
S 53 AS 1806/17

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Bayern
Sozialgericht	Bayerisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Grundsicherung für Arbeitsuchende
Abteilung	16
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Eingliederungsverwaltungsakt Ermessen Geltungszeitraum Regelungen zur Überprüfung
Leitsätze	Auch ein Eingliederungsverwaltungsakt nach § 15 Abs.1 S. 6 SGB II , dessen Geltungszeitraum auf sechs Monate beschränkt ist und der eine zweimonatige Maßnahme nach § 16 Abs. 1 SGB II iVm § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III zum Gegenstand hat, muss Ermessenserwägungen zur Geltungsdauer und Regelungen zur Überprüfung des Eingliederungsverwaltungsaktes enthalten.
Normenkette	SGB II § 15 Abs. 1 S. 6 SGB II § 16 Abs. 1 SGB III § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 3

1. Instanz

Aktenzeichen	S 53 AS 1806/17
Datum	15.11.2017

2. Instanz

Aktenzeichen	L 16 AS 813/17
Datum	07.11.2019

3. Instanz

Datum	-
-------	---

I. Auf die Berufung wird das Urteil des Sozialgerichts M¹/₄nchen vom 15. November 2017 aufgehoben und festgestellt, dass der Eingliederungsverwaltungsakt vom 17.01.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.07.2017

rechtswidrig war.

II. Der Beklagte trägt die notwendigen außergerichtlichen Kosten des Klägers.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Rechtmäßigkeit eines eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsaktes (EVA) vom 17.01.2017 streitig.

Der 1972 geborene Kläger erhält seit Jahren zusammen mit seiner 2003 geborenen Tochter Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) vom Beklagten.

Der Beklagte schlug am 11.11.2016 dem Kläger den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung vor. Der Kläger habe seit über einem Jahr keine Termine mehr bei der Arbeitsvermittlung wahrgenommen, um die aktuelle Sachlage zu klären und gegebenenfalls eine neue Eingliederungsvereinbarung abzuschließen. Der neue Vorschlag berücksichtige, dass die Tochter des Klägers am Nachmittag nicht mehr betreut werde, daher sei eine Teilnahme an einer Maßnahme nur noch am Vormittag geplant. Es werde davon ausgegangen, dass der Kläger in der Lage wäre, die Tochter selbst zur Schule zu bringen und abzuholen. Ein Bewerbungstraining werde für nötig erachtet, da der vorgezeigte Lebenslauf nicht dem heutigen Standard entspreche. Es stelle sich die Frage, ob es nicht zumindest auch an den Bewerbungsunterlagen liege, dass der Kläger noch keine Arbeit gefunden habe. Qualifizierungen seien nach Ansicht des Klägers nicht erforderlich.

Nachdem der Kläger auf dieses Schreiben nicht reagierte, wurde er am 09.12.2016 zum Erlass eines EVA angeordnet.

Am 17.01.2017 erließ der Beklagte einen EVA gemäß [§ 15 Abs. 1 Satz 6 SGB II](#). Der EVA galt für die Zeit vom 23.01.2017 bis zum 22.07.2017. Ziel des Verwaltungsaktes sei die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Vollzeit als Industriekaufmann, kaufmännischer Sachbearbeiter, Mitarbeiter im Bereich Lagerlogistik etc.; Der Beklagte biete eine Maßnahme gemäß [§ 16 Abs. 1 SGB II](#) i.V.m. [§ 45 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) zur beruflichen Eingliederung vom 20.02.2017 bis zum 17.03.2017 bei der K. in A-Stadt an. Der Beklagte unterbreite Vermittlungsvorschläge, die dem Bewerberprofil des Klägers entsprechen, er erstatte auf Antrag angemessene nachgewiesene Kosten für schriftliche Bewerbungen, er bewillige die Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber gemäß [§ 16 Abs. 1 SGB II](#) i.V.m. [§ 45 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) und übernehme dabei entstehende Fahrkosten und im Einzelfall weitere Kosten, z.B. für Arbeitskleidung. Die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werde durch die Gewährung eines Eingliederungszuschusses an

den Arbeitgeber gefährdet. Zum Zweck der Aktivierung solle der Kläger an der oben genannten Maßnahme von Montag bis Donnerstag von 8:30 Uhr bis 12:30 Uhr und am Freitag von 8:30 Uhr bis 11:30 Uhr teilnehmen. Er erhalte vom Maßnahmeträger einen Teilnahmevertrag ausgehändigt, den er nicht unterschreiben müsse, dessen Inhalt er jedoch zur Kenntnis nehmen müsse. Als Maßnahmeninhalte wurden genannt:

