

---

## S 77 AL 1181/05

### Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Sozialgericht Berlin
Sachgebiet	Sonstige Angelegenheiten
Abteilung	77
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

#### 1. Instanz

Aktenzeichen	S 77 AL 1181/05
Datum	23.01.2006

#### 2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	-

#### 3. Instanz

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

1. Der Bescheid der Beklagten vom 8. Dezember 2004 in der Form des Bescheides vom 25. Februar 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. März 2005 wird abgeändert. 2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin auch für den Zeitraum vom 1. März bis 4. August 2005 Eingliederungszuschüsse in der durch Bescheid vom 25. Februar 2005 bewilligten Höhe zu gewähren. 3. Die Beklagte hat der Klägerin deren außergerichtliche Kosten des Rechtsstreites zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Dauer der Gewährung eines Eingliederungszuschusses.

Die Klägerin hat ihren Sitz im Zuständigkeitsgebiet der Agentur für Arbeit Berlin-Nord. Sie beantragte am 1. November 2004 die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für die Einstellung der bis dahin arbeitslosen A (Arbeitnehmerin) als Bürokauffrau ab 1. Dezember 2004. Mit der Arbeitnehmerin wurde am 10. November 2004 ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, der eine wöchentliche Arbeitszeit von 22 Stunden vorsah. Die Arbeitnehmerin hatte der

---

Klägerin ein Schreiben der Beklagten vom 1. November 2004 vorgelegt, das als Förderungsgutschein bezeichnet wurde. Dieser Förderungsgutschein galt ausschließlich zur Vorlage bei einem Arbeitgeber mit Sitz im Agenturbezirk Berlin-Nord. Er war für die Arbeitnehmerin ausgestellt und hatte folgenden weiteren Inhalt: "Der Förderungsgutschein ist nicht übertragbar und gilt ab Ausstellungsdatum zwei Monate. Mit diesem Förderungsgutschein bestätigt die o. a. Agentur, dass bei der Einstellung der/des betreffenden Kunden/Kundin durch den Arbeitgeber in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden ein Zuschuss zu den Lohnkosten in Höhe von 50 % für die Dauer von 12 Monate(n) im Rahmen der gesetzlichen Regelungen der [§ 217](#) ff des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) gewährt wird. Wichtiger Hinweis für den Arbeitgeber: Bei diesem Schreiben handelt es sich um ein Angebot, nicht um einen Bewilligungsbescheid. Stellen Sie vor Vertragsabschluss einen Antrag in meiner Agentur. Nach Antragstellung wird Ihnen ein verbindlicher Bewilligungsbescheid zugehen. Weitere Hinweise zur Förderung erhalten Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit." (Hervorhebung wie im Original) Wegen der weiteren Einzelheiten des Förderungsgutscheines wird auf die Gerichtsakte Blatt 14 Bezug genommen.

Die Beklagte gewährte mit Bescheid vom 8. Dezember 2004 der Klägerin einen Eingliederungszuschuss für die Dauer vom 1. bis 31. Dezember 2004 in Höhe von 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung (1.768,98 EUR), insgesamt von 884,49 EUR monatlich. Für die genannte Arbeitnehmerin sei nach sorgfältiger Abwägung aller Umstände, insbesondere des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit und der in der Person des Arbeitnehmers liegenden Umstände nur eine Förderung vom 1. bis 31. Dezember 2004 mit 50 Prozent notwendig, um eine dauerhafte Eingliederung zu erreichen. Gegen diesen Bescheid wandte sich die Klägerin hinsichtlich der Dauer der Förderung mit ihrem Widerspruch vom 14. Dezember 2004. Die Einstellung sei nach Vorlage des Förderungsgutscheines und nach telefonischer Rückfrage mit dem Mitarbeiter der Beklagten Grundler, der den Förderungsumfang bestätigt habe, erfolgt. Es erscheine unverhältnismäßig, wenn eine Reduzierung auf ein Zwünftel erfolge und die Dokumente der Beklagten auf eine derart umfangreiche mögliche Differenz nicht hinweisen würden. Die Formulierung der Texte der Beklagten zum Förderungsgutschein im Internet und die dagegen erfolgende tatsächliche Handhabung würden den Verdacht nahe legen, dass die Arbeitslosen durch die Gutscheine animiert würden, sich unter Vortäuschung falscher Tatsachen zu bewerben. Mit Bescheid vom 25. Februar 2005 ergänzte die Beklagte den bisherigen Bewilligungsbescheid um die Förderung auch für den Zeitraum vom 1. Januar bis 28. Februar 2005. Im Übrigen wies sie den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 7. März 2005 zurück. Es handle sich um eine Ermessensleistung, auf die kein Rechtsanspruch bestehe. Die Arbeitnehmerin gehöre nicht zum besonders zu fördernden Kreis, wie ältere oder behinderte Arbeitnehmer. Sie sei ausgebildete Verkäuferin und habe in diesem Beruf mehrere Jahre bis August 1999 gearbeitet. Nach ihrem Erziehungsurlaub sei sie während der Arbeitslosigkeit über acht Monate in einer Fortbildungsmaßnahme im Bereich Neue Medien qualifiziert worden. Unter Berücksichtigung des

