

L 5 AS 62/08

Land
Sachsen-Anhalt
Sozialgericht
LSG Sachsen-Anhalt
Sachgebiet
Grundsicherung für Arbeitsuchende
Abteilung
5
1. Instanz
SG Magdeburg (SAN)
Aktenzeichen
S 22 AS 835/07
Datum
28.03.2008
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
L 5 AS 62/08
Datum
11.05.2011
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 14 AS 111/11 B
Datum
25.01.2012
Kategorie
Urteil
Die Berufung wird zurückgewiesen.

Kosten sind nicht zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Klägerin zur teilweisen Rückzahlung des ihr gewährten Eingliederungszuschusses verpflichtet ist.

Die Klägerin beschäftigt sich nach dem Handelsregistereintrag mit dem Handel mit Saatgut und anderen landwirtschaftlichen Erzeugnissen, landwirtschaftlichen Lohnarbeiten, Transportaufgaben und dem Betrieb einer Tankstelle und einer Waschanlage. Sie beantragte am 27. Oktober 2005 einen Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen für die Dauer von sechs Monaten iHv 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Es sei beabsichtigt, den im Jahr 1977 geborenen M. L ... (im Weiteren: AN) in Vollzeitbeschäftigung ab dem 1. November 2005 unbefristet einzustellen. Das Arbeitsentgelt betrage 1.000 EUR monatlich. Der verwendete Antragsvordruck enthielt folgende vom Geschäftsführer der Klägerin unterschriebene Erklärung: "Ich verpflichte mich, den Eingliederungszuschuss zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder während der Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Dies gilt nicht, wenn a. ich berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen, b. eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war, c. oder d ...". Aus dem beigefügten "Anstellungsvertrag" ergab sich die Einstellung des AN zum 1. November 2005 als Außendienstmitarbeiter zu einem Bruttolohn iHv 1.500 EUR. Konkrete Arbeits- oder Aufgabenbereiche waren nicht beschrieben. In § 4 Abs. 1 des Anstellungsvertrages verpflichtete sich der AN zur Verschwiegenheit "über alle, außerhalb der Firma nicht allgemein bekannten Firmenangelegenheiten" gegenüber Außenstehenden. Nach § 9 Abs. 2 bestand die Verpflichtung, bei Erkrankungen innerhalb von drei Tagen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorzulegen.

Mit Bescheid vom 3. November 2005 bewilligte der Beklagte einen Eingliederungszuschuss "auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) in Verbindung mit dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung (SGB III)" für die Dauer vom 1. November 2005 bis zum 30. April 2006 iH der Hälfte des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts von 1.000 EUR zuzüglich eines pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag iHv 200 EUR, d.h. insgesamt 600 EUR monatlich. Die Entscheidung beruhe auf [§§ 1, 6](#) und [16 SGB II](#) und [217](#) bis [222 SGB III](#). Als Nebenbestimmungen waren geregelt: Es seien Änderungen gegenüber den Angaben im Antrag unverzüglich mitzuteilen, insbesondere die Lösung des Arbeitsverhältnisses während des Förderungszeitraums oder während der Nachbeschäftigungszeit und die Gründe hierfür. Der Eingliederungszuschuss sei teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet werde. Dies gelte nicht, wenn der Arbeitgeber berechtigt sei, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen oder die Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegenstehen, berechtigt gewesen sei. Die Nachbeschäftigungszeit entspreche der Förderungsdauer; sie betrage längstens zwölf Monate.

Mit Schreiben vom 16. November 2005 bat die Klägerin um Neuberechnung. Fehlerhaft habe sie im Antrag den Bruttolohn des AN mit 1.000 EUR anstelle von 1.500 EUR beziffert. Mit "Änderungs-/Ergänzungsbescheid" vom 21. November 2005 legte der Beklagte ein berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt iHv 1.500 EUR sowie einen pauschalen Arbeitgeberanteil iHv 300 EUR zu Grunde und bewilligte einen monatlichen Eingliederungszuschuss von 900 EUR. Die Nebenbestimmungen waren erneut beigefügt.

Unter dem 21. Juni 2006 bestätigten die Klägerin und der AN, dass das Beschäftigungsverhältnis unverändert fortbestehe. Am 16. August 2006 meldete sich der AN bei dem Beklagten und gab an, wieder dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Er legte ein Kündigungsschreiben vom 14. Juli 2006 mit einer betriebsbedingten Kündigung zum 31. Juli 2006 vor. Er habe im Zeitraum vom 14. Juni bis zum 31. Juli 2006 Krankengeld bezogen.

Unter dem 18. August 2006 hörte der Beklagte die Klägerin zur beabsichtigten teilweisen Rückforderung iHv 1.800 EUR wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Nachbeschäftigungszeit an. Diese führte aus, mit dem AN sei zum 31. Juli 2006 ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Ihm sei ein neues Arbeitsverhältnis bei der Firma G GmbH in A ... angeboten worden, bei der deutlich bessere Berufsaussichten bestanden hätten. Die Arbeitsaufnahme habe sich wohl bis zum 1. September 2006 verzögert. Der AN sei seit dem 3. Mai 2006 schwer erkrankt. Die fortbestehende Erkrankung sei Beendigungsgrund gewesen. Der Ausfall sei für den Betrieb nicht tragbar gewesen. Es sei ein "Ersatzmitarbeiter" eingestellt worden. Das Arbeitsverhältnis sei nicht aufgrund von Versäumnissen des AN beendet worden.

Auf telefonische Nachfrage des Beklagten führte der Geschäftsführer der Klägerin aus, er besitze kein Exemplar des Aufhebungsvertrages. Den habe der AN mitgenommen, aber wohl nicht unterschrieben. Auf telefonische Nachfrage erklärte der AN, es sei eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt. Die Klägerin habe den Aufhebungsvertrag angeboten, den er aus Angst vor einer Sanktion nicht angenommen habe.

Unter dem 8. September 2006 meldete sich erstmals der Prozessbevollmächtigte der Klägerin und führte aus, das Arbeitsverhältnis sei am 31. Juli 2006 beendet worden, weil das Vertrauensverhältnis erschüttert gewesen sei. Ihr sei eine Weiterbeschäftigung des AN nicht zumutbar gewesen. Seine Arbeitsleistungen seien nur durchschnittlich gewesen. Zudem habe es "mehrere rechtliche Verstöße im Arbeitsverhältnis" gegeben, die am 11. Juli 2006 abgemahnt worden seien. Versuche, ihn in andere Firmen zu vermitteln, seien gescheitert. Die beigefügte Abmahnung vom 11. Juli 2006 weist folgenden Wortlauf auf: "Aufgrund Ihres vertragswidrigen Verhaltens sprechen wir Ihnen hiermit eine Abmahnung aus. Sie haben wiederholt mit Dritten über betriebsinterne Vereinbarungen gesprochen und dabei eine einseitige subjektive Darstellung abgegeben, welche dem Unternehmen schadet. Diese Handlungsweise dulden wir in keinster Form. Eine fristlose Kündigung wird angedroht. "

Mit Bescheid vom 8. September 2006 hob der Beklagte "den Bescheid vom 30.11.2005 über einen Eingliederungszuschuss für 6 Monate vom 01.11.2005 bis 30.04.2006 wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Nachbeschäftigungszeit zum 31.07.06, ab dem 01.08.06 auf." Von der Fördersumme sei ein Betrag iHv 1.350 EUR zu erstatten. Wie in den Nebenbestimmungen zu den Bescheiden vom 3. und 21. November 2005 geregelt, sei der Eingliederungszuschuss teilweise zurückzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Nachbeschäftigungszeit beendet werde. Es habe hier am 31. Juli 2006 und damit während der noch bis zum 30. Oktober 2006 laufenden Nachbeschäftigungszeit geendet. Die weiteren Weiterbeschäftigungsmonate seien anteilig auf den Rückforderungsbetrag angerechnet worden.

Dagegen legte die Klägerin am 21. September 2006 Widerspruch ein und führte aus, der AN habe Anlass zur Kündigung gegeben. Zudem hätten dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung entgegengestanden. Eine Weitervermittlung an einen anderen Arbeitgeber sei gescheitert. Der AN habe von Anfang an eine nachlässige Arbeitsauffassung an den Tag gelegt. Seinen Arbeitsaufgaben sei er ohne Engagement nachgekommen. Er sei für die üblichen Arbeitsaufgaben eines Reisenden nur eingeschränkt verwendbar gewesen. Er habe sich verkehrswidrig verhalten, sodass sie Anwaltskosten habe aufwenden müssen, um ein Fahrverbot abzuwenden. Der AN habe wiederholt seine Verschwiegenheitspflichten hinsichtlich der Geschäftsgeheimnisse verletzt und sei deshalb abgemahnt worden. Versuche, ihn bei der "im selben Objekt tätigen B vermietungs-firma M ... einzusetzen", seien wegen der katastrophalen Arbeitseinstellung gescheitert. Diese habe sich fortgesetzt in einer längeren Krankschreibung des AN, von der sie nur nachlässig informiert worden sei. Zusammenfassend habe die Arbeitsleistung des AN die durch die Beschäftigung entstehenden Kosten wegen der unterdurchschnittlichen Arbeitsresultate und der längeren Erkrankung nicht gedeckt. Es hätten die Voraussetzungen für eine personen- und betriebsbedingte Kündigung vorgelegen. Aus Fürsorgegründen habe sie dem AN eine neue Arbeitstelle bei der Firma G. GmbH verschafft, die dieser nicht angenommen habe. Dem Schreiben beigefügt war ein Schreiben der Klägerin vom 13. Mai 2006 an den AN, in dem sie ausführte, dass sie den Besitz der Fahrerlaubnis für Außendienstmitarbeiter für unerlässlich halte. Werde ihm die Fahrerlaubnis entzogen, betrachte sie dies als Kündigungsgrund.

Mit Widerspruchsbescheid vom 12. April 2007 wies der Beklagte den Widerspruch zurück. Nach [§ 221 Abs. 2 SGB III](#) seien Eingliederungszuschüsse teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis - wie hier - während der Nachbeschäftigungszeit beendet werde. Es liege keine der gesetzlich geregelten Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht vor. Es sei nicht ersichtlich, dass die Klägerin berechtigt gewesen sei, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des AN liegen, zu kündigen. Sie habe im Verwaltungsverfahren ihre Angaben zu den Gründen, die zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geführt hätten, gewechselt. Die Kündigung sei unmittelbar nach der Abmahnung mit Schreiben vom 11. Juli 2006 erfolgt. Offensichtlich sei zuvor die Beschäftigung ohne Beanstandungen oder Abmahnungen verlaufen. Es könne daher nicht festgestellt werden, dass die Voraussetzungen für eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung vorlägen. Gemäß [§ 221 Abs. 2 Satz 3 SGB III](#) sei die Rückzahlung auf die Hälfte des Förderungsbetrages, hier 2.700,00 EUR, begrenzt. Geförderte Nachbeschäftigungszeiten seien anteilig zu berücksichtigen. Daher ergebe sich eine Forderung iHv 1.350,00 EUR. Das Datum der Aufgabe des Widerspruchsbescheides zur Post ergibt sich aus dem Verwaltungsvorgang nicht.