â Ansprechpartner für individuelle Gespräche über persönlich berufliche Situation

â Abgleich des eigenen Profils mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes

â Erstellen aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen

â Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche

â Suche nach freien Stellen

â Erarbeiten von Strategien, die den Rückweg in das Arbeitsleben erleichtern

â Persönliches Coaching und Training für berufsrelevante Themen

â Teilnahme an Workshops zu arbeitsmarktrelevanten Themen

â Einstieg in den Arbeitsmarkt durch passende Praktika in Unternehmen

Als Mitwirkungspflichten des Klägers wurden genannt:

â Einhaltung der individuellen Präsenzzeiten

â aktive Mitwirkung bei allen auf die berufliche Eingliederung abzielenden Leistungen

â aktive Mitarbeit bei Bemühungen, eventuell vorhandene Einschränkungen in Bezug auf eine Integration in Arbeit abzubauen

â aktive Mitwirkung bis zum Ende der Zuweisungsdauer

Während der Teilnahme an der Maßnahme sei im Krankheitsfall der Bildungsträger sofort zu benachrichtigen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Während der Gültigkeitsdauer des EVA solle der Kläger mindestens acht Bewerbungen im Monat vornehmen und auch Angebote von Zeitarbeitsfirmen berücksichtigen. Die Bewerbungsaktivitäten solle der Kläger in einer Bewerbungsnachweisliste fortlaufend festhalten. In dieser Liste seien der Zeitpunkt der Bewerbung, der Bewerbungsweg, der Arbeitgeber, der Ansprechpartner, die Tätigkeit, Termine beim Arbeitgeber und das Ergebnis der Bewerbung festzuhalten. Zusätzlich zu dieser Liste solle der Kläger, soweit vorhanden, auch Antwortschreiben der Arbeitgeber vorlegen. Die beschriebenen Nachweise sollten der persönlichen Ansprechpartnerin bei jedem Beratungsgespräch vorgelegt werden. Außerdem erhielt der Verwaltungsakt Hinweise zum Aufenthalt im zeit- und ortsnahen Bereich sowie eine schriftliche Rechtsfolgenbelehrung.

Den hiergegen eingelegten Widerspruch wies der Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 26.07.2017 als unzulässig zurück. Der EVA habe sich zwischenzeitlich durch Zeitablauf erledigt ([ 39 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch SGB X](#)).

Am 28.07.2017 erhob der Kläger dagegen Klage zum Sozialgericht München. Er bestritt, dass sein Widerspruch unzulässig sei. Mit Urteil vom 15.11.2017 wies das Sozialgericht die Klage ab. Das Sozialgericht legte den Antrag des Klägers dahingehend aus, dass dieser beantragt habe festzustellen, dass der EVA vom