---

Sparsamkeitsgebots sei nach dem Änderungsbescheid eine ausreichende Fälligkeit erfolgt. Der Fälligkeitsgutschein vom 1. November 2004 stelle keine verbindliche Zusage über die Fälligkeit mit Eingliederungszuschüssen für 12 Monate dar.

Die Klägerin verfolgt ihr Begehren mit ihrer Klage vom 7. April 2005 weiter. Die Arbeitnehmerin wurde auf Grund außerordentlicher Kündigung zum 4. August 2005 entlassen.

Die Klägerin beantragt,

1. den Bescheid der Beklagten vom 8. Dezember 2004 in der Form des Bescheides vom 25. Februar 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. März 2005 abzuändern, 2. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin auch für den Zeitraum vom 1. März bis 4. August 2005 Eingliederungszuschüsse in der durch Bescheid vom 25. Februar 2005 bewilligten Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Kammer haben außer den Prozessakten die Verwaltungsvorgänge der Beklagten vorgelegen. Sie waren Gegenstand der mündlichen Verhandlung. Wegen der Einzelheiten des Sachverhaltes und des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Schriftsätze, das Protokoll und den Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung von Eingliederungszuschüssen auch für den Zeitraum vom 1. März bis 4. August 2005. Durch den Fälligkeitsgutschein hatte die Beklagte der Klägerin eine entsprechende Fälligkeit im Sinne von [§ 34](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) zugesichert und war an diese Zusicherung gebunden. Die Ablehnung der Leistung für den bezeichneten Zeitraum war deshalb rechtswidrig und verletzte die Klägerin in ihren Rechten.

Hinsichtlich des mit dem Fälligkeitsgutschein "bestätigten" Fälligkeitsumfanges handelt es sich um eine Zusicherung i.S.v. [§ 34 SGB X](#). Zusicherung ist eine von der zuständigen Behörde erteilte Zusage, einen bestimmten Verwaltungsakt später zu erlassen oder zu unterlassen (so die Legaldefinition in [§ 34 Satz 1 SGB X](#)). Sie bedarf zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Form ([§ 34 Satz 1 SGB X](#)). Die Zusicherung selbst ist auch ein Verwaltungsakt, weil er die Behörde im Umfange des Versprechens bindet (siehe Abs. 3). Um eine Zusicherung handelt es sich in diesem Sinne, wenn eine Leistungsbehörde ein als Gutschein bezeichnetes Schriftstück in den Rechtsverkehr bringt, mit dem unter bestimmten Voraussetzungen eine Geldleistung versprochen wird. Der so zugesicherte Verwaltungsakt ist dann der Bewilligungsbescheid. Dies ist etwa für den Gutschein nach [§ 421g SGB III](#)

