

Die Eingliederungsvereinbarung nach §15 SGB II

Die Eingliederungsvereinbarung

- ist ein öffentlich-rechtlicher **Vertrag zwischen dem Jobcenter und dem ALG-II-Leistungsempfänger**.
- Dieser wird für die **Dauer von 6 Monaten** geschlossen.
- Eine Eingliederungsvereinbarung ist **grundsätzlich freiwillig**.
- **Gültig** ist sie erst, **wenn beide Parteien unterschrieben** haben.

Sinn und Zweck der Eingliederung ist eine Vereinbarung zwischen dem Jobcenter und der Leistungsbezieher. Beide Seiten versuchen zu regeln, wie die Arbeitslosigkeit beendet werden kann. Dabei sollen sich beide Seiten verpflichten, etwas zum Erreichen der Ziele beizutragen.

I. Fordern nicht ohne Fördern

Eine EGV ist ein **Austauschvertrag** - d.h. einer Forderung muss die Regelung einer Förderung (also Kostenübernahme) gegenüberstehen.

- z. B. Bewerbungsbemühungen gefordert- Kostenerstattung der Bewerbungskosten zugesagt

Was passiert, wenn Aussagen zur Förderung fehlen?

Arbeitsagentur ist zur Förderung verpflichtet, d.h. werden in der zu treffenden Eingliederungsvereinbarung Bewerbungsbemühungen festgelegt, ohne dass die Behörde dem Arbeitslosen eine „Gegenleistung“ zusagt, ist die Vereinbarung nichtig und eine Sperrzeit rechtswidrig.

In der Realität ist dies meist jedoch anders. In den Eingliederungsvereinbarungen werden fast nur Pflichten des Leistungsempfängers niedergeschrieben. Diese enthalten nicht selten einige Pflichten, die nur schwer machbar sind. (siehe auch BSG; Az.: B 14 AS 30/15 R, 23.Juni 2016: *Die vom Arbeitslosen zu unterschreibende „Eingliederungsvereinbarung“ darf daher nicht einseitig auf dessen Pflichten abstellen, sondern muss auch die hierfür notwendigen Unterstützungsleistungen des Jobcenters benennen.*)

Da es sich bei einer Eingliederungsvereinbarung um einen Vertrag handelt, hat ein Leistungsempfänger auch das Recht dazu, Verhandlungen über den Inhalt zu führen.

II. Gültigkeit der Eingliederungsvereinbarung

Diese Eingliederungsvereinbarung ist – wie der Name schon sagt – **eine freiwillige Vereinbarung** zwischen Ihnen und dem Jobcenter. Sie haben keine rechtliche Verpflichtung, eine Eingliederungsvereinbarung, zu unterschreiben. **Wenn Sie nicht unterschreiben, droht Ihnen kein Leistungsentzug!**

- ➔ Sie müssen aber damit rechnen, dass das Jobcenter einen (widerspruchsfähigen) Bescheid einen sog. Eingliederungsverwaltungsakt erlässt, der diese freiwillige Vereinbarung ersetzt.

Häufig sind die Jobcenter nur in seltenen Fällen bereit, Eingliederungsvereinbarungen den Wünschen des Hilfesuchenden anzupassen. Wenn diese Vereinbarung nicht unterschrieben wird, kommt es dann dazu, dass das Jobcenter die Eingliederungsvereinbarung durch Verwaltungsakt festsetzt. Gegen einen solchen Verwaltungsakt kann Widerspruch erhoben

werden. Da dieser jedoch keine aufschiebende Wirkung hat, sollte man in solchen Fällen auch einstweiligen Rechtsschutz beim Sozialgericht beantragen.

III. Welche inhaltlichen Anforderungen muss eine Eingliederungsvereinbarung erfüllen?

Die EGV muss **konkret** und **individuell** sein. Seit 01.08.2016 ist eine Potentialanalyse zu erstellen, als Grundvoraussetzung für die Inhalte der EGV. Legen Sie Wert auf einen Gesprächstermin. Oft ist das Gespräch die einzige Möglichkeit um für sich Vermittlungsunterstützungen mit dem Jobcenter auszuhandeln.

Grundlage ist die Potentialanalyse

Bevor eine Eingliederungsvereinbarung getroffen wird, muss das Jobcenter mit dem Betroffenen persönliche Merkmale, berufliche Fähigkeiten und die Eignung feststellen (sog. Potenzialanalyse). Zu berücksichtigen ist auch, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird. **Standardisierte Eingliederungsvereinbarungen sind nun nicht mehr möglich.** (Aber sowohl Stadt als auch Landkreis Würzburg verwenden noch Formulare, in die nur bedingt individuelle Inhalte eingegeben werden können.)

Stellen Sie daher bereits während des Gesprächs vorab Fragen, z. B. welche Erstattung für Bewerbungskosten es geben wird. Verhandeln Sie über die Anzahl der nachzuweisenden Eigenbemühungen, wenn Ihnen der Vorschlag für zu hoch gegriffen vorkommt. Reden Sie mit den Mitarbeitern des Jobcenters auf Augenhöhe, aber bleiben Sie sachlich. Weiter werden Arbeitssuchende immer wieder in eine Arbeitsgelegenheit oder eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung vermittelt, an welcher der Hilfesuchende nicht teilnehmen möchte, sei es, weil die Maßnahme überhaupt nicht den individuellen Bedürfnissen entspricht oder auch, weil ein älterer Hilfesuchender in die Selbständigkeit gezwungen werden soll.

Im Zweifel ist Ihnen zu raten, die Eingliederungsvereinbarung nicht gleich zu unterschreiben, sondern mitzunehmen und in Ruhe zu Hause durchzulesen.

Was kann individuell vereinbart werden?

- ✓ Vermittlung in Arbeit
- ✓ Vermittlung in (Erst-)Ausbildung (unabhängig vom Alter des Hilfesuchenden!)
- ✓ Vereinbarung von Beratung
- ✓ Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen

IV. Kann eine Eingliederungsvereinbarung gekündigt werden?

Die EGV wird in der Regel für 6 Monate abgeschlossen. Im Einverständnis kann sie jederzeit geändert/angepasst werden. Oft findet sich gar kein Datum auf der EGV, dann gilt eigentlich der Sechs-Monats-Zeitraum. Bei unter 25-jährigen stand auch schon mal als Frist der Zeitraum drauf, bis der Jugendliche 25 wird. Dies ist aber nicht rechtens und damit nichtig.

Eine Kündigung der EGV ist möglich (§59 Abs.1 SGB X) wenn einer Vertragspartei das Festhalten am Vertrag nicht mehr zugemutet werden kann (z.B. Sie werden krank und können aus gesundheitlichen Gründen bestimmte Tätigkeiten nicht mehr machen).

V. Welche formalen Anforderungen muss eine EGV erfüllen, um zum Aussprechen einer Sanktion wegen Pflichtverletzung zu berechtigen?

In jeder EGV ist auch eine sog. Rechtsfolgebelehrung aufgeführt. Nach neuester Rechtsprechung reicht es jedoch nicht mehr aus, wenn die Belehrung nicht hinreichend konkret ist. Die bloße Wiedergabe des Gesetzestexts und der Bezug auf eine Vielzahl von Sachverhaltsvarianten reicht nicht für eine Sanktionierung. **Die Belehrung muss bezogen auf die Pflichtverletzung konkret, richtig, vollständig und verständlich sein.** (vgl. BVerG, Beschluss der 3. Kammer des Ersten Senats vom 06. Mai 2016 – 1BvL 7/15).

Beispiele für Pflichtverletzungen:

- Bewerbungsbemühungen werden nicht nachgewiesen
Die Rechtsprechung geht davon aus, dass **bis zu 10 Bewerbungsbemühungen pro Monat** gefordert werden können. Dabei muss der Nachweis aber auch mal flexibel möglich sein, d.h. das Jobcenter kann keine Sanktion verhängen, wenn z.B. nur 8 oder 9 Bewerbungsbemühungen in einem Monat nachgewiesen werden
- Beschäftigungsmöglichkeiten/Vermittlungsvorschläge werden nicht angetreten
- Trainingsmaßnahmen (z.B. Bewerbungscoach, PC-Kurse, etc.) werden nicht angetreten

Für über 25-jährige gilt dann eine Minderung nach §31 (gestaffelt nach Stufen 30%/60%/100% Wegfall) für den Zeitraum von 3 Monaten.

Für unter 25-jährige gilt dann eine verschärfte Minderung von 100% Wegfall für den Zeitraum von 3 Monaten (kann nur verkürzt werden auf 6 Wochen).

Achtung! Immer prüfen: Ist der Grundsatz - Nicht Fordern ohne Fördern eingehalten? Wurden z.B. Bewerbungs- Fahrtkosten, etc. übernommen?

Beispiele die keine Pflichtverletzung der EGV darstellen:

- Bewerbungsschreiben wurden nur mit „einfachem“ Brief versandt, die Ankunft beim Adressaten kann nicht nachgewiesen werden (s. hierzu – Sozialgericht Leipzig S 9 AS 3050/15 – vom 12.09.2017)
- In der EGV fehlen konkrete vermittlungsunterstützende Leistungen
- In der EGV wird ein Meldetermin beim Amtsarzt verlangt
Nach § 44 a SGB II hat die Bundesagentur für Arbeit festzustellen, ob der Arbeitssuchende erwerbsfähig und hilfebedürftig ist. Um diese Feststellung treffen zu können, kann das Jobcenter den Hilfebedürftigen auffordern, zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen. Sofern der Hilfebedürftige bei Aufforderung zu einer ärztlichen oder psychologischen Untersuchung dieser ohne wichtigen Grund nicht nachkommt, besteht die Möglichkeit der Absenkung des Arbeitslosengeldes nach § 32 SGB II (*LSG RhPf, Urteil v. 05.07.2007 – L 3 175/07AS*). (Meldeversäumnis bei amtsärztl. Untersuchung direkt benannt 10%)
Daraus folgt, dass eine amtsärztliche Untersuchung dagegen gerade nicht zum Regelungsgegenstand einer durch Verwaltungsakt festgesetzten Eingliederungsvereinbarung gemacht werden kann, weil dann eine Sanktion bereits nach § 31 Abs. 1 SGB II (30%) möglich gewesen wäre.
(*SG Düsseldorf, Beschluss vom 06.12.2010 – S 7 AS 4409//10 ER*).
- in der EGV wird von Jugendlichen, die sich noch in der Schule befinden verlangt, dass sie neben der Schulbescheinigung (rechtens) auch regelmäßig die Zeugnisse (nicht rechtens) dem Jobcenter vorlegen.

VI. Wenn die Einigung scheitert; wann kann das Jobcenter eine EGV per Verwaltungsakt erlassen?

Ein Eingliederungsverwaltungsakt darf grundsätzlich nur erlassen werden, wenn eine einvernehmliche Vereinbarung scheitert (§15 Abs. 3 S. 3 SGB II).

Ein Verwaltungsakt ist nur in Ausnahmefällen möglich. Es muss vorher zumindest auch ein Versuch, eine einvernehmliche Vereinbarung zu treffen, unternommen worden sein. Aber auch dann sind dieselben Maßstäbe anzuwenden, die auch bei einer einvernehmlichen Vereinbarung zugrundeliegen. (Ausübung pflichtgemäßen Ermessens) Sind diese nicht zu erkennen und zielt der Verwaltungsakt allein auf die sanktionsbewährte Kontrolle von Eigeninitiativen, ist der Verwaltungsakt insgesamt rechtswidrig.

VII. Was ist der Unterschied zwischen einer nichtigen Eingliederungsvereinbarung (EGV) und einem rechtswidrigen Eingliederungsverwaltungsakt (EGVA)?

➤ Die Eingliederungsvereinbarung

Die EGV ist ein Vertrag zwischen zwei Parteien (Jobcenter/Hilfesuchender) Ein Vertrag kann niemals rechtswidrig sondern nur nichtig sein.

Ist die EGV nichtig, können Pflichtverletzungen nicht sanktioniert werden.

- ✓ Die EGV ist insgesamt nichtig, wenn eine unzulässige Gegenleistung gefordert wird (es wird nur gefordert ohne zu fördern, vgl. §58 Abs. 2 Nr 4, SGB X).
- ✓ Die EGV ist nicht, wenn sie der gesetzlichen Form widerspricht (geregelt in §15 SGB II) Formenmißbrauch liegt vor, wenn sie faktisch einseitig vom Jobcenter aus bestimmt wird und nicht erkennen lässt, dass Maßnahmen und Inhalte mit beiden Partnern abgesprochen werden.
- ✓ Die EGV ist nichtig, wenn nicht erkennbar ist, dass eine Eigenanalyse (Potentialanalyse) unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse eingeflossen ist.
- ✓ Eine EGV ist nichtig, wenn sie nichts Konkretes und Individuelles enthält.

➤ Der Eingliederungsverwaltungsakt

Der EGVA ist ein Bescheid. Gegen einen Bescheid kann man Rechtsmittel einlegen (Widerspruch, Klage).

Widerspruch und Klage haben zunächst keine aufschiebende Wirkung.

Problematisch: Bis es zur Klage kommt, hat sich die EGVA i.d.R. wegen des Zeitablaufes der 6 Monate erledigt. Dann fehlt es an einem Klagebedürfnis.

Einstweiliger Rechtsschutz ist möglich, wenn offensichtliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit bestehen (s.o. Punkt VI.)

Offensichtliche Zweifel sind gegeben, wenn kein pflichtgemäßes Ermessen erkennbar ist.

Mit Beistand zum Jobcenter

Einen Termin beim Jobcenter muss niemand alleine wahrnehmen. Das **SGB X** sieht in **§ 13 Abs. 4** die Möglichkeit vor, sich **bei einem Behördengang von einem Beistand begleiten zu lassen**. Der Beistand bedarf weder einer besonderen Legitimation noch einer Anmeldung.