ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründe. Da dieses Erfordernis Förderungsvoraussetzung sei, sei § 31 Abs 1 FdAAnO von § 54 Abs 2 AFG gedeckt. Dieses Erfordernis sei auch mit Sinn und Zweck des § 54 Abs 1 AFG vereinbar. Ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stehe einer dauerhaften beruflichen Eingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsuchender geradezu entgegen. Die Beklagte sei befugt, Förderungsleistungen zu pauschalisieren und so den Gesetzesvollzug zu vereinfachen. Mehr als eine Typisierung zur Vermin- derung des Verwaltungsaufwandes sei hier nicht vorgenommen wor- den. Die Zielsetzung des Gesetzgebers sei daher im Auge behalten worden. Durch den ausdrücklichen Bezug auf ein unbefristetes Ar- beitsverhältnis habe ausgeschlossen werden sollen, daß der Ar- beitgeber das mit der Eingliederungsbeihilfe entgoltene Risiko auf Arbeitnehmer und Beitragszahler überwälze, indem er lediglich bei Eignung ein Dauerarbeitsverhältnis in Aussicht stelle. Die Beklagte habe den Begriff der "beruflichen Eingliederung" somit zulässigerweise konkretisiert, daß darunter der Abschluß eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses und die Bereitstellung eines Dauerarbeitsplatzes zu verstehen sei. Zwar habe der Senat in dem vom SG zitierten Urteil bezweifelt, ob es förderlich sei, wenn von Anfang an ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verlangt werde. Es gehe aber über die der Rechtsprechung eingeräumte Befugnis zur Überprüfung der Anordnung hinaus, wenn Zweckmäßigkeitserwägungen des Anordnungsgebers durch solche der Rechtsprechung ersetzt würden. Der Bestandsschutz sei in einem unbefristeten Arbeits- verhältnis auch während der Probezeit stärker ausgeprägt; insbe- sondere unterliege die Arbeitnehmerschaft bei unbefristeten Ver- hältnissen dem Schutze des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Not- wendigkeit, in besonders gelagerten Fällen auch Probearbeitsver- hältnisse zu fördern, sei durch § 25 FdAAnO Rechnung getragen worden; die dort vorgesehene Förderung des Probearbeitsverhält- nisses im Ausnahmefall schließe eine anschließende Förderung nach

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

§ 31 FdAA nO nicht aus. Wegen des bei der Eingliederungsbeihilfe zu beachtenden Bestandsschutzes habe die Anordnung eine Nachbeschäftigungsfrist für den Fall eingeführt, daß eine Lösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zu vertreten sei (§ 37 Abs 1 Nr 2 FdAA nO). Daß die Klägerin sich von Arbeitnehmern wieder trenne, sofern nicht genügend Leistung erbracht werde, habe sie im Einzelfall durchaus dokumentiert. In diesen Fällen sei die Eingliederungsbeihilfe nicht rückforderbar, weil das Arbeitsverhältnis durch die Befristung automatisch ende, ohne daß den Arbeitgeber ein Verschulden treffe. Das Risiko der Untauglichkeit des Arbeitnehmers könne jedoch nicht der Beklagten auferlegt werden, auch nicht rückblickend, wenn zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des SG insoweit aufzuheben, als es der
Klage stattgegeben hat, und die Klage in vollem
Umfange abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Sie trägt vor, zum Begriff der beruflichen Eingliederung in § 54 AFG habe der Senat schon entschieden, daß der Begriff des Dauerarbeitsplatzes einer wirtschaftlichen Betrachtung bedürfe, die es verbiete, die Anspruchsberechtigung von der formellen Vertragsgestaltung abhängig zu machen. Das Risiko der Untauglichkeit des