17.01.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.07.2017 rechtswidrig gewesen sei. Die Klage sei als Fortsetzungsfeststellungsklage statthaft. Der KlÄger habe unter dem Gesichtspunkt der Wiederholungsgefahr ein berechtigtes Interesse an der Feststellung der Frage, ob der EVA rechtswidrig gewesen sei. Der Bescheid sei jedoch rechtmÄig. Voraussetzung fÄr den Erlass eines EVA sei es, dass nach einer ernsthaft gefÄhrten Verhandlungsphase eine Eingliederungsvereinbarung nicht zu Stande gekommen sei. Zwar trage der KlÄger vor, dass er den Entwurf der Eingliederungsvereinbarung nicht erhalten habe, dieser sei ihm jedoch mit Postzustellungsurkunde zugestellt worden. Der Beklagte habe vor Erlass des Verwaltungsaktes den Versuch unternommen, eine Vereinbarung abzuschlieÃen. Der KlÄger habe mit dem Beklagten nicht kooperieren wollen, was er mit einem Schreiben vom 29.01.2017 zum Ausdruck gebracht hatte, in dem er ausgefÄrt habe, dass er keine VertrÄge mit AbhÄngigen des Jobcenters eingehe. Bedenken hinsichtlich der Verbindlichkeit der Inhalte des Teilnahmevertrags bei der K. bestÄnden nicht. Auch die im EVA enthaltenen Regelungen halte die Kammer fÄr unbedenklich und zwar sowohl im Hinblick auf die Betreuung der Tochter des KlÄgers als auch im Hinblick auf die Aufnahme einer konkreten BeschÄftigung und im Hinblick auf die HÄhe der Kostenerstattung fÄr schriftliche Bewerbungen. Der EVA sei fÄr die Dauer von sechs Monaten abgeschlossen. Dies sei nicht zu beanstanden.

Der KlÄger hat am 16.11.2017 Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts MÄnchen vom 15.11.2017 zum Bayerischen Landessozialgericht eingelegt. Die Ansicht, dass der Widerspruch vom 20.01.2017 unzulÄssig sei, sei rechtswidrig. Er bitte, den Bescheid des Jobcenters zurÄckzuweisen; es bestehe Wiederholungsgefahr aufgrund der RegelmÄigkeit des Vorbringens.

Der Beklagte beantragt,
die Berufung zurÄckzuweisen.

Zur Vermeidung von Wiederholungen hat er auf die Leistungsakte sowie auf das angefochtene Urteil verwiesen.

Zur ErgÄnzung des Sachverhalts wird auf den beigezogenen Verwaltungsakten des Beklagten sowie auf die Gerichtsakten beider RechtszÄge Bezug genommen.

EntscheidungsgrÄnde:

Die Berufung ist zulÄssig, insbesondere wurde sie form- und fristgerecht eingelegt ([Ä 153](#), [151](#) Sozialgerichtsgesetz â SGG). Die Berufung ist begrÄndet.

Der Senat kann in Abwesenheit des KlÄgers verhandeln und entscheiden, da der KlÄger ordnungsgemÄ Äber den Termin informiert wurde und auf die MÄglichkeit der Verhandlung und Entscheidung in seiner Abwesenheit hingewiesen wurde ([Ä 110 Abs. 1 S. 2 SGG](#)).

Die Klage ist als Fortsetzungsfeststellungsklage nach [Ä 131 Abs. 1 Satz 3 SGG](#) zulÄssig. Danach spricht das Gericht auf Antrag durch Urteil aus, dass ein

Verwaltungsakt rechtswidrig ist, wenn der Kläger ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung hat und der Verwaltungsakt sich vorher durch Zurücknahme oder anders erledigt hat. Vorliegend hatte sich der EVA vom 17.01.2017 bereits vor Klageerhebung durch Zeitablauf erledigt ([ 39 Abs. 2 SGB X](#)), weil dessen Geltungsdauer (entsprechend [ 15 Abs. 1 Satz 3 SGB II](#)) bis zum 22.07.2017 befristet war. Die Fortsetzungsfeststellungsklage ist zulässig, da der Kläger ein besonderes Feststellungsinteresse aufgrund Wiederholungsgefahr geltend machen kann. Wiederholungsgefahr ist anzunehmen, wenn die hinreichend bestimmte (konkrete) Gefahr besteht, dass unter im Wesentlichen unveränderten tatsächlichen und rechtlichen Umständen eine gleichartige Entscheidung ergeht (vgl. BSG [SozR 4-4200  22 Nr. 4](#) Rn. 7 m.w.N.; Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, SGG, 12. Aufl. 2017,  131 Rn. 10 bis 10 f; Krasney/Udsching, Handbuch des sozialgerichtlichen Verfahrens, 6. Aufl. 2011, Kap IV, Rn. 102). Die Wiederholungsgefahr ist vorliegend zu bejahen, denn der Beklagte versucht wiederholt, den Kläger in Eingliederungsmaßnahmen einzubeziehen. Es besteht daher eine hinreichend konkrete Wahrscheinlichkeit, dass auch in der nachfolgenden Zeit weitere Maßnahmen zu erwarten sind.