Am 16. Mai 2007 hat die Klägerin beim Sozialgericht Magdeburg (SG) Anfechtungsklage erhoben. Der Klage beigefügt war die Kopie des Widerspruchsbescheides, die einen Posteingangsstempel des Prozessbevollmächtigten vom 16. April 2007 trägt.

Zur Begründung hat sie auf ihre bisherigen Ausführungen Bezug genommen und ergänzend Zeugen benannt, die bestätigen könnten, dass der AN "absolut" kein Interesse an der Beschäftigung gehabt habe. Die Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hätten in der Person des AN gelegen.

Auf den Hinweis des SG, die Klagebegründung sei bislang unzureichend, hat sie ergänzt, zu den Aufgaben des AN hätten Kundenbesuche und die Akquise von Kunden gehört. Erstere Arbeiten habe er nur unwillig ausgeführt und zur Gewinnung von Kunden keine Aktivitäten gezeigt. Nach Einschaltung des Firmenanwalts zur Verhinderung eines Fahrverbots habe es weitere Sanktionen der

Straßenverkehrsbehörden gegeben. Der AN habe Verschwiegenheitspflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt, indem er Angaben über seine Vergütung und Vertragskonditionen gegenüber Dritten gemacht habe. Dies sei am 11. Juli 2006 schriftlich abgemahnt worden. Während seiner langen Erkrankung habe er - jeweils verspätet und nur auf Nachfrage - sechs Arbeitsunfähigkeitbescheinigungen von drei verschiedenen Ärzten vorgelegt.

Auf weiteren Hinweis des SG mit Schreiben vom 9. Oktober 2007 zur Unschlüssigkeit der Klage und Nachfragen, woraus die Klägerin "Unlust" ableite, wann sich der AN wem gegenüber mit welchen Worten über das Vergütungsniveau und die Vertragskonditionen geäußert habe, ob und mit welchem Ergebnis sie sich zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit an den Medizinischen Dienst der Krankenkasse gewandt habe, hat sie ausgeführt, die Äußerungen seien in ihrer Abwesenheit in Umkleideräumen und in den Vereinsräumen des Handballvereins erfolgt, dessen Vorsitzende ihr Geschäftsführer sei. Andere Handballspieler hätten dies später dem Geschäftsführer mitgeteilt. Daraufhin sei die Abmahnung erfolgt. Der AN habe in Bezug auf die diversen Arbeitsaufgaben wiederholt klagemacht, dass er auf die Arbeit schlichtweg "keine Lust" habe. Dies habe er durch Redewendungen und die mangelnde Arbeitsproduktivität zum Ausdruck gebracht. An den Medizinischen Dienst der Krankenkasse habe sie sich nicht gewandt. Um dem AN keine Nachteile zu bereiten, habe sie im Verwaltungsverfahren zunächst keine Angaben zu dessen Fehlverhalten gemacht.

In der mündlichen Verhandlung am 28. März 2008 hat der Prozessbevollmächtigte der Klägerin erklärt, diese beschäftige ständig mehr als zehn vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Das SG hat mit Urteil vom 28. März 2008, das der Klägerin am 16. April 2008 zugestellt worden ist, die Klage abgewiesen. Die Rückforderung sei auf [§ 221 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) zu stützen. Eine Ausnahme nach Satz 2 der Vorschrift, die von der Rückzahlungspflicht befreie und u.a. einen sozial gerechtfertigten Kündigungsgrund nach [§ 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#) voraussetze, liege nicht vor. Dies gelte selbst dann, wenn das KSchG selbst wegen der Kleinbetriebsklausel nicht anwendbar sei. Die von der Klägerin benannten Verstöße könnten keine Kündigung rechtfertigen. Die dem AN vorgeworfene Schlecht- bzw. Minderleistung genüge nicht den Darlegungsanforderungen. Der Arbeitnehmer schulde eine Arbeitsleistung "mittlerer Art und Güte". Werde ihm Arbeitsunlust vorgeworfen, müsse der Arbeitgeber zum einen eine durchschnittliche Arbeitsleistung definieren und zum anderen vortragen, dass der Arbeitnehmer hinter dieser Leistung zurückbleibe. Es sei zu beachten, dass ein Arbeitnehmer gerade zu Beginn einer Tätigkeit eine durchschnittliche Arbeitsleistung selten erbringen könne, da er noch der Einarbeitung bedürfe. Eine leistungsbedingte Kündigung könne erst ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer zuvor wegen der Arbeitsmängel abgemahnt worden sei. Dies sei weder vorgetragen noch ersichtlich. Der Vortrag zur Abwendung des Fahrverbots begründe keinen Kündigungsgrund. Der Verstoß gegen [§ 4 des Arbeitsvertrages](#) sei zwar abgemahnt worden, jedoch nicht so gravierend, dass ein verständiger Arbeitgeber daraufhin gekündigt hätte. Die verspätete Vorlage von Arbeitsunfähigkeitbescheinigungen sei ebenfalls nicht gravierend. Zweifelte ein Arbeitgeber deren Beweiswert an, müsse er den Arbeitnehmer vom Medizinischen Dienst der Krankenversicherung untersuchen lassen. Auch eine krankheitsbedingte Kündigung wäre nicht möglich gewesen. Der auch nach Hinweisen vage Sachvortrag der Klägerin biete keinen Anlass für weitere Ermittlungen. Es sei zu beachten, dass die Förderung des AN gerade erfolgt sei, weil dieser Vermittlungshemmnisse aufgewiesen habe. Es sei mit Minderleistungen zu rechnen gewesen, die durch die Subvention an den Arbeitgeber ausgeglichen werden sollten. Letztlich sei auch die Höhe der Rückforderung nicht zu beanstanden.

Am 16. Mai 2008 hat die Klägerin gegen das Urteil Berufung eingelegt. Zur Begründung hat sie geltend gemacht, der Bescheid vom 8. September 2006 sei nichtig. Er sei inhaltlich nicht hinreichend bestimmt iSv [§ 33 Abs. 1](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (SGB X). Daher leide er an einem besonders schwerwiegenden Fehler iSv [40 Abs. 1 SGB X](#) und sei tatsächlich nicht ausführbar ([§ 40 Abs. 2 Nr. 3 SGB X](#)). Denn der Beklagte habe einen nicht existenten Bescheid vom 30. November 2005 aufgehoben. Daher führe bereits die tatsächliche Unmöglichkeit zur Nichtigkeit des Aufhebungsbescheides. Die Rückforderung sei auch zu Unrecht auf [§ 48 SGB X](#) gestützt worden. Zudem sei sie berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Fehlerhaft habe das SG auf die Voraussetzungen des [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) abgestellt. Da sie weder zum Zeitpunkt der Antragstellung noch zum Zeitpunkt der Kündigung ständig mehr als zehn vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt habe, sei [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) auf ihren Kleinbetrieb gemäß [§ 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG](#) nicht anwendbar. Das Vorliegen einer sozial gerechtfertigten Kündigung sei mithin nicht Voraussetzung für das Eingreifen des Ausnahmetatbestands von [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#). Ein Kleinbetrieb - wie ihrer - sei wirtschaftlich nicht in der Lage, weniger leistungsfähiges Personal mitzutragen. Dies sei auch bei [§ 221 SGB III](#) zu berücksichtigen, da die Vorschrift auch dem Schutz der finanziellen Interessen der Arbeitgeber diene. Denn ein Kleinbetrieb werde durch den mittelbaren Zwang zur Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses besonders schwer belastet. Dementsprechend belaste ihn auch die Rückzahlungsverpflichtung finanziell deutlich stärker als einen Großkonzern. Zur Beurteilung der Kündigung sei auf die Grundsätze von Treu und Glauben nach [§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#) abzustellen. Schließlich gebiete der Grundsatz der Einheitlichkeit der Rechtsordnung, in Fällen, in denen das KSchG keine Anwendung finde, von der starren Prüfung der Kündigungsvoraussetzungen nach [§ 221 Abs. 2 SGB III](#) abzuweichen. Es müsse genügen, wenn ein Arbeitnehmer - wie hier - durch ein vertragswidriges Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben habe. Neben dem AN seien bei ihr im Zeitraum vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. September 2006 folgende Personen beschäftigt gewesen: 1. I. B., ab 1. August 2004, Auszubildender, 40 Stunden, 2. St. G., ab 1. März 2005, Handwerker, 40 Stunden, 3. F. S., ab 15. Oktober 2005, Berater, 20 Stunden, 4. J. F., ab 1. Februar 2006, Handwerker, 30 Stunden, 5. S. L., ab 1. Februar 2008, Büro, 40 Stunden, 6. H. H., ab 16. März 2005, Büro, 40 Stunden bis 15.01.06, danach als Minijob.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Magdeburg vom 28. März 2008 und den Aufhebungsbescheid des Beklagten vom 8. September 2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12. April 2007 aufzuheben.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Bei der Angabe "Bescheid vom 30.11.2005" handele es sich um einen offensichtlichen Schreibfehler, der nicht zur Nichtigkeit des Verwaltungsakts führe. Maßgeblich sei der vollständige Wortlaut des Verfügungssatzes. Aus diesem ergebe sich ohne Zweifel, welche Entscheidung aufgehoben worden sei. Er weist auf den Wechsel in der Argumentation der Klägerin im Verlauf des Verwaltungs- und des

gerichtlichen Verfahrens hin.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte, die beigezogenen Verwaltungsvorgänge des Beklagten und das Protokoll der mündlichen Verhandlung ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, insbesondere rechtzeitig erhoben gemäß [§ 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG). Sie ist auch statthaft gemäß [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) in der bis zum 31. März 2008 geltenden Fassung. Da das Urteil des SG in der mündlichen Verhandlung vom 28. März 2008 verkündet worden ist, war die Vorschrift in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung anzuwenden (vgl. Leitherer in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 9. Auflage 2008, § 144 RN 2a). Danach bedarf die Berufung der Zulassung in dem Urteil des Sozialgerichts oder auf Beschwerde durch Beschluss des Landessozialgerichts, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes bei einer Klage, die eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt betrifft, 500 EUR nicht übersteigt. Das gilt nicht, wenn die Berufung wiederkehrende oder laufende Leistungen für mehr als ein Jahr betrifft. Hier wendet sich die Klägerin gegen eine Rückforderung iHv 1.350 EUR.

Die Berufung ist unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn die angefochtenen Bescheide des Beklagten sind rechtmäßig.

Der Senat konnte ohne weiteren Schriftsatznachlass an die Klägerin aufgrund der mündlichen Verhandlung entscheiden, weil es nach Auffassung des Senats auf die im Rechtsgespräch erörterten Widersprüche in deren Vortrag nicht ankam.

Die Klage war zulässig. Da sich auf dem Entwurf des Widerspruchsbescheids vom 12. April 2007 in der Verwaltungsakte kein Absendevermerk befindet und sich auch ansonsten aus dem Verwaltungsvorgang nicht ergibt, wann der Widerspruchsbescheid zum Zwecke der Bekanntgabe zur Post gegeben wurde, greift die Bekanntgabefiktion des [§ 37 Abs. 2 Satz 1 SGB X](#) nicht. Nach dem Posteingangsstempel der Prozessbevollmächtigten der Klägerin auf dem bei Klageerhebung vorgelegten Widerspruchsbescheid ist von einem Zugang am 16. April 2007 auszugehen, so dass die Klageerhebung am 16. Mai 2007 fristgerecht innerhalb der einmonatigen Klagefrist erfolgt ist.

Die Klage war jedoch nicht begründet.

Zunächst liegen keine iSv [§ 42 SGB X](#) beachtlichen formellen Rechtsfehler vor. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist der Bescheid vom 8. September 2006 nicht nichtig iSv [§ 40 SGB X](#). Es liegt keiner der in [§ 40 Abs. 2 SGB X](#) enumerativ aufgezählten Nichtigkeitsgründe vor. Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Bescheid an einem besonders schwerwiegenden Fehler leidet und dies bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist ([§ 40 Abs. 1 SGB X](#)).

Soweit die Klägerin die im Verfügungssatz enthaltene fehlerhafte Bezeichnung des Rücknahmebescheids als vom 30. November 2005 stammend rügt, handelt es sich ersichtlich um einen Schreibfehler und damit um eine offenbare Unrichtigkeit iSv [§ 38 Satz 1 SGB X](#), die berichtigungsfähig ist und keine Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsakts hat. Gemeint war ersichtlich der Bewilligungsbescheid vom 3. November 2005, wie sich auch aus der Begründung des angegriffenen Bescheids ergibt. Auch der – von der Klägerin nicht angesprochene – Umstand, dass im Rücknahmebescheid der Änderungsbescheid vom 21. November 2005 nicht genannt ist, macht zwar den Rücknahmebescheid rechtlich fehlerhaft, führt jedoch nicht zu dessen Nichtigkeit, weil es sich nicht um einen offensichtlichen Fehler handelt. Dasselbe gilt, soweit im Ausgangsbescheid vom 8. September 2006 die Ermächtigungsgrundlage nicht vollständig durchsubsumiert worden ist. Entgegen der Angabe der Klägerin hat der Beklagte ausweislich Ziffer 2 des Verfügungssatzes im Bescheid vom 8. September 2006 die streitige Rückforderung auf [§ 221 Abs. 2 SGB III](#) gestützt. Wesentliche Verfahrensmängel sind nicht ersichtlich.

Im Übrigen sind Verfahrens- oder Formvorschriften, die nicht zur Nichtigkeit des Ausgangsbescheids nach [§ 40 SGB X](#) geführt haben, unbeachtlich und im Widerspruchsverfahren sowie den anschließenden Erlass des Widerspruchsbescheids geheilt worden, indem die zugrundeliegenden Bescheide zutreffend bezeichnet und die Begründung ergänzt worden sind. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf eine möglicherweise unzureichende rechtliche Begründung (fehlende Subsumtion der Voraussetzungen des [§ 221 Abs. 2 SGB III](#) und die Berechnung des Rückzahlungsbetrags) im Ausgangsbescheid. Diese ist im Widerspruchsbescheid vom 12. April 2007 in zulässiger Weise ergänzt worden.

Die Klägerin ist auch vor Erlass des angegriffenen Bescheides angehört worden.

Der angegriffene Bescheid vom 8. September 2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14. April 2007 ist auch materiell rechtmäßig.

Der Beklagte war sowohl für die Bewilligung des Eingliederungszuschusses als auch für die Entscheidung über seine Rückzahlung nach [§ 221 SGB III](#) zuständig. Nach [§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) in seiner bis zum 31. Juli 2007 geltenden Fassung kann die Agentur für Arbeit zur Eingliederung Hilfebedürftige in Arbeit u.a. die im fünften Kapitel des SGB III geregelten Leistungen an Arbeitgeber erbringen. Dazu gehört die von der Klägerin beantragte Bewilligung eines Eingliederungszuschusses gemäß [§ 217 SGB III](#) zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen. Hierzu zählt auch die Entscheidung über einen Förderungs Ausschluss und die Rückzahlung gemäß [§ 221 SGB III](#). Der Beklagte als zugelassener kommunaler Träger iSv [§ 6a SGB II](#) nimmt anstelle der Agentur für Arbeit als Träger der Leistungen nach [§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II](#) die der Bundesagentur für Arbeit obliegenden Aufgaben wahr ([§ 6a Abs. 1 Satz 1 SGB II](#)).

Dem Beklagten steht ein Anspruch auf anteilige Rückerstattung des für den AN in der Zeit vom 1. November 2005 bis zum 31. Mai 2006 gezahlten Eingliederungszuschusses iHv 1.350 EUR zu. Rechtsgrundlage hierfür ist [§ 221 Abs. 2 SGB III](#) in seiner im Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 30. April 2007 gültigen Fassung. Denn für die Rückzahlung der zuvor gewährten Zuwendung findet das Recht Anwendung, welches im Zeitpunkt der Bewilligung der Leistung – hier November 2005 – gegolten hat (vgl. Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 2. Juni 2004, Az.: [B 7 AL 56/03](#), SozR 4 4300, § 223 Nr. 1, juris RN 12).

Nach [§ 221 Abs. 2 SGB III](#) in der maßgeblichen Fassung sind Eingliederungszuschüsse teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraumes oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird (Satz 1). Dies gilt nicht (Satz 2), wenn 1. der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen, 2. eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war, 3. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Bestreben des Arbeitnehmers hin erfolgt, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat oder 4. der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat.

Die Anforderungen der gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage in [§ 221 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) sind erfüllt. Das Beschäftigungsverhältnis wurde zum 31. Juli 2006, mithin in der Mitte der vom 1. Mai bis zum 31. Oktober 2006 laufenden sechsmonatigen Nachbeschäftigungszeit beendet. Insoweit wird ergänzend auf die zutreffenden Ausführungen im Urteil des SG gemäß [§ 153 Abs. 2 SGG](#) verwiesen. Die Klägerin ist dem Grunde nach zur teilweisen Rückzahlung der erhaltenen Eingliederungszuschüsse verpflichtet. Denn [§ 221 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) sieht zwingend die teilweise Rückzahlung des Eingliederungszuschusses vor. Bei der Regelung handelt es sich um eine Sondervorschrift, die eine eigenständige Rechtsgrundlage für die Rückzahlung von Eingliederungszuschüssen darstellt (vgl. BSG, Urteil vom 21. März 2002, Az.: [B 7 AL 48/01 R](#), SozR 3 - 4300, § 422 Nr. 2 S. 5; Urteil vom 2. Juni 2004, Az.: [B 7 AL 56/03 R](#), juris RN 12 ff.) und insoweit die [§§ 45 ff. SGB X](#) verdrängt.

Entgegen der Auffassung der Klägerin liegt ein Ausschlussstatbestand iSv [§ 221 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) nicht vor. Von den dort vorgesehenen vier Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht kommen vorliegend die Nr. 1 und 2 in Betracht. Danach ist die Rückforderung ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber zur Kündigung aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers (Nr. 1) oder in dringenden betrieblichen Erfordernissen (Nr. 2) liegen, berechtigt war.

Die Vorschrift knüpft ihrem Wortlaut nach an die sozial gerechtfertigte Kündigung nach [§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG](#) an, der eine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung nur dann als sozial gerechtfertigt ansieht, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung in dem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die in der Formulierung des [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1](#) und 2 SGB III vorgenommene enge Anknüpfung spricht dafür, die im Arbeitsrecht zu den genannten Kündigungsgründen entwickelten Kriterien auch zur Auslegung der Kündigungsgründe nach [§ 221 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) heranzuziehen (vgl. Brandts in: Niesel, SGB III, 3. Auflage 2005, § 221 RN 15; Winkler in: Gagel SGB II/SGB III, Loseblatt Stand 7/10, § 221 SGB III RN 8). Argumente dagegen sind nicht ersichtlich.

Entgegen der Auffassung der Klägerin geht es nicht um eine generelle Anwendbarkeit der Vorschriften des KSchG im Rahmen der Prüfung des [§ 221 Abs. 2 SGB III](#). Dies hätte nämlich zur Folge, dass bei Nichtanwendbarkeit von [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) wegen des Eingreifens der Kleinbetriebsklausel nach [§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG](#) eine Lücke wegen der dann maßgeblichen Kündigungsgründe bestünde. Die Vorschrift des [§ 221 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) knüpft nicht an die Kündigungsgründe nach [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) an, sondern greift nur die dort geregelten Kündigungsgründe ihrem Wortlaut nach auf. Das KSchG selbst findet in [§ 221 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) keine Erwähnung.

Dadurch wird deutlich, dass es - unabhängig von den sonstigen Regelungen des KSchG - allein um die inhaltlichen Anforderungen an bestehende Kündigungsgründe gehen kann. Nur wenn diese vorliegen, wird ein Ausschluss der teilweisen Rückzahlungspflicht des Eingliederungszuschusses [§ 221 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) trotz Fehlschlagens des Eingliederungszwecks ausgelöst. Da [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1](#) und 2 SGB III nur an die im KSchG geregelten Kündigungsgründe anknüpft, ist nicht relevant, ob das KSchG im Übrigen auf die Klägerin anwendbar ist, oder ob diese tatsächlich eine Kündigung ausgesprochen hat. Die Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist unerheblich. Entscheidend ist allein, ob ein Kündigungsgrund iSv [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) vorliegt (vgl. Brandts, a.a.O, § 221 RN 16, Winkler, a.a.O. § 221 RN 8).

Soweit die Klägerin die Auffassung vertritt, der Grundsatz der Einheit der Rechtsordnung gebiete, die Privilegierung der Kleinbetriebe nach KSchG auch auf die Anwendung des [§ 221 Abs. 2 Satz SGB III](#) zu übertragen, vermag der Senat dem nicht zu folgen. Im Wege der teleologischen Reduktion sei ein Kleinbetrieb - wie sie - bereits dann nicht zur Rückzahlung der erhaltenen Sozialsubvention verpflichtet, wenn die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht gegen [§ 242 BGB](#) verstoße.

Dagegen steht die unterschiedliche Schutzrichtung der Vorschriften: Die Kleinbetriebsklausel des [§ 23 KSchG](#) schützt "kleine" Unternehmen davor, sich nur unter der erschwerten Voraussetzung der sozial gerechtfertigten Kündigung des [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) von eingestellten Arbeitnehmern trennen zu können. Angesichts des Umstands, dass ihnen wirtschaftlich regelmäßig das Durchschleppen ungeeigneten Personals nicht möglich ist, sie aber für ihre betriebliche Betätigung zwingend auf den Einsatz von Personal angewiesen sind, sind die Anforderungen an einen Kündigungsgrund abgesenkt, um sie nicht im Vergleich zu größeren Betrieben, die Ausfälle wirtschaftlich leichter kompensieren können, zu benachteiligen.

Diese Zielrichtung im Kündigungsschutzrecht lässt sich nicht auf den vorliegenden Fall übertragen. Mit den Regelungen des SGB III wird ein anderer Schutzzweck verfolgt. Die Leistungen dienen der Arbeitsförderung, d.h. gesamtwirtschaftlich der Erreichung eines hohen Beschäftigungsstands ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)). Das Entstehen von Arbeitslosigkeit soll vermieden oder deren Dauer verkürzt werden. Bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik geht es insbesondere darum, mittels gezielter Förderung den einzelnen Arbeitnehmer möglichst dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Leistungen nach dem SGB III dienen daher grundsätzlich nicht der Unternehmensförderung, auch wenn diese im Einzelfall - wie hier - Empfänger von Leistungen sind.

Dies gilt auch für den Eingliederungszuschuss nach [§§ 217 ff. SGB III](#), der auf Antrag an Unternehmen ausgereicht wird, um die Eingliederung eines Arbeitnehmers mit Vermittlungshemmnissen auf den Arbeitsmarkt zu fördern. Soweit es um die Realisierung des Förderungszwecks bzw. die Rückabwicklung bei Fehlschlagens desselben geht, besteht jedoch kein Grund, Kleinbetriebe und größere Unternehmen unterschiedlich zu behandeln. Denn beide sind durch die (teilweise) Rückforderung der erhaltenen Förderung in gleicher Weise betroffen. Beiden stand es frei, eine staatliche Förderung für die Einstellung eines ggf. leistungsgeminderten Arbeitnehmers in Anspruch zu nehmen. Beiden war es möglich, davon Abstand zu nehmen und einen ohne staatliche Förderung - zu den für sie geltenden Kündigungsbedingungen - zu beschäftigen. Dementsprechend sind beide Arbeitgeber durch eine Subventionsrückforderung bei Fehlschlagens des Förderzwecks in gleicher Weise betroffen, so dass kein Anlass besteht, für Kleinbetriebe eine Rückforderung von anderen

bzw. modifizierten Voraussetzungen abhängig zu machen. Der Eintritt des Rückforderungsfalls ist Bestandteil der freien Unternehmerentscheidung bei der Einstellung von AN in subventionierte Arbeitsverhältnisse. Eine Ausnahme von der Rückzahlbarkeit ist daher nur bei Vorliegen der Kündigungsvoraussetzungen der [§ 221 Abs. 2 Nr. 1](#) und 2 SGB III geboten.

Es bestehen auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Rückforderungsvorschrift. [§ 221 Abs. 2 SGB III](#) enthält nur eine mittelbare Berufsausübungsregelung (vgl. BSG, Urteil vom 2. Juni 2004, Az.: [B 7 AL 56/03 R](#), juris RN 17 ff.). Der Arbeitgeber wird durch die teilweise Rückforderung der gewährten Subvention bei vorzeitiger Entlassung des AN nicht unzumutbar belastet, denn er hat vor bzw. zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die Wahl, auf eine Förderung zu verzichten oder einen nicht zu fördernden Arbeitnehmer einzustellen (BSG, a.a.O., RN 19). Ein Eingriff in den Schutzbereich von [Art. 14](#) Grundgesetz liegt nicht vor (BSG, a.a.O., RN 20).

Indes liegen hier die Voraussetzungen von [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1](#) und 2 SGB III nicht vor. Der von der Klägerin genannte Kündigungsgrund der Schlechtleistung (Passivität, Unlust, Minderleistung) ist bereits nicht in überprüfbarer Weise dargelegt. Insoweit wird auf die zutreffenden Ausführungen im Urteil des SG Bezug genommen ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)) und von einer erneuten Darstellung abgesehen. Ergänzend weist der Senat darauf hin, dass der Eingliederungszuschuss gemäß [§ 217 SGB III](#) gerade zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen bewilligt wird. Dabei handelt es sich um Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers liegen und die seine Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschweren. Durch die Gewährung der Subvention sollen Leistungsdefizite für den Arbeitgeber kompensiert werden. So wurde nach Satz 1 in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden gesetzlichen Fassung von [§ 217 SGB III](#) ein Eingliederungszuschuss ausdrücklich "zum Ausgleich von Minderleistungen" gewährt. Im Übrigen wäre Voraussetzung für eine auf die behauptete Schlechtleistung gestützte Kündigung eine vorherige Abmahnung gewesen.

Auch die Ausführungen zu einem drohenden Fahrverbot für den AN als eine Sanktion verkehrsordnungswidrigen Verhaltens führen im Rahmen des Kündigungsgrundes der Schlechtleistung zu keinem anderen Ergebnis. Der Entzug der Fahrerlaubnis, der dem AN die Arbeitsleistung unmöglich gemacht hätte, konnte abgewendet werden. Soweit die Klägerin durch Nennung dieses Vorfalls die Arbeitseinstellung des AN exemplarisch zum Ausdruck bringen wollte, ist dies nicht geeignet, den bereits o.g. fehlenden Sachvortrag zu ersetzen. Im Übrigen fehlt es an einer vorherigen Abmahnung des AN.

Eine kündigungsrelevante Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten liegt mit dem Vorwurf des Verstoßes gegen Verschwiegenheitspflichten ebenfalls nicht vor. Zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten gehört die vertragliche Rücksichtnahmepflicht ([§ 242 BGB](#); jetzt ausdrücklich [§ 241 Abs. 2 BGB](#) nF). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und diese im zumutbaren Umfang sowie die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren, vor allem um Schäden des Arbeitgebers zu verhindern (vgl. Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 3. Juli 2003, Az.: [2 AZR 235/02](#), juris RN 30). Unabhängig davon, ob die von der Klägerin vorgeworfene Mitteilung an Dritte von Entlohnung und Vertragskonditionen überhaupt eine kündigungsrelevante Verletzung darstellen kann, hatte die Klägerin das von ihr beanstandete Verhalten unter dem 11. Juli 2006 – vier Tage vor Ausspruch der Kündigung – abgemahnt und damit zu erkennen gegeben, dass sie wegen dieses Grundes aktuell keine Kündigung aussprechen will. Das abgemahnte Verhalten und der darauf beruhende Kündigungsgrund ist "verbraucht" und rechtfertigte erst im Wiederholungsfall eine Kündigung (vgl. BAG, Urteil vom 26. November 2009, Az.: [2 AZR 751/08](#), juris RN 14). Dafür ist indes nichts ersichtlich.

Der krankheitsbedingte Ausfall des AN in der Zeit vom 3. Mai bis zum 31. Juli 2006 kann in keinem Fall eine Kündigung rechtfertigen.

Die Kündigung ist im Falle einer wohl hier vorliegenden lang andauernden Erkrankung nach der ständigen Rechtsprechung des BAG nur gerechtfertigt, wenn eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt (erste Stufe), eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist (zweite Stufe) und eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (dritte Stufe). Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist in aller Regel ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen. Die bestehende Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit steht einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit dann gleich, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung in den nächsten 24 Monaten mit einer anderen Prognose nicht gerechnet werden kann (vgl. nur BAG, Urteil vom 12. April 2002, Az.: [2 AZR 148/01](#), juris RN 41 m.w.N.).

Hier ist weder der Grund der Erkrankung bekannt noch gibt es sonstige Anhaltspunkte dafür, dass bei Ausspruch der Kündigung die Klägerin von einer weiteren, 24 Monate dauernden Erkrankung ausgehen konnte. Häufige Kurzerkrankungen entfallen als Kündigungsgrund bereits deshalb, da solche weder dargelegt noch ersichtlich sind.

Auch eine verspätete Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vermag eine Kündigung hier nicht zu rechtfertigen. Unabhängig davon, dass die Klägerin bereits die Verletzung der Vorlagepflicht nicht hinreichend konkret vorgetragen hat und auch aus den Unterlagen eine Pflichtverletzung nicht ersehen werden konnte, kann eine solche Nebenpflichtverletzung nur nach vorheriger Abmahnung zu einer Kündigung führen. Soweit die Klägerin bezweifelt, dass der AN tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war und ihm somit das Vortäuschen einer Erkrankung vorwirft, kann dieses zwar als Grund einer Kündigung dienen. Dem einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innewohnende Beweiswert aber hätte die Klägerin nur durch Darlegen von Umständen begegnen können, die, wenn sie offenbar oder erwiesen sind, im Rahmen einer vorzunehmenden Beweismwürdigung Bedenken gegen die durch die ärztliche Bescheinigung attestierte Arbeitsunfähigkeit begründen (vgl. BAG, Urteil vom 15. Juli 1992, Az.: [5 AZR 312/91](#), juris RN 16). Das hat die Klägerin jedoch trotz eines ausdrücklichen gerichtlichen Hinweises nicht getan.

Der gegenüber dem AN ausgesprochenen Kündigung lagen nach alledem keine sie rechtfertigenden Gründe iS [§ 221 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1](#) und 2 SGB III zugrunde. Die weiteren Tatbestandsalternativen des [§ 221 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) kommen vorliegend nicht in Betracht. Daher verbleibt es bei der grundsätzlichen Rückzahlungspflicht des [§ 221 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#).

Der Höhe nach ist die Rückzahlung gemäß [§ 221 Abs. 2 Satz 3 SGB III](#) auf die Hälfte des Förderungsbetrages begrenzt. Nach Satz 4 der Vorschrift sind ungeforderte Nachbeschäftigungszeiten anteilig zu berücksichtigen. Es ergibt sich folgende Berechnung: Zunächst sind die nicht geförderten Nachbeschäftigungszeiten vom Förderungszeitraum abzuziehen; sodann sind die im verbliebenen Zeitraum geleisteten Zahlungen zu halbieren. Der Beklagte hat die Klägerin sechs Monate lang mit je 900 EUR, insgesamt 5.400 EUR, gefördert. Der

Nachbeschäftigungszeitraum betrug ebenfalls sechs Monate (vom 1. Mai 2006 bis zum 31. Oktober 2006). In diesem Zeitraum hat die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2006, d.h. nach drei Monaten beendet. Es war daher der Höchstrückzahlungsbetrag von 2.700 EUR (Hälfte der Förderung) auf die Hälfte der Nachbeschäftigungszeit (drei Monate) zu reduzieren. Daraus ergibt sich die geltend gemachte Forderung iHv 1.350 EUR.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Arbeitgeber, die Eingliederungszuschüsse erhalten, sind kostenrechtlich nach [§ 183 SGG](#) privilegiert (vgl. BSG, Urteil vom 22. September 2004, Az.: [B 11 AL 33/03 R](#), juris).

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

Rechtskraft

Aus

Login

SAN

Saved

2012-05-11