-7-

Arbeitnehmers lege § 54 AFG nicht dem Arbeitgeber, sondern der Beklagten auf. Der Arbeitgeber sei auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht gehindert, den Arbeitnehmer, für den eine Eingliederungsbeihilfe gezahlt worden sei, zu entlassen. In den ersten sechs Monaten sei der Bestandsschutz bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen nur unwesentlich stärker als bei befristeten; der Unterschied bestehe lediglich darin, daß bei der Kündigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse das Anhörungsrecht des Betriebsrates wirksam werde. Die Beschränkung der Förderung mit Eingliederungsbeihilfe auf unbefristete Arbeitsverhältnisse verringere auch nicht den Verwaltungsaufwand. Die Beklagte könne ihre Prüfung hierauf nicht beschränken, weil sich allein aus dem unbefristeten Arbeitsverhältnis nicht ableiten lasse, daß der Arbeitgeber gewillt sei, den Arbeitnehmer beruflich einzugliedern. Auch nach vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei die Prüfung, ob der Arbeitgeber diese zu vertreten habe, die gleiche, beruhe die Beendigung auf einer Kündigung oder auf Nichtübernahme nach Ablauf der Frist. Die in § 25 FdAA nO vorgesehene Förderung von Probearbeitsverhältnissen sei unzureichend. Sie werde nur gewährt, wenn die Einstellung eines Arbeitslosen wegen mangelnder Eignung mehrmals abgelehnt worden sei und die Initiative für das Probearbeitsverhältnis vom Arbeitsamt ausgehe; in der Regel sei es aber der Arbeitgeber, der auf einer Probebeschäftigung bestehe.

II

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt teils zur



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

weiteren Abweisung der Klage, im übrigen zur Zurückverweisung der Sache an das SG.

Abzuweisen ist die Klage, soweit sie Eingliederungsbeihilfe für die Zeit bis zum 13. Januar 1982 betrifft; denn bis zu diesem Zeitpunkt hatte die Klägerin nicht, wie dies seit der Neufassung des § 31 Abs 1 FdAA nO durch die 6. Änderungsanordnung vom 7. Mai 1981 (ANBA 1981, 1123) für die Gewährung von Eingliederungsbeihilfe ua erforderlich ist, mit dem Arbeitsuchenden, dessen berufliche Eingliederung gefördert werden soll, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Diese anordnungsrechtliche Voraussetzung der Eingliederungsbeihilfe haben die Gerichte zu beachten.

Anordnungen der Beklagten stellen, wie das Bundessozialgericht (BSG) wiederholt und in Übereinstimmung mit dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden hat, autonomes Satzungsrecht mit normativen Wirkungen hinsichtlich der Rechte und Pflichten Dritter dar. Als Rechtsnormen binden die Anordnungen daher auch die Gerichte, soweit ihr Inhalt nicht gegen höherrangiges Recht verstößt (vgl für viele BSGE 35, 164, 165f = SozR Nr 1 zu § 40 AFG; BSGE 41, 193ff = SozR 4100 § 39 Nr 7; BVerfG SozR 4495 Allg Nr 1). Daß nach § 31 Abs 1 FdAA nO eine Eingliederungsbeihilfe nicht gewährt werden darf, solange der Arbeitgeber mit dem Arbeitsuchenden kein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet hat, verstößt entgegen der Ansicht des SG nicht gegen § 54 AFG.

Nach § 54 Abs 1 Satz 1 AFG kann die Beklagte Arbeitgebern zur



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beruflichen Eingliederung von Arbeitsuchenden, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist, Darlehen oder Zuschüsse gewähren; seit dem 1. Januar 1982 ist die Gewährung der Eingliederungsbeihilfen nur zur beruflichen Eingliederung arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohter Arbeitsuchender möglich (vgl. § 54 Abs 1 Satz 1 AFG idF des Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetzes vom 22. Dezember 1981, BGBl I 1497). Der Gesetzgeber hat mit dieser Vorschrift, aber auch mit den weiteren Regelungen des § 54 Abs 1 AFG die Voraussetzungen der Zuschüsse und Darlehen an Arbeitgeber für die berufliche Eingliederung erschwert vermittelbarer Arbeitsuchender nur rudimentär und der Zielsetzung nach selbst geregelt, statt dessen jedoch vorgesehen, daß die Beklagte zur Durchführung des § 54 Abs 1 AFG das Nähere über Voraussetzung, Art und Umfang der Förderung bestimmen kann (§ 54 Abs 2 AFG). Unter welchen näheren Umständen die Einstellung eines Arbeitsuchenden förderbar ist, ist somit weitgehend dem Rechtsetzungsermessen der Beklagten überlassen. Die Beklagte kann daher die förderbaren Tatbestände durch Anordnung eingrenzen, solange die Eingrenzung das Ziel des § 54 AFG beachtet.