---

zutreffend herrschende Meinung (vgl. Rademacher in GK-SGB III Â§ 421g Rn. 10; Schlegel in Eicher/Schlegel SGB III, Â§ 421g Rn. 30; Scholz in PK-Nomos: SGB III [Â§ 421g](#) Rn. 3, 7; Sienknecht in Spellbrink/Eicher: Kasseler Handbuch des ArbeitsfÃ¶rderungsrechts: Â§ 25 Rn. 135). Soweit von bedingter Zusicherung gesprochen wird (Rademacher a.a.O., Schlegel a.a.O.), ist die Bezugnahme auf die Bedingung Ã¼berflÃ¼ssig, weil die Zusicherung von ihrem Charakter her voraussetzt, dass noch nicht alle Voraussetzungen fÃ¼r den zu erlassenden Verwaltungsakt vorliegen; sonst mÃ¼ssten diese ergehen. Er kÃ¶nnte, wenn nur eine Voraussetzung noch fehlte, auch bereits unter entsprechender aufschiebender Bedingung erlassen werden. Die Zusicherung geht soweit nicht; sie verspricht lediglich verbindlich den Erlass dieses weiteren Verwaltungsaktes. Der Bezug auf weitere gesetzliche Voraussetzungen ist also keine echte Nebenbestimmung. Er hat aber auch andererseits nicht zur Folge, dass die Verbindlichkeit fÃ¼r das Versprechen entfiele, weil auf die weiteren Voraussetzungen verwiesen wird. Soweit der BehÃ¶rde fÃ¼r den Erlass des endgÃ¼ltigen Verwaltungsaktes Ermessen eingerÃ¶umt ist, kann sie sich im Rahmen der Zusicherung bereits auf eine bestimmte AusÃ¼bung des Ermessens festlegen. Dies gilt sowohl fÃ¼r das Handlungs- als auch fÃ¼r das Auswahlermessen. SchlieÃ¼lich muss die Zusicherung nicht an den letztendlich BegÃ¼nstigten adressiert sein, es genÃ¼gt, wenn das Versprechen hinreichend konkret auf einen bestimmten Leistungssachverhalt Bezug nimmt. Dies bedeutet in den FÃ¤llen von Gutscheinen, dass der aus dem Gutschein Berechtigte nicht ausdrÃ¼cklich als Adressat bezeichnet sein muss, sondern dass es ausreicht, wenn im ArbeitsfÃ¶rderungsrecht der Arbeitslose und die konkrete Art seiner FÃ¶rderung (Vermittlung, Weiterbildung, Einstellung) hinreichend bestimmt sind.

Unter Anwendung dieser Kriterien ergibt eine Auslegung des Schreibens vom 1. November 2004, dass es sich dabei um eine Zusicherung handelt. Mit der herrschenden Meinung (a.A. vor allem 4. Senat des BSG) legt die Kammer das Schreiben aus der Sicht eines objektiven, regelmÃ¤Ã¶ig rechtsunkundigen Adressaten aus, weil der Inhaber der KlÃ¤gerin nicht Jurist ist und sich auch nicht besondere Rechtskenntnisse auf dem Gebiet des Verwaltungs- resp. Sozialrechts erworben hat. Die Beklagte hat unter Einhaltung der Schriftform bestÃ¤tigt, dass bei der Einstellung der Arbeitnehmerin "ein Zuschuss zu den Lohnkosten in HÃ¶he von 50 % fÃ¼r die Dauer von 12 Monaten gewÃ¤hrt wird". Die Bezeichnung des Schreibens als Gutschein, die Formulierung "bestÃ¤tigt" und die Festlegung des FÃ¶rderungsumfanges auf eine konkrete FÃ¶rderungshÃ¶he und eine konkrete FÃ¶rderungsdauer, obwohl [Â§ 217 SGB III](#) Ermessen einrÃ¶umt, sprechen fÃ¼r ein verbindliches Leistungsversprechen. DafÃ¼r spricht ebenfalls, dass die Beklagte in den Hinweisen an den Arbeitgeber ausdrÃ¼cklich ausfÃ¼hrt, dass es sich um ein "Angebot" handele. Angebote im Rechtsverkehr sind verbindlich und bedÃ¶rfen nur noch der Annahme. Dass es sich nicht um ein Angebot fÃ¼r einen Vertrag gehandelt haben kann, ergibt sich daraus, dass die Beklagte auf den zu erteilenden weiteren Bescheid hingewiesen hat. Dies lÃ¤sst bei Auslegung der Formulierung indes nicht den Schluss zu, dass es sich um eine bloÃ¶e Einladung zur Antragstellung (quasi eine invitatio ad offerendum) gehandelt haben kÃ¶nnte. Dann wÃ¤ren die verbindlichen Formulierungen im Absatz darÃ¼ber unverstÃ¤ndlich und hÃ¤tten einer sprachlichen Aufweichung (etwa durch EinfÃ¼gung von