Die Fortsetzungsfeststellungsklage ist begründet. Der EVA war nicht rechtmäßig, weil er keine Ermessenserwägungen hinsichtlich der Geltungsdauer und keine Regelung zur Überprüfung und Fortschreibung enthält. Diese sind auch bei einem auf sechs Monate befristeten EVA notwendig. Darauf, ob der Beklagte den Widerspruchsbescheid zu Recht als unzulässig verworfen hat, kommt es entgegen der Ansicht des Klägers nicht an. Voraussetzung für die Zulässigkeit der Klage ist lediglich die Durchführung des Widerspruchsverfahrens. Ein solches wurde vorliegend -ordnungsgemäß- durchgefahrt.

Rechtsgrundlage für den angefochtenen Verwaltungsakt ist [ 15 Abs. 3 Satz 3 SGB II](#). Seit dem 01.08.2016 regelt [ 15 SGB II](#) die Voraussetzungen für den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung. Danach soll die Agentur für Arbeit unverzüglich zusammen mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person die für die Eingliederung erforderlichen persönlichen Merkmale, berufliche Fähigkeiten und die Eignung feststellen (Potenzialanalyse). Die Feststellungen erstrecken sich auch darauf, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird. Nach Abs. 2 dieser Vorschrift soll in einer Eingliederungsvereinbarung bestimmt werden, welche Leistungen zur Eingliederung in Arbeit die leistungsberechtigte Person erhält, welche Bemühungen, in welcher Häufigkeit zur Eingliederung in Arbeit der erwerbsfähige Leistungsberechtigte mindestens unternehmen soll, in welcher Form diese Bemühungen nachzuweisen sind und wie Leistungen anderer Leistungsträger in den Eingliederungsprozess einbezogen werden. Die Eingliederungsvereinbarung kann insbesondere bestimmen, in welche Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche die leistungsberechtigte Person vermittelt werden soll. Nach [ 15 Abs. 3 Satz 1 SGB II](#) soll die Eingliederungsvereinbarung regelmäßig, spätestens jedoch nach Ablauf von sechs Monaten, gemeinsam überprüft und fortgeschrieben werden. Nach Satz 2 sind die bisher gewonnenen Erfahrungen bei jeder folgenden Eingliederungsvereinbarung zu berücksichtigen. Gemäß [ 15](#)

[Abs. 3 Satz 3 SGB II](#) sollen die Regelungen durch Verwaltungsakt getroffen werden, soweit eine Vereinbarung nach Abs. 2 der Vorschrift nicht zu Stande kommt.

Der Beklagte ist berechtigt gewesen, einen die Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt nach [Â§ 15 Abs. 3 Satz 3 SGB II](#) zu erlassen. Ein EVA soll erlassen werden, wenn der Grundsicherungsträger zuvor den Versuch unternommen hat, mit dem Arbeitsuchenden eine Vereinbarung zu schließen oder im Einzelfall besondere Gründe vorliegen, die den Abschluss einer Vereinbarung als nicht sachgerecht erscheinen lassen (BSG, Urteil vom 14.02.2013, [B 14 AS 195/11 R](#), Rn.17, juris). Vorliegend hat der Beklagte dem Kläger, der sich nachhaltig weigert beim Beklagten vorzusprechen, den schriftlichen Entwurf einer Eingliederungsvereinbarung übersandt, mit der Bitte, diesen zu unterschreiben. Der Beklagte hat versucht, eine Einigung mit dem Kläger zu erzielen. Aufgrund der generellen Weigerungshaltung des Klägers ist es dem Beklagten nicht zuzumuten gewesen, weitere Versuche zu einem einvernehmlichen Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung zu unternehmen.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts muss grundsätzlich auch der EVA den für eine Eingliederungsvereinbarung als öffentlich-rechtlichen Vertrag geltenden Anforderungen entsprechen. Die Besonderheit einer Regelung durch Verwaltungsakt ist jedoch zu beachten. Nach der Konzeption des Gesetzgebers ist die Eingliederungsvereinbarung und damit auch der Eingliederungsverwaltungsakt das maßgebliche Werkzeug zur Planung und Gestaltung eines kontinuierlichen Eingliederungsprozesses und zur Festlegung gegenseitiger Rechte und Pflichten (BSG, Urteil vom 21.3.2019, [B 14 AS 28/18 R](#), Rn. 13, juris).