Das Ziel des § 54 AFG geht dahin, den Kreis der erschwert vermittelbaren Arbeitsuchenden möglichst wirksam beruflich einzugliedern, was durch finanzielle Anreize für Arbeitgeber bewirkt werden soll. Mit diesem Ziel läßt sich das Erfordernis der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Dabei ist zu beachten, daß § 31 Abs 1 FdAAnO die Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe für die Zeit der Befristung, jedoch nicht



schlechthin für die Förderung einer beruflichen Eingliederung ausschließt, wenn dem unbefristeten Arbeitsverhältnis ein befristetes Probearbeitsverhältnis vorgeschaltet wird; denn der Wortlaut des § 31 Abs 1 FdAAnO verlangt nicht, daß das Arbeitsverhältnis von der Einstellung des Arbeitsuchenden an unbefristet gewesen ist; nach ihm kann die Förderung der beruflichen Eingliederung lediglich nicht beginnen, bevor nicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet ist. Die mit dem Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses verfolgten Zwecke - der Schutz des Arbeitnehmers während der Förderung, den unbefristete Arbeitsverhältnisse gewähren; der erleichterte "Nachweis", daß ein Dauerarbeitsplatz geboten wird; ggfs die Möglichkeit, bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber die Eingliederungsbeihilfe zurückzufordern - stehen der Förderung der beruflichen Eingliederung nicht mehr entgegen, nachdem das Arbeitsverhältnis ein unbefristetes geworden ist. Kann die Förderung erst ein bis drei Monate nach der Arbeitsaufnahme beginnen, wird damit nicht lediglich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gefördert, was keine Förderung der Arbeitsaufnahme und daher nicht nach § 54 Abs 1 AFG zulässig wäre (BSG SozR 4100 § 54 Nr 1 S 3). Vielmehr kommt als Grund für die Förderung in Fällen wie dem vorliegenden die mit der Einstellung begonnene berufliche Eingliederung eines erschwert vermittelbaren Arbeitsuchenden in Betracht, sofern die Möglichkeit, Eingliederungsbeihilfe zu erlangen, für den Entschluß des Arbeitgebers, den Arbeitsuchenden einzustellen, zumindest eine wesentliche Bedingung war (vgl zum Erfordernis der Kausalität zwischen der Gewährung der Eingliederungsbeihilfe und der Einstellung die nicht veröffentlichten Ur-

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

teile des Senats vom 17. Juli 1980 - 7 RAR 35/79 - und 11. November 1982 - 7 RAR 3/82 -). Entsprechend hat auch die Beklagte keine Bedenken, nach einem von ihr nach § 25 FdAAAnO geförderten Probearbeitsverhältnis Eingliederungsbeihilfe zu gewähren, wenn die Beschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber fortgesetzt wird (vgl Nr 1.25.14 der Dienstanweisung zu § 25 FdAAAnO, DBI BA 1982 RdErl 107).

Der Anordnungsgeber hat die Gewährung der Eingliederungsbeihilfe von Anfang an auf solche Arbeitgeber beschränkt, die bereit und voraussichtlich in der Lage sind, den Arbeitsuchenden einen Dauerarbeitsplatz zu bieten (vgl § 28 Abs 1 FdAAAnO in der bis zum 30. Juni 1981 geltenden Fassung vom 18. Dezember 1969, ANBA 1970, 90; jetzt § 31 Abs 1 FdAAAnO), wie es im übrigen der Praxis vor dem AFG entsprochen hatte (vgl Draeger/Buchwitz/Schönefelder, AVAVG, § 132 RdNr 6). Diese Eingrenzung der förderbaren Eingliederungsmaßnahmen ist mit Rücksicht auf die ansehnlichen dem Arbeitgeber zukommenden Leistungen und mit Rücksicht auf das Ziel einer möglichst dauerhaften beruflichen Eingliederung sachgerecht (vgl das nicht veröffentlichte, schon vom SG erwähnte Urteil des Senats vom 23. September 1980 - 7 RAR 67/79 -). Das Erfordernis der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, das der Anordnungsgeber 1981 eingeführt hat, stellt insofern keine weitere eingrenzende Konkretisierung dar, als es in der Regel schon an der Bereitschaft des Arbeitgebers fehlt, dem Arbeitsuchenden einen Dauerarbeitsplatz zu bieten, wenn nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart ist oder wenn auch nach einem befristeten Arbeitsverhältnis der Übergang zu einem unbefristeten



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



Arbeitsverhältnis nicht vorgesehen ist. Das zusätzliche Erfordernis ist insoweit unbedenklich. Soweit das Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses die Förderung in der Zeit eines befristeten Probearbeitsverhältnisses ausschließt, dem ein unbefristetes Arbeitsverhältnis folgt, handelt es sich dagegen um eine weitere eingrenzende Konkretisierung förderbarer Eingliederungsmaßnahmen; denn eine solche Vertragsgestaltung schloß, wie der Senat für das bis zum 30. Juni 1981 geltende Recht entschieden hat, nicht ohne weiteres stets die Gewährung von Eingliederungsbeihilfe für die Zeit des vorgeschalteten befristeten Probearbeitsverhältnisses aus (Urteil vom 23. September 1980).