---

Formulierungen "bis zu", "höchstens" etc.) bedurft oder aber es hätte angesichts der recht eindeutigen Formulierungen eine deutliche Klarstellung vermerkt werden müssen, dass dem Gutschein jegliche Verbindlichkeit fehlte (womit allerdings die Bezeichnung als Gutscheine obsolet wäre). Vielmehr unterstreichen die Hinweise der Beklagten auf eine Antragstellung und den Erlass eines weiteren Bescheides ("Nach Antragstellung wird ihnen ein verbindlicher Bewilligungsbescheid zugehen.") den Charakter der Zusicherung. Auch die Bezugnahme auf die gesetzlichen Regelungen der [§§ 217 ff. SGB III](#) bedeutet nicht, dass die formulierte Bestätigung unverbindlich sein könnte und eine Überprüfung der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben noch erfolgen müsse. Vielmehr liest sich dieser Einschub nach Auffassung der Kammer als bloßes Begründungselement, mit dem auf die gesetzliche Grundlage des Leistungsversprechens verwiesen werden soll. Dies ergibt sich u.a. auch daraus, dass im Förderungsgutschein auf verschiedene Voraussetzungen, die noch zu erfüllen seien hingewiesen wurde, etwa dass die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden erfolgen müsse. Bei diesem Einschub handelt es sich mithin auch nicht um eine echte Nebenbestimmung im Sinne von [§ 32 SGB X](#), weil es sonst, wenn die Bedingungen dann eingetreten sind, des späteren Verwaltungsaktes nicht mehr bedürfte und im Übrigen allein dadurch der unmittelbare Zahlungsanspruch begründet worden wäre. Darüber hinaus hat sich die Beklagte hinsichtlich der Ermessensausübung durch eine weitere zu erfüllende Vorgabe gebunden. Dies betrifft die Einschränkung hinsichtlich des Sitzes des Arbeitgebers auf das Gebiet der räumlichen Zuständigkeit der Arbeitsagentur Berlin-Nord. Insoweit erscheint übrigens fraglich, inwieweit eine solche Einschränkung zulässig ist. Da die Beklagte ihr Ermessen insoweit festlegt, hätte es eine Begründung bedurft. Das Gericht vermag Gründe für eine solche Einschränkung nicht zu erkennen. Der Eingliederungszuschuss dient nicht der Wirtschaftsförderung sondern dem Ausgleich von Minderleistungen und der Berücksichtigung besonderer Eingliederungserfordernisse des konkreten Arbeitnehmers. Warum eine Förderung bei Einstellung in Betriebe mit Sitz in anderen Teilen von Berlin oder im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches oder der EU ausgeschlossen sein soll, leuchtet zumindest auf den ersten Blick nicht ein. Für den vorliegenden Fall ist diese Frage indes unerheblich, weil der Arbeitgeber die Vorgabe der Beklagten erfüllt. Schließlich hat die Beklagte zwei weitere Einschränkungen vorgenommen. Sie hat eine Übertragbarkeit des Gutscheines ausgeschlossen und sie hat die Geltungsdauer des Gutscheines eingeschränkt. Aus diesen Umständen lassen sich zwei weitere Schlussfolgerungen ziehen. Erstens unterstreichen beide Einschränkungen den Charakter als Zusicherung, weil eben noch die Erfüllung dieser Voraussetzungen von der Beklagten geprüft werden wollte. Zweitens belegen sie die Verbindlichkeit des Leistungsversprechens. Die Übertragbarkeit käme ohnehin nur in Betracht, wenn eine Rechtsposition abgetreten werden könnte. Hätte der Förderungsgutschein keinerlei verbindlichen Teil wäre dieser dann bloße Hinweis völlig überflüssig. Das gilt auch für die Geltungsdauer, der es nicht bedürfte, wenn ohnehin keine Rechte aus dem Gutscheine hergeleitet werden könnten. Die Beklagte hat mit der Positionierung dieser Hinweise gleich zu Beginn des Schreibens diesen jedoch ein besonderes Gewicht beigelegt.