Der Beklagte hat vor Erlass des EVA auch die seit dem 01.08.2016 gemäß [Â§ 15 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) verpflichtend vorzunehmende Potenzialanalyse in ausreichender Weise durchgeführt. Hiernach soll die Agentur für Arbeit unverzüglich zusammen mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person die für die Eingliederung erforderlichen persönlichen Merkmale, beruflichen Fähigkeiten und die Eignung feststellen. Die Feststellungen erstrecken sich auch darauf, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird ([Â§ 15 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#)). Nach der Gesetzesbegründung müssen Ausgangspunkt des gesamten Eingliederungsprozesses die individuell festgestellten Kompetenzen der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person sein ([BT-Drs. 18/8041, S. 37](#)). In Anlehnung an das aus dem Arbeitsförderungsrecht bekannte Instrument der Potenzialanalyse wird hierzu eine individuelle Einschätzung durchgeführt, die die Grundlage der Integrationsprognose für die Vermittlung und Beratung sowie den Einsatz von Eingliederungsleistungen bildet. Aufgrund des langjährigen SGB II-Leistungsbezugs des Klägers waren dem Beklagten die wesentlichen Kompetenzen des Klägers (Ausbildung als Industriekaufmann) und Vermittlungshindernisse (eingeschränkte Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung, mangelhafte Bewerbungsunterlagen) bekannt. Die Vornahme der Potenzialanalyse ist dem Anhörungsschreiben vom 09.12.2016 zu entnehmen. Da der Kläger das Gespräch mit dem Beklagten verweigert, konnte die Potenzialanalyse nicht präzisiert werden und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Der Inhalt des EVA vom 17.01.2017 ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Ersetzt das Jobcenter eine Eingliederungsvereinbarung durch Verwaltungsakt, sind die ersetzenden Regelungen im Rahmen pflichtgemässen Ermessens nach denselben Maßstäben zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen, wie sie für die konsensuale Eingliederungsvereinbarung gelten. Die Ersetzungsentscheidung ist daher an den Zwecken auszurichten, die nach dem Regelungskonzept des SGB II mit der zu ersetzenden Eingliederungsvereinbarung verfolgt werden, und es sind die Grenzen einzuhalten, die auch bei einer vertraglichen Verständigung über die Inhalte der Eingliederungsvereinbarung zu wahren sind. Auch die Regelungen eines EVA müssen danach den Anforderungen genügen, die aus den möglichen Inhalten nach [Â§ 15 Abs. 1 Satz 2 SGB II](#) abzuleiten sind. Zu beachten sind zudem weiter die Maßgaben, die aus der Vertragsform der zu ersetzenden Eingliederungsvereinbarung resultieren. Als öffentlich-rechtlicher Vertrag unterliegt der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung den Anforderungen des [Â§ 55 Abs. 1 Satz 2 SGB X](#). Muss danach die Gegenleistung, zu der sich der Vertragspartner der Behörde verpflichtet, den gesamten Umständen nach angemessen sein und im sachlichen Zusammenhang mit der vertraglichen Leistung der Behörde stehen, so gilt nichts anderes, wenn das Jobcenter die Regelungen durch Verwaltungsakt zu ersetzen hat; auch in dieser Handlungsform wahrt die verbindliche und ggfs. die Sanktionsfolgen nach [Â§ 31a, 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II](#) auslösende Konkretisierung der Eigenbemühungen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten den durch [Â§ 55 Abs. 1 Satz 2 SGB X](#) vorgegebenen Rahmen nur, wenn ihr eine im Sinn der Vorschrift den Umständen nach angemessene Bestimmung der vertraglichen Leistung der Behörde, also der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach [Â§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB II](#), gegenübersteht. Die Eingliederungsvereinbarung soll in Konkretisierung des Sozialrechtsverhältnisses zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Jobcenter sicherstellen, dass einerseits das Jobcenter Angebote unterbreitet, die den individuellen Bedürfnissen des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit entsprechen, und andererseits soll mit jedem Leistungsberechtigten vereinbart werden, welche Anstrengungen von ihm selbst im Rahmen des Eingliederungsprozesses erwartet werden. Die Regelungen in Eingliederungsbescheiden müssen maßgeschneidert und wechselbezüglich sein (so BSG, Urteil vom 23.06.2016, [B 14 AS 42/15 R](#)).