Diese Eingrenzung soll, wie dies das erklärte Anliegen der 6. Änderungsanordnung hinsichtlich der Eingliederungsbeihilfe war, die Dauerhaftigkeit der Eingliederung und damit die Effizienz der zur Förderung bestimmten Geldmittel sichern (vgl. die Hinweise zur 6. Änderungsanordnung, DBI BA 1981 RdErl 155). Das Erfordernis eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist, sofern es zur Einstellung eines Arbeitnehmers kommt, hierfür durchaus geeignet; denn in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer besser als in einem befristeten Arbeitsverhältnis vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt. Das gilt auch und gerade für die ersten Monate nach der Einstellung, für die typischerweise befristete Probearbeitsverhältnisse vereinbart zu werden pflegen. So braucht der Arbeitgeber das befristete Probearbeitsverhältnis selbst dann nicht zu verlängern, wenn sich der Arbeitnehmer bewährt hat (BAG AP Nr 22 zu § 620 BGB "Befristeter Arbeitsvertrag"). Will der Arbeitnehmer geltend machen, die Be-



rufung des Arbeitgebers auf die Befristung sei rechtsmißbräuchlich, weil sie auf sachfremden Gründen beruhe, muß er im Streitfall die Ausnahmesituation beweisen (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 4. Aufl 1980, § 40 II S 163). Zwar ist der Arbeitnehmer bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nicht vor einer Kündigung geschützt. Dem Arbeitnehmer, zu dessen Einstellung die Beklagte dem Arbeitgeber Eingliederungsbeihilfe bewilligt hat, kann der Arbeitgeber zudem bei Nichteignung in der Regel kündigen, ohne sich einer Rückforderung der Eingliederungsbeihilfe auszusetzen. Einen Erstattungsanspruch sieht zwar § 37 FdAA nO vor, wenn ua das Arbeitsverhältnis aus Gründen gelöst wird, die der Arbeitgeber zu vertreten hat; jedoch hat die Nichteignung des Arbeitnehmers in der Regel nicht der Arbeitgeber zu vertreten, so daß ein Erstattungsanspruch - unabhängig von der Frage, ob § 37 FdAA nO wirksam ist (vgl dazu Gagel, Komm zum AFG, § 54 RdNr 2) - nicht entsteht. Der Senat hat daher schon in seinem Urteil vom 23. September 1980 unter Hinweis auf § 33 FdAA nO in der bis zum 30. Juni 1981 geltenden Fassung sinngemäß ausgeführt, daß der Arbeitgeber dem eingestellten Arbeitnehmer bei dessen Nichteignung ohne Schaden für den Anspruch auf Eingliederungsbeihilfe auch bei fehlender Befristung während einer Probezeit kündigen dürfe. Die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung unterliegt jedoch dem Kündigungsschutz. Hat der Arbeitnehmer die sechsmonatige Wartezeit für den Schutz von sozial nicht gerechtfertigter Kündigung (§ 1 Abs 1 Kündigungsschutzgesetz) noch nicht zurückgelegt, muß der Arbeitgeber in Betrieben, in denen ein Betriebsrat gebildet worden ist, jedenfalls diesen nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz vor dem Ausspruch der Kündigung hören.



Es mag zutreffen, daß dieser Schutz, den das unbefristete Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer schon in den ersten Monaten nach der Einstellung verleiht, sich in vielen Fällen bei einer Kündigung nicht auswirkt; jedoch wäre dieser Schutz im Arbeitsleben ohne Bedeutung, bestünden nicht immer wieder Arbeitgeber wie die Klägerin auf befristeten Probearbeitsverhältnissen, statt lediglich Probezeiten mit erleichterter Kündigung zu vereinbaren.

Schon damit erweist sich das Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses auch in den ersten Monaten nach Einstellung als sachgerecht.