---

---

Der Regelungsgehalt des FÃ¼rderungsgutscheines umfasst ausweislich der "BestÃ¤tigung" die KostenÃ¼bernahme im der HÃ¶he von 50 Prozent des Arbeitsentgelts einschlieÃ¼lich der Arbeitgeberanteile zur SV fÃ¼r 12 Monate. Sie beinhaltet daher die (konkludente) Feststellung, dass die persÃ¶nlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmerin fÃ¼r eine Leistung der Beklagten an Arbeitgeber nach [Ã§ 217 ff. SGB III](#) vorliegen, und antezipierte ErmessensausÃ¼bung, dass eine Bezuschussung (Handlungsermessen) und in welcher HÃ¶he und fÃ¼r welche Dauer die Forderung mindestens (Auswahlermessen) Ã¼bernommen wird. HÃ¤tte die Beklagte sich die weitere ErmessensausÃ¼bung beispielsweise im Hinblick auf den besonderen Charakter des Betriebes vorbehalten wollen und nur einen geringeren Mindestumfang an ZuschÃ¼ssen zusichern wollen hÃ¤tte sie eine Formulierung etwa derart wÃ¤hlen mÃ¼ssen: "Die Kundin erfÃ¼llt die persÃ¶nlichen Voraussetzungen einer FÃ¼rderung durch EingliederungszuschÃ¼ssen an Arbeitgeber. Die Beklagte sichert vorbehaltlich der ErfÃ¼llung der weiteren gesetzlichen Voraussetzungen einen Zuschuss in HÃ¶he von mindestens 10 Prozent hÃ¶chstens 50 Prozent des Arbeitsentgelts einschlieÃ¼lich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung fÃ¼r mindestens drei, hÃ¶chstens jedoch zwÃ¶lf Monate zu. Weitere gesetzliche Voraussetzungen des Zuschusses sind: Die FÃ¼rderung ist ausgeschlossen, wenn " An die konkrete Zusicherung ist die Beklagte gebunden. GrÃ¼nde fÃ¼r ihre Unwirksamkeit im Sinne von [Ã§ 34 Abs. 2 SGB X](#) liegen nicht vor. Nach Abgabe der Zusicherung hat sich die Sach- oder Rechtslage nicht derart im Sinne von [Ã§ 34 Abs. 3 SGB X](#) geÃ¤ndert, dass die BehÃ¶rde bei Kenntnis der nachtrÃ¤glich eingetretenen Ã¼nderung die Zusicherung nicht gegeben hÃ¤tte oder aus rechtlichen GrÃ¼nden nicht hÃ¤tte geben dÃ¼rfen.

Da alle anderen Voraussetzungen nach [Ã§ 217 ff. SGB III](#) erfÃ¼llt sind und die FÃ¼rderungsausschlussgrÃ¼nde oder die RÃ¼ckzahlungsgrÃ¼nde nach [Ã§ 219 SGB III](#) nicht vorliegen, hatte die KlÃ¤gerin Anspruch auf die zugesicherte Bezuschussung. Einer weiteren ErmessensausÃ¼bung bedurfte es nicht mehr; vielmehr war eine solche ausgeschlossen, nachdem die Beklagte ihr Ermessen bereits durch die Zusicherung ausgeÃ¼bt hatte. Sollte man im FÃ¼rderungsgutschein keine Zusicherung sehen wollen, mÃ¼sste man jedoch nach angesichts der Formulierungen von einer Ermessensreduktion im bezeichneten Umfange ausgehen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [Ã§ 193](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG). Sie berÃ¼cksichtigt den Erfolg der Rechtsverfolgung.

Erstellt am: 01.02.2006

Zuletzt verÃ¤ndert am: 23.12.2024