L 13 AL 865/06

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
13
1. Instanz
SG Reutlingen (BWB)
Aktenzeichen
S 9 AL 4024/04
Datum
24.11.2005
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 13 AL 865/06
Datum
18.07.2006
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 24. November 2005 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Bewilligung von Eingliederungszuschüssen für die Arbeitnehmer H. B. (B.) und M. S. (S.) streitig.

Die Klägerin, ein Unternehmen des Sanitär-, Heizungs und Rohrnetzbaus, beantragte jeweils per Fax am 26. Februar 2004 für die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung von B. und S. Eingliederungszuschüsse bei der Agentur für Arbeit B. (Agentur). Der 1958 geborene in S./T. wohnhafte B. war seit August 2001 mit Bezug von Arbeitslosenhilfe arbeitslos und für eine Beschäftigung als Rohrleitungsbauer arbeitssuchend gemeldet. Der geborene in T./S. wohnhafte S. war seit 16. November 2003 mit Bezug von Arbeitslosengeld arbeitslos und ebenfalls für eine Beschäftigung als Rohrleitungsbauer arbeitssuchend gemeldet. Er hatte vom 16. bis 19. Februar 2004 an einer Trainingsmaßnahme bei der Klägerin teilgenommen. Die Arbeitsaufnahme von B. erfolgte am 22. März 2004, diejenige von S. am 24. März 2004. Unterlagen wie z. B. Arbeitsverträge waren den auch nicht vollständig ausgefüllten Anträgen nicht beigefügt. Mit E-Mail vom 26. Februar 2004 teilte Sachbearbeiter P. (P.) von der Agentur der Klägerin mit, ausgehend von einer "Betrachtung" des B. als ungelernte Kraft, weil dessen zweijährige Ausbildung als Zerspaner hier nicht anerkannt werde, sei er in der Lage, einen Zuschuss zu zahlen, der sich mit dem Wunsch der Klägerin decke; es könnten sechs Monate lang 30 v.H. der gesamten Bruttokosten übernommen werden vorausgesetzt, es handele sich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Es werde darum gebeten, die mit heutigem Datum zugehenden Anträge auszufüllen und diese zusammen mit den Arbeitsverträgen zurückzuschicken. Mit weiterer E-Mail vom 4. März 2004 bat P. die Klägerin darum, die Anträge auf dem Postwege zurückzusenden, da Unterschrift und Firmenstempel im Original vorliegen müssten; gebeten wurde auch nochmals um die Zusendung der Arbeitsverträge. Mit Schreiben vom 21. Juni 2004 erinnerte die Agentur an die Vorlage von Kopien der unbefristeten Arbeitsverträge, um über die Anträge auf Eingliederungszuschüsse für B. und S. abschließend entscheiden zu können. Mit Bescheid vom 28. Juli 2004 lehnte die Agentur die Bewilligung von Eingliederungszuschuss für B. ab. Mit Bescheid vom 29. Juli 2004 wurde auch der Eingliederungszuschuss für S. abgelehnt. Mit Schreiben vom 5. August 2004 - bei der Agentur eingegangen am 6. August 2004 - übersandte die Klägerin die jeweiligen Arbeitsverträge für B. und S. sowie noch Lohnabrechnungen beider Arbeitnehmer für Juni bis Juli; diejenigen für März bis Mai 2004 waren schon vorher zu den Akten gelangt. Im Schreiben vom 5. August 2004 entschuldigte sich die Klägerin für die verspätete Zusendung der Unterlagen; die Arbeitsverträge seien versehentlich bei ihr liegen geblieben. Am 6. September erhob die Klägerin gegen die Bescheide vom 28. und 29. Juli 2004 Widerspruch. Nachdem die Klägerin der Agentur mitgeteilt hatte, dass die beiden Arbeitsverhältnisse von B. und S. gekündigt worden seien, forderte die Agentur B. und S. zur Stellungnahme/Mitteilung der Gründe für die Kündigung auf. B. hatte mit Schreiben vom 26. August 2004 das Arbeitsverhältnis zum 27. August 2004 gekündigt. S. hatte mit Schreiben vom 10. August 2004 das Arbeitsverhältnis - wie in beiderseitigem Einverständnis besprochen - mit Wirkung vom 26. Juli 2004 zum 6. August 2004 gekündigt. B. teilte mit Schreiben vom 7. November 2004 mit, Grund seiner Kündigung sei das absolut schlechte Arbeitsklima zwischen ihm und Herrn S. (Sch.) gewesen. Weder seien die zugesicherten 12 EUR Stundenlohn in den Arbeitsvertrag hineingeschrieben worden, sondern nur 10 EUR, noch habe sich Sch. an irgendeine Zusage gehalten. Es sei Pflicht gewesen, täglich mindestens 10 Stunden zu arbeiten, auch am Freitag. Durch regelmäßigen Betrug in der monatlichen Abