

L 11 AS 412/14

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

Bayerisches LSG

Sachgebiet

Grundsicherung für Arbeitsuchende

Abteilung

11

1. Instanz

SG Bayreuth (FSB)

Aktenzeichen

S 9 AS 221/12

Datum

26.02.2014

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

L 11 AS 412/14

Datum

23.07.2015

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Zur Ermessensbindung bei Erteilung einer Zusage vor Erlass eines Bescheides

I. Das Urteil des Sozialgerichts Bayreuth vom 26.02.2014 und der Bescheid des Beklagten vom 22.12.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.01.2012 werden aufgehoben. Der Beklagte wird verurteilt, einen Eingliederungszuschuss in Höhe von 12.600,00 EUR zu zahlen.

II. Der Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten der Klägerin beider Rechtszüge zu tragen.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist die Zahlung eines Eingliederungszuschusses (EGZ) für die Beschäftigung des Herrn C. (B.) ab 08.06.2009 für zehn Monate.

B. studierte in der Türkei Ingenieurwesen - allgemeines Bauwesen - und schloss sein Studium mit einem Diplom ab. Von 1989 bis 2001 war er als Bauleiter in Deutschland beschäftigt und in den Jahren 2002 und 2003 selbstständig als Ingenieur im Bauwesen (Tiefbau) tätig. In der Folgezeit war er nahezu ausschließlich arbeitslos und besuchte in dieser Zeit zwei Weiterbildungsmaßnahmen bzw. eine Trainingsmaßnahme. Am 20.01.2009 sprach B. bei seinem Arbeitsvermittler, Herrn A. K. (K.), vor. K. vermerkte hierzu, B. spreche gebrochen Deutsch und es stehe seine Einstellung als Niederlassungsleiter und Bauleiter für die Klägerin, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach türkischem Recht, mit einem Gehalt zwischen 3.500 EUR und 4.000 EUR im Raum. Es seien Informationen zu Mobilitätshilfen und Eingliederungszuschüssen ("Ausschlussgründe: Hohes Einkommen") gegeben worden. Bei einer weiteren Vorsprache am 05.05.2009 teilte B. mit, seine Arbeitsaufnahme bei der Klägerin sei zu 99% sicher. Am 05.06.2009 vermerkte K. zu einem Telefonkontakt mit der Bevollmächtigten der Klägerin, diese habe mitgeteilt, eine Einstellung des B. als Technischer Betriebsleiter sei möglich. Es sei ein Angebot dorthin gefaxt worden, da sie noch eine Besprechung mit der Klägerin beabsichtige. Ferner wurde festgehalten, dass bei B. Vermittlungshemmnisse in Form von Langzeitarbeitslosigkeit, Depressionen, der in Deutschland als "minderwertig" anzusehenden Ausbildung in der Türkei und das Alter von 49 Jahren vorlägen. Ferner ist vermerkt: "10 M/30%". K. schickte darauf an die Bevollmächtigte der Klägerin ein Telefax betreffend den Eingliederungszuschuss für B., worin unter Bezugnahme auf das Telefongespräch ein Förderangebot für die unbefristete Einstellung des B. in Vollzeit als Technischer Betriebsleiter ein Eingliederungszuschuss für zehn Monate mit 30 % erklärt wurde. Bei Befristung des Beschäftigungsverhältnisses würde sich die Dauer der Förderung auf die Hälfte der Befristung verringern. Eine Unterschrift trägt das Fax nicht, als Absender ist K. angegeben und im Briefkopf der Beklagte ausgewiesen.

Die Klägerin beantragte darauf am 05.06.2009 einen Eingliederungszuschuss für die Einstellung des B. im Umfang von 10 Monaten mit 30 % und stellte B. ab 08.06.2009 als Technischen Betriebsleiter mit einem Monatsgehalt von 4.200 EUR brutto ein. Mit Bescheid vom 02.07.2009 lehnte der Beklagte die Gewährung eines EGZ für B. ab. Nach den ermessenslenkenden Weisungen sei für das Haushaltsjahr 2009 eine Bezuschussung nicht möglich, da das Bruttoeinkommen die Grenze von 2.400 EUR übersteige und Anhaltspunkte für einen Ausnahmefall nicht vorlägen. Den Widerspruch der Klägerin, mit dem diese auf die erteilte Zusicherung und auf den Umstand, dass das Gehalt von 4.200 EUR dem Beklagten bekannt gewesen sei, hinwies, wies der Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 19.08.2009 zurück. Zum Zeitpunkt des Telefaxes vom 05.06.2009 sei ihm die Höhe des Bruttoarbeitsentgelts nicht bekannt gewesen. Der Arbeitsvertrag sei erst kurz danach übermittelt worden. Bei B. handele es sich um eine Führungskraft, bei der ein erhebliches Interesse der Klägerin an der Einstellung zu unterstellen sei. B. vertrete die Klägerin allein nach innen und außen als Technischer Betriebsleiter und habe eine herausragende Position. Es sei nicht glaubhaft, dass eine Einarbeitung nötig sei. Im Rahmen des dagegen gerichteten Klageverfahrens (S 14 AS 957/09) beim

Sozialgericht Bayreuth (SG) verpflichtete sich der Beklagte im Rahmen eines Anerkenntnisses zur Aufhebung des Bescheides vom 02.07.2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19.08.2009 und zur Neuverbescheidung des Antrags auf EGZ unter Beachtung des gesetzlich vorgeschriebenen Ermessens.

Mit Bescheid vom 22.12.2011 lehnte der Beklagte den Antrag auf Gewährung eines EGZ für B. erneut ab. Es handle sich um eine Ermessensleistung, bei der der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu berücksichtigen sei. Die ermessenslenkenden Weisungen für 2009 hätten eine Grenze für das Arbeitsentgelt von 2.400 EUR vorgesehen, weil bei einem höheren Arbeitsentgelt ein vorrangiges Eigeninteresse des Arbeitgebers an der Beschäftigung unterstellt werde. Damit sollte eine ganzjährige Förderung gewährleistet und Anreize für die Einstellung niedrigqualifizierter Kunden geschaffen werden. B. habe fast durchgängig über erweiterte Kenntnisse (z.B. Bauleitung, Kosten-Leistungsrechnung, Dienst- und Urlaubsplanerstellung), teilweise sogar über Expertenkenntnisse (z.B. Aufmaß) verfügt. Es fehle eine Minderleistung in Bezug auf den neuen Arbeitsplatz. Das Interesse der Klägerin stehe im Vordergrund, was auch an dem Verdienst und der Stellung des Niederlassungsleiters deutlich werde. Im Hinblick auf den beruflichen Werdegang und die Sachkenntnisse von B. sei bei ihm eine über das übliche Maß an Einarbeitung (in der Regel vier Wochen) hinausgehende Einarbeitung nicht erforderlich. Auch eine kürzere Förderdauer oder ein geringere Förderhöhe komme aufgrund der herausragenden Stellung von B. und den teils überdurchschnittlichen Fachkenntnissen sowie der vorhandenen Berufserfahrung nicht in Betracht. Den Widerspruch der Klägerin wies der Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 30.01.2012 zurück.

Dagegen hat die Klägerin Klage beim SG erhoben. B. sei im Bürocontainer auf Großbauvorhaben in München eingearbeitet worden und wäre wohl ohne die Gewährung eines EGZ nicht eingestellt worden. Er habe zuletzt 2005 eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt und sei vor seiner Einstellung für die Dauer von acht Jahren arbeitslos gewesen. Für seine Tätigkeit als Prokurist der Niederlassung in A-Stadt hätte er eingearbeitet werden müssen. Der Beklagte sei aufgrund der Förderzusage vom 05.06.2009 an die erteilte Zusicherung gebunden. Zu diesem Zeitpunkt sei auch die Höhe des Arbeitsentgelts bereits bekannt gewesen. Ein vorrangiges Eigeninteresse an der Einstellung des B. sei nicht gegeben.

Im Rahmen seiner Einvernahme als Vertreter der Klägerin hat B. vor dem SG angegeben, Herr H. P. (P.) habe zuvor bei einer ähnlichen Firma gearbeitet. Dieser habe ihm die Arbeitseinteilung und das Bürokratische erklärt sowie gezeigt, wie man Mitarbeiter einstelle. Zu dem höheren Gehalt sei es gekommen, da er dies so verhandelt habe und auch über größere Erfahrungen aus einer früheren Arbeit verfüge. Zum 31.12.2010 seien alle Arbeitnehmer wegen Auftragsmangel gekündigt, er sei aber später wieder mit einem Bruttolohn von 4.000 EUR neu eingestellt worden. Die Klägerin sei nicht davon ausgegangen, dass ein EGZ nicht gezahlt werde, weshalb auch keine Kündigung ausgesprochen worden sei. Eine Probezeit habe es nicht gegeben.

P. hat in seiner uneidlichen Zeugeneinvernahme ausgesagt, er habe B. gezeigt, wie man Werkverträge gestalte und auf was man aufpassen müsse. Er habe zudem gezeigt, was man mit dem Arbeitsamt zu besprechen habe. Die Einarbeitung in die Werkverträge habe sechs bis acht Monate gedauert. Er selbst habe die Prokura nur im Arbeitsvertrag stehen, habe aber kein Risiko eingehen wollen, so dass er bei seiner Einstellung nur 3.500 EUR gefordert habe. Kalkulationen habe B. gemacht, seien aber gemeinsam korrigiert worden. Im Rahmen einer weiteren uneidlichen Zeugeneinvernahme hat K. ausgeführt, er könne keine Angaben dazu machen, dass ein Schreiben der Klägerin vom 05.06.2009 seinerzeit eingegangen sei. Er habe das Förderangebot mit der Bevollmächtigten der Klägerin besprochen. Arbeitgeber würden generell viel erzählen, so dass eine Entscheidung erst erfolge, wenn der Antrag und der Arbeitsvertrag vorlägen. Er habe angenommen, das Gehalt liege unter 2.400 EUR. Ausschlaggebend seien die Vermittlungshemmnisse gewesen. Ein Gehalt von 4.200 EUR sei im Bereich des Arbeitslosengeld II nicht üblich. Mit der Bevollmächtigten der Klägerin habe er sich nicht über die Entgelthöhe unterhalten. Den EGZ-Antrag habe er wohl am 05.06.2009 herausgeschickt, weil eine Zustimmung gekommen sei. Im Angebot sei deshalb kein Arbeitsvertrag gefordert worden, weil dieses keine Zusage enthalte.

Mit Urteil vom 26.02.2014 hat das SG die Klage abgewiesen. Es ergebe sich weder ein Anspruch auf die Zahlung eines EGZ aus einem wirksamen öffentlich-rechtlichen Vertrag noch aus einer wirksamen Zusicherung. Die Tatbestandsvoraussetzungen des EGZ seien nicht erfüllt, da in der Person des B. keine Vermittlungshemmnisse und keine Minderleistung vorgelegen hätte. Ein kausaler Zusammenhang zwischen der Förderung und dem Eingliederungsziel sei nicht gegeben. Die Notwendigkeit der Einarbeitung sei im vorliegenden Verfahren erstmalig ca. drei Jahre nach der ersten Antragstellung im Juni 2009 bzw. nach dem ersten Widerspruchsverfahren im Jahr 2009 und nach dem ersten Erörterungstermin im November 2011 durch die Klägerin mit der Klageschrift im Februar 2012 vorgebracht worden. Zwischen der gewünschten Förderung der Klägerin und dem Eingliederungsziel hinsichtlich des B. fehle ein kausaler Zusammenhang. Die vorgenommene Ermessensentscheidung sei nicht fehlerhaft.

Die Klägerin hat dagegen Berufung beim Bayer. Landessozialgericht (LSG) eingelegt. Es liege ein öffentlich-rechtlicher Vertrag vor, da eine entsprechende Erklärung des Beklagten mit Erklärungsbewusstsein und Geschäftswillen vorliege. Eine Unterschrift sei insoweit entbehrlich. Jedenfalls liege aber eine Zusicherung im Sinne von § 34 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) vor und die Voraussetzungen zur Rücknahme dieser Zusicherung seien mangels falscher oder unvollständiger Angaben nicht gegeben. Das Ermessen des Beklagten sei auf Null reduziert. Bei B. lägen Vermittlungshemmnisse in Form seines Alters von 49 Jahren und seiner Langzeitarbeitslosigkeit vor. Es hätten lückenhafte und obsolekte Kenntnisse hinsichtlich der Werkvertragsverfahren und dem Bereich der Entsendung vorgelegen. Wegen dieser Lücken habe die Leistungsfähigkeit den Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsmarkt noch nicht entsprochen. Ohne den EGZ hätte es keine Einstellung gegeben, was auch aus dem vorherigen Schriftverkehr folge.

Die Klägerin beantragt: das Urteil des Sozialgerichts Bayreuth vom 26.02.2014 und den Bescheid des Beklagten vom 22.12.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.01.2012 aufzuheben und den Beklagten zu verurteilen, der Klägerin einen Eingliederungszuschuss hinsichtlich der Eingliederung von Herrn C. in Höhe von 12.600,00 EUR zu zahlen.

Der Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Er hält die Entscheidung des SG für zutreffend.

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf die Verwaltungsakte des Beklagten sowie die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig ([§§ 143, 144, 151](#) Sozialgerichtsgesetz -SGG-) und begründet. Zu Unrecht hat das SG die Klage abgewiesen. Der Bescheid des Beklagten vom 22.12.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.01.2012 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Sie hat einen Anspruch auf Zahlung eines EGZ im Hinblick auf die Beschäftigung des B. in Höhe von insgesamt 12.600 EUR.

Nach [§ 16 Abs 1 Satz 2 SGB II](#) in der Fassung des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland vom 02.03.2009 ([BGBl I 416](#)) kann der Beklagte u.a. die im Fünften Kapitel des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelten Leistungen erbringen. Insofern können nach [§ 217 Satz 1 SGB III](#) in der Fassung des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 ([BGBl I 2848](#)) Arbeitgebern zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten gezahlt werden, wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist. Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung des Arbeitnehmers und nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen ([§ 217 Satz 2 SGB III](#)).

Die Klägerin hat vorliegend B. zum 08.06.2009 im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsverhältnisses unbefristet eingestellt, womit B. in den Arbeitsmarkt eingegliedert worden ist. Zuvor hatte sie bei der Klägerin auch die Gewährung eines EGZ beantragt. Insofern ist auf dem Antrag als Tag der Antragstellung der 05.06.2009 vermerkt. Dafür spricht auch die Zeugenaussage des K., wonach er wohl an diesem Tag die Antragsunterlagen an die Klägerin verschickt hatte, offensichtlich nachdem diese dem "Angebot" zugestimmt hat.

Zur Überzeugung des Senats lagen bei B. auch Vermittlungshemmnisse vor. Diese wurden bereits zeitnah, nämlich am 05.06.2009 durch den zuständigen Arbeitsvermittler K. festgestellt und in einem entsprechenden Vermerk festgehalten. Demnach war B. seinerzeit langzeitarbeitslos, deprimiert, hatte nur eine Ausbildung in der Türkei, die in Deutschland als "minderwertig" anzusehen ist, und war bereits 49 Jahre alt. Das Vorliegen von Vermittlungshemmnissen als Tatbestandsvoraussetzung wurde seinerzeit vom Beklagten auch nicht bestritten. So wurde insbesondere im Rahmen des Gerichtsverfahrens S 14 AS 957/09 vor dem SG ein Anerkenntnis dahingehend abgegeben, dass eine Neuverbescheidung unter Beachtung des gesetzlich vorgeschriebenen Ermessens erfolge. Für eine Ermessensausübung ist aber stets nur dann Raum, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen bereits vorliegen. Im Übrigen lässt sich die Langzeitarbeitslosigkeit des B. und dessen Alter aus der Akte des Beklagten nachvollziehen. Auch dahingehend, dass die Ausbildung des B. in der Türkei in Deutschland nicht vollständig anerkannt wird, kann dem Arbeitsvermittler gefolgt werden. Die Feststellung, dass B. deprimiert gewesen sei, kann allein der Feststellung des K. entnommen werden, verwundert aber im Hinblick auf die Erwerbsbiografie des B. nicht. Auch wenn B. nach Auffassung des Beklagten über gute Kenntnisse verfügt, kann dies bei älteren Arbeitnehmern mit weiteren Vermittlungshemmnissen ohne weiteres dazu führen, dass eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt mit Schwierigkeiten belegt ist. Ansonsten hätte B. vom Beklagten auch schneller in Arbeit vermittelt werden können und müssen.

Darüber hinaus war B. auch förderungsbedürftig im Sinne des [§ 217 Satz 2 SGB III](#). Förderungsbedürftig sind Arbeitnehmer, die ohne Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Insoweit muss zwischen der Förderung und der Eingliederung im Arbeitsmarkt ein kausaler Zusammenhang bestehen, was nicht der Fall ist, wenn der Arbeitnehmer auch ohne Zuschuss eingestellt worden wäre und somit die Eingliederung ohne Förderung erfolgt wäre (vgl. dazu BSG, Urteil vom 06.04.2006 - [B 7a AL 20/05 R - SozR 4-4300 § 324 Nr. 2](#)). Vorliegend erfolgte mit B. bereits am 20.01.2009 ein Gespräch des Arbeitsvermittlers K., wobei es um die Einstellung bei der Klägerin und die Förderung durch einen EGZ ging. Am 05.06.2009 erfolgte sodann die telefonische Nachfrage der Bevollmächtigten der Klägerin, ob eine entsprechende Förderung erfolge. Insofern hielt K. wiederum schriftlich fest, dass nach der Unterbreitung eines Angebots über einen EGZ noch eine Rücksprache mit der Klägerin nötig sei. Hieraus ist bereits erkennbar, dass ohne Förderung durch einen EGZ keine Einstellung erfolgt wäre. Die Klägerin führte weiter nachvollziehbar aus, sie habe auf die Zusicherung vertraut und deshalb anschließend B. eingestellt. Ferner gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass aus damaliger Sicht eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch die Einstellung bei der Klägerin für B. nicht möglich gewesen wäre. Dies hat auch K. so eingeschätzt, da er ein entsprechendes Förderangebot unterbreitet hat.

Unter Berücksichtigung, dass es sich bei der Gewährung eines EGZ um eine Ermessensentscheidung sowohl hinsichtlich der Frage, ob die Leistung gewährt wird, als auch im Hinblick auf deren Umfang handelt, besteht ein Anspruch auf Zahlung der Leistung. Das Ermessen ist auf Null reduziert.

Zur Überzeugung des Senats wurde der Klägerin mit dem Telefax vom 05.06.2009 vom Beklagten die Gewährung eines EGZ für zehn Monate mit 30% im Falle einer Einstellung des B. zugesagt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der Gewährung eines EGZ gewöhnlich nicht um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag handelt, sondern die Entscheidung hierüber durch den Beklagten mittels Verwaltungsakt getroffen wird. Sofern deshalb in dem Telefax von einem "Förderangebot" für B. gesprochen wird, kann dies für einen Empfänger nur so verstanden werden, dass im Falle eines Antrages auf EGZ und eine Einstellung des B. die entsprechende Förderung gewährt wird. Diese war auch konkret im Hinblick auf Dauer und Höhe (zehn Monate mit 30%) bestimmt. Soweit der Beklagte vorbringt, es habe seinerzeit die Höhe des dem Kläger zu zahlenden Gehalts noch nicht festgestanden und man sei bei der Abgabe des Angebots von einem Gehalt von unter 2.400 EUR ausgegangen, greift dies nicht. K. hat in seinem Aktenvermerk vom 05.06.2009 festgehalten, die Bevollmächtigte der Klägerin habe mitgeteilt, eine Einstellung von B. als Technischer Betriebsleiter sei möglich. Schon hieraus folgt, dass es sich nicht um eine einfache Tätigkeit gehandelt hat, sondern B. als Technischer Betriebsleiter eine verantwortungsvolle Position, die üblicherweise auch eine entsprechende Bezahlung nach sich zieht, übertragen werden sollte. Ferner war beim Gespräch am 20.01.2009 zwischen B. und K. bereits die Rede davon, dass ihm von der Klägerin ein Gehalt zwischen 3.500 EUR und 4.000 EUR gezahlt werden solle. Hiervon weichen die 4.200 EUR, die dann im Arbeitsvertrag mit B. vereinbart worden sind, nur unerheblich ab. Es wäre insofern Sache des K. gewesen, bei der Bevollmächtigten der Klägerin vor Abgabe der Zusicherung nachzufragen, in welcher Höhe ein entsprechendes Gehalt gezahlt werden solle, wenn dies für ihn entscheidungserheblich gewesen wäre. Er konnte nicht davon ausgehen, dass nunmehr ein Gehalt von nur maximal 2.400 EUR gezahlt werden sollte, da insbesondere auch ein Hinweis auf die maximale Höhe des Gehalts im Hinblick auf die ermessenslenkenden Weisungen für 2009 nach der Verwaltungsakte allenfalls gegenüber B. im Gespräch vom 20.01.2009 gegeben wurde, wenngleich auch dort nur pauschal der Vermerk zu finden ist: "Ausschlussgründe: Hohe Einkommen". Im Hinblick auf das Telefongespräch am 05.06.2009 und das Telefax vom selben Tag erfolgte aber der Kontakt ausschließlich mit der Klägerin bzw. deren Bevollmächtigten.

Auch wenn es mangels Unterschrift unter dem Telefax am Erfordernis der Schriftlichkeit für eine Zusicherung nach [§ 34 SGB X](#) fehlt und eine mündliche Zusage die Rechtsfolgen der Vorschrift grundsätzlich nicht nach sich zieht, so folgt in einer mündlichen Zusage jedenfalls eine Ermessensbindung dahingehend, das Ermessen so auszuüben, wie es zugesagt worden ist - hier mithin einen EGZ im Umfang von zehn Monaten mit 30 % zu zahlen (vgl dazu BSG, Urteil vom 04.06.2006 - [B 7a AL 20/05 R](#) - [SozR 4-4300 § 324 Nr 2](#); Urteil vom 18.08.2005 - [B 7a/7 AL 66/04 R](#) - [SozR 4-4300 § 415 Nr 1](#); Brandts in Brand, SGB III, 6. Auflage, § 88 Rn 36).

Darüber hinaus ist eine Minderleistung des B. gegeben. Wie sich aus den Aussagen von B. und P. ergibt, war eine Einarbeitung des B. in seine neue Tätigkeit durch P. notwendig. Insofern waren als Niederlassungsleiter offensichtlich vermehrt verwaltungsmäßige Arbeiten zu erledigen, wie insbesondere die Bearbeitung von Anträgen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Im Hinblick auf die langen Zeiten der Arbeitslosigkeit ist es nicht von der Hand zu weisen, dass B. zu Beginn seines neuen Arbeitsverhältnisses nicht den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprochen hat. Schließlich handelte es sich bei der maßgeblichen Rechtslage nur um einen Ermessens Gesichtspunkt und nicht um ein Tatbestandsmerkmal wie nunmehr im Rahmen des seit 01.04.2012 maßgeblichen [§ 88 SGB III](#) (vgl dazu Brandts in Brand, SGB III, 6. Auflage, § 88 Rn 25; Brandts in Niesel/Brand, SGB III, 5. Auflage, § 217 Rn 30).

Eine Einschränkung der Förderung erfolgt nicht deshalb, weil B. von der Klägerin zum 31.12.2010 gekündigt worden ist. So sieht [§ 220 Abs 2 Satz 1 SGB III](#) zwar vor, dass Eingliederungszuschüsse teilweise zurückzuzahlen sind, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht aber dann nicht, wenn eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer weiteren Beschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war ([§ 221 Abs 2 Satz 2 Nr 2 SGB III](#)). Vorliegend erfolgte die Kündigung zum 31.12.2010 - wie von B. glaubhaft vorgebracht und vom Beklagten nicht bestritten - wegen Auftragsmangel, mithin betriebsbedingt, und betraf seinerzeit alle Arbeitnehmer.

Da sich damit der Anspruch der Klägerin auf Zahlung eines EGZ in Höhe von 12.600 EUR (30 % von 4.200 EUR x zehn Monate) ergibt, kann es vorliegend dahinstehen, ob - unabhängig von der fehlenden Unterschrift unter dem Telefax vom 05.06.2009 - eine schriftliche Zusicherung gegeben worden ist oder ein Anspruch aus einem öffentlich-rechtlichen Vertrag zwischen den Beteiligten folgen könnte.

Die Klägerin hat somit einen Anspruch auf den geltend gemachten EGZ. Die Berufung war damit erfolgreich.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Gründe für die Zulassung der Revision gemäß [§ 160 Abs 2 Nrn 1 und 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2015-09-10