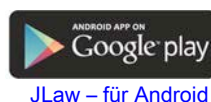
Allerdings ist nicht zu verkennen, daß das Erfordernis, unbefristete Arbeitsverhältnisse zu begründen, dazu führen könnte, daß die Bereitschaft von Arbeitgebern, schwer vermittelbare Arbeitnehmer mit Hilfe der Eingliederungsbeihilfen einzustellen, sinkt, wenn sie die Förderung schon für eine Probezeit nur erhalten können, falls sie gerade auf die bei diesem Personenkreis naheliegende Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses für eine angemessene Probezeit verzichten müssen; jedoch hat der Senat nicht darüber zu entscheiden, ob der Anordnungsgeber mit dem Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine im Hinblick auf die Ziele des § 54 AFG besonders zweckmäßige Eingrenzung der förderbaren Tatbestände vorgenommen hat und ob es zweckmäßiger wäre, anstelle oder neben der Probebeschäftigung, wie sie § 25 FdAAnO ermöglicht, Eingliederungsbeihilfe schon für befristete Probearbeitsverhältnisse zu ermöglichen, wenn nach den Gesamtumständen die Annahme gerechtfertigt ist, daß in Wahrheit



ein Arbeitsverhältnis auf Dauer beabsichtigt ist. Eine solche gerichtliche Entscheidung würde das Satzungsermessen verletzen, das dem Anordnungsgeber eingeräumt ist. Nur wenn die getroffene Regelung völlig unzweckmäßig wäre, sie also notwendigerweise zur Folge hätte, daß die Arbeitgeberschaft nicht mehr bereit ist, schwer vermittelbare Arbeitnehmer mit Hilfe von Eingliederungsbeihilfen durch Einstellung beruflich einzugliedern, wäre sie unbeachtlich. Das ist jedoch schon deshalb nicht der Fall, weil die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses von Anfang an zumutbar ist und das Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses, wie ausgeführt, lediglich die Förderung der Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses ausschließt. Im übrigen kann davon ausgegangen werden, daß der Anordnungsgeber von sich aus die Anordnung ändert, sollte das Förderangebot wegen des Erfordernisses der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht "marktgerecht" sein, damit die zur Förderung der beruflichen Eingliederung zur Verfügung stehenden Mittel von der Arbeitgeberschaft in Anspruch genommen werden; denn Anordnungen sind den geänderten Verhältnissen alsbald anzupassen (§ 191 Abs 3 Satz 2 AFG). Würde der Verwaltungsrat der Beklagten, der die Anordnungen erläßt (§ 191 Abs 3 Satz 1 AFG), die Anordnung nicht alsbald ändern, wenn sich das Förderangebot, auf das an sich nicht verzichtet werden soll, von der Arbeitgeberschaft nicht mehr angenommen wird, verletzte er seine Pflicht, insbesondere dahin zu wirken, daß die berufliche Eingliederung von Personen gefördert wird, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist (§ 191 Abs 1 Satz 4 Nr 4 AFG).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

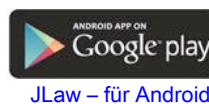
Das Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses kann daher nicht beanstandet werden. Der Senat setzt sich damit nicht in Widerspruch zu seinem Urteil vom 23. September 1980. Diese Entscheidung betraf die Frage, ob die Beklagte nach § 54 Abs 1 AFG und den §§ 28 ff FdAAnO in der bis zum 30. Juni 1981 geltenden Fassung aus Rechtsgründen gehindert war, Eingliederungsbeihilfe für die Zeit eines auf sechs Monate befristeten Probearbeitsverhältnisses, dem sich ein von der Beklagten gefördertes unbefristetes Arbeitsverhältnis angeschlossen hatte, zu gewähren. Der Senat hat diese Frage verneint, weil der im Satzungsrecht verwendete Begriff des "Dauerarbeitsplatzes" das Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht einschließt. Mit der hier streitigen Frage, ob der Anordnungsgeber mit dem Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses die Grenzen seines Satzungsermessens überschritten hat, hatte sich der Senat seinerzeit nicht zu befassen.

Das Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses steht daher der Eingliederungsbeihilfe für die Zeit bis zum 13. Januar 1982 entgegen, nicht dagegen für die Zeit ab 14. Januar 1982; denn die Klägerin hat A ab 14. Januar 1982 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die Klage muß daher ohne Erfolg bleiben, soweit sie Eingliederungsbeihilfe für die Zeit bis zum 13. Januar 1982 betrifft.

Auch wenn das Erfordernis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses der Eingliederungsbeihilfe ab 14. Januar 1982 nicht entgegensteht, kann die Verurteilung der Beklagten durch das SG, die



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



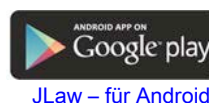
-17-

Klägerin neu zu verbescheiden, für die Zeit ab 14. Januar 1982 nach den bisher getroffenen Feststellungen keinen Bestand haben.