Die im EVA festgelegten Pflichten des Klägers (Verpflichtung zur Teilnahme am Bewerbungstraining, Abfassung von mindestens acht Bewerbungen im Monat, Vorlage von Nachweisen zu den Bewerbungsbemühungen bei jedem Beratungsgespräch) sind weder nach ihrer Art noch nach der Häufigkeit der Bewerbungen zu beanstanden und zwar auch nicht für die Zeit während der Teilnahme an der Maßnahme, da diese lediglich halbtags stattfand (zur grundsätzlichen Zumutbarkeit, monatlich sechs Bewerbungen zu verlangen, ohne dass eine zumutbare Anzahl von Bewerbungen generell und pauschal angenommen werden kann (vgl. BSG, Urteil vom 23.06.2016, [B 14 AS 42/15 R](#)). Im Übrigen handelt es sich bei der Aufforderung Bewerbungen vorzunehmen um eine Konkretisierung der in [Â§ 2 Abs. 1 SGB II](#) geregelten Selbsthilfeobliegenheit eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Dieser ist verpflichtet, eine ihm zumutbare Erwerbstätigkeit zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit fortzuführen bzw. jede

zumutbare Tätigkeit i.S.v. [Â§ 10 SGB II](#) anzunehmen. Die Bewerbung um ein Beschäftigungsverhältnis stellt dabei den ersten Schritt zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und zur Beseitigung der Hilfebedürftigkeit dar. Grundsätzlich ist zur Abwendung der Hilfebedürftigkeit die Aufnahme jeder Arbeit zumutbar, die eine erwerbsfähige, leistungsberechtigte Person in Hinblick auf ihre Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen erfüllen kann und darf (Hackethal/Herbst in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB II, 4. Aufl. 2015, Â§ 10, Rn.14). Zumutbar ist auch eine Tätigkeit, die unterhalb der erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen liegt ([Â§ 10 Abs. 2 Nr. 2 SGB II](#)), die Aufnahme einer geringfügigen oder befristeten Beschäftigung sowie bei einer Zeitarbeitsfirma. Die Verpflichtung zur Vorlage entsprechender Nachweise resultiert aus der allgemeinen Mitwirkungspflicht des Betroffenen gemäß [Â§ 60](#) Sozialgesetzbuch Erstes Buch (SGB I), alle für eine Entscheidung des Leistungsträgers erforderlichen Tatsachen vorzutragen. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass es dem Kläger unzumutbar oder es für seine Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht zielführend sein könnte, Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und diese vorzulegen sowie acht Bewerbungen monatlich zu unternehmen und nachzuweisen.

Die vom Beklagten übernommene Verpflichtung zur Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten durch die Kostenübernahme für ein Bewerbertraining sowie die Übernahme von angemessenen nachgewiesenen Kosten für schriftliche Bewerbungen sowie ggf. nachgewiesene Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen sowie die Inaussichtstellung eines Eingliederungszuschusses steht in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Pflichten des Klägers.

Zu beanstanden ist jedoch, dass der EVA keine Ermessenserwägungen hinsichtlich der Geltungsdauer enthält. Deshalb ist er rechtswidrig. Zwar hat der Gesetzgeber keine Vorgaben zu einem festen Geltungszeitraum gemacht. Aber der Grundsicherungsträger sein gebundenes Ermessen ("soll") dahingehend aus, dass er den Eingliederungsverwaltungsakt auf sechs Monate befristet, so ist dies grundsätzlich nicht zu beanstanden. Allerdings muss dem EVA zu entnehmen sein, auf welchen Ermessenserwägungen die getroffene Regelung bezüglich des Geltungszeitraums beruht. Dies ist nach der Intention des Gesetzgebers und der Rechtsprechung des BSG notwendig, damit der Leistungsberechtigte über den zeitlichen Geltungsanspruch und den Gründen hierfür Kenntnis erlangt, auch um ggf. Rechtsschutz in Anspruch nehmen zu können (vgl. BSG, Urteil vom 21.03.2019, [B 14 AS 28/18 R](#), Rn. 22, juris). Der streitige EVA enthält keine Ermessenserwägungen hinsichtlich der Entscheidung über den Geltungszeitraum. Diese sind nicht deshalb entbehrlich, weil der Verwaltungsakt eine auf sechs Monate befristete Geltungsdauer hatte.

Der angefochtene EVA ist zudem auch deshalb rechtswidrig, weil er keine (konkrete) Regelung zur Überprüfungs- und Fortschreibung enthält, die auf den Geltungszeitraum abgestimmt ist (vgl. BSG, Urteil vom 21.03.2019, [B 14 AS 28/18 R](#), Rn. 28, juris). Erforderlich sind nach der Rechtsprechung des BSG in Abhängigkeit vom geregelten, gesetzlich nicht mehr vorgegebenen Geltungszeitraum konkrete Regelungen zu den Anlässen oder Zeitpunkten für die gemeinsame

Änderprüfung während der Geltung des Verwaltungsakts (vgl. BSG, Urteil vom 21.03.2019, [B 14 AS 28/18 R](#), Rn. 24, juris). Die Pflichten aus einer Eingliederungsvereinbarung bzw. einem EVA werden mit Blick auf die individuellen Fähigkeiten und die individuelle Lebenssituation des Leistungsberechtigten festgelegt. Sie sind regelmäßig zu prüfen, ob sie insoweit noch geeignet sind (BVerfG, Urteil vom 05.11.2019, [1 BvL 7/16](#), Rn. 172). Vorliegend fehlen Ausführungen, warum eine Änderung erst nach Ablauf von sechs Monaten stattfinden soll, obwohl der EVA eine Maßnahme gemäß [Â§ 16 Abs. 1 SGB II](#) i.V.m. [Â§ 45 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III](#) beinhaltet, die die individuellen Fähigkeiten des Klägers fördern soll. Die Maßnahme dauerte vom 20.02.2017 bis zum 17.03.2017 und umfasste ein umfangreiches Bewerbungstraining und -coaching. Der EVA galt über die Maßnahme hinaus noch für mehr als vier Monate. Es fehlen Erwägungen, ob, wann und ggf. wie nach Abschluss der Maßnahme zeitnah dem gesetzgeberischen Ziel der Nutzung der Eingliederungsvereinbarung als kooperatives Gestaltungsmittel im Eingliederungsprozess Rechnung getragen wird ([BT-Drs. 18/8041, S. 24](#)). Hierzu sollen nach der Vorstellung des Gesetzgebers aufgrund der Erfahrungen und des Verlaufs der bisherigen Leistungen zur Eingliederung Anpassungen des Eingliederungsprozesses erfolgen, die auch dokumentiert werden ([BT-Drs. 18/8041, S.37](#)). Die in der Maßnahme gewonnenen Erkenntnisse sind also zeitnah zu berücksichtigen und an die ggf. neu erworbenen Fähigkeiten der Leistungsberechtigten anzupassen. Die Einzelheiten hierzu sind im Verwaltungsakt im Sinne der Fortschreibung und Änderung konkret zu regeln, woran es hier fehlt.

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

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

Erstellt am: 20.12.2019

Zuletzt verändert am: 22.12.2024