Nach § 54 Abs 1 AFG, §§ 31 ff FdAAnO wird die Eingliederungsbeihilfe, die für eine zu bestimmende Zeit wiederkehrend als Darlehen oder Zuschuß in Höhe eines Teiles des Arbeitsentgelts gezahlt wird, nicht aufgrund eines Rechtsanspruchs, sondern im Wege der im Einzelfalle zu treffenden Ermessensentscheidung des Arbeitsamtes dem Arbeitgeber gewährt. Die Klägerin hat somit grundsätzlich keinen Anspruch auf Eingliederungsbeihilfe, sondern, wie das SG nicht verkannt hat, allenfalls einen Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung durch die Beklagte. Hat die Verwaltung einem solchen Anspruch nicht genügt, sei es, daß sie in Verkennung ihrer Verpflichtung ihr Ermessen nicht oder fehlerhaft ausgeübt hat, so führt dies, sofern wie hier eine Geldleistung erstrebt wird, regelmäßig unter Aufhebung der ergangenen Verwaltungsentscheidungen zur Verpflichtung der Verwaltung, die Ermessensausübung nachzuholen. Eine derartige Verpflichtung hat jedoch nicht schon dann zu erfolgen, wenn aus nicht zutreffenden Rechtsgründen ein Ermessen überhaupt nicht ausgeübt worden ist oder eine angestellte Ermessenserwägung nicht gebilligt werden kann. Erforderlich ist vielmehr vorab, daß die Verwaltung im Einzelfalle überhaupt ein Ermessen auszuüben hat; 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. Ob aber alle gesetzlichen bzw satzungrechtlichen Voraussetzungen für eine Eingliederungsbeihilfe für



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



die Zeit ab 14. Januar 1982 erfüllt sind, kann aufgrund der vom SG bisher getroffenen Feststellungen nicht entschieden werden.

Nach den Feststellungen des SG ist A vor dem 14. Oktober 1981 nicht nur arbeitsuchend, sondern zudem auch arbeitslos gewesen, wie das nach § 54 Abs 1 AFG in der seit dem 1. Januar 1982 geltenden Fassung für die Gewährung der Eingliederungsbeihilfe vorausgesetzt wird. Das SG hat ferner festgestellt, daß die Klägerin dem A einen Dauerarbeitsplatz geboten hat, ebenso steht fest, daß die Klägerin mit A ab 14. Januar 1982 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen hat (§ 31 Abs 1 FdAAnO). Jedoch hat das SG keine Feststellungen darüber getroffen, ob A zu den Arbeitsuchenden gehört hat, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert war (§ 54 Abs 1 AFG, § 31 Abs 3 FdAAnO). Das SG ist dieser Frage nicht nachgegangen, obwohl die Beklagte sie verneint und ausdrücklich auch hierauf ihre Ablehnung gestützt hat. Das ist zu beanstanden; denn die Zugehörigkeit des vom Arbeitgeber eingestellten Arbeitnehmers zum Personenkreis der schwer vermittelbaren Arbeitnehmer (vgl dazu BSG SozR 4100 § 54 Nr 3) gehört zu den Voraussetzungen, die gegeben sein müssen, damit die Beklagte überhaupt nach ihrem pflichtgemäßen Ermessen entscheiden darf, ob sie die beantragte Eingliederungsbeihilfe gewähren soll oder nicht. Sollte die Unterbringung des A, wie die Beklagte behauptet hat, unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes nicht erschwert gewesen sein, hatte die Klägerin keinen Anspruch auf eine Ermessensentscheidung. Ob die ergangenen Bescheide die Klägerin in ihren Rechten verletzt haben und die Beklagte daher verpflichtet ist,



die Klägerin erneut zu bescheiden, steht somit nicht fest. Das Urteil des SG kann daher, auch soweit es die Eingliederungsbeihilfe ab 14. Januar 1982 betrifft, keinen Bestand haben. Da nach den Feststellungen des SG diesbezüglich keine anderen Gründe bestehen, die einer Ermessensausübung der Beklagten entgegenstehen, führt die Revision insoweit allerdings nicht zur Klagabweisung, sondern zur Zurückverweisung an die Vorinstanz, damit die erforderliche Feststellung nachgeholt werden kann, ob die Unterbringung des A unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert war oder nicht.

Bei seiner erneuten Entscheidung wird das SG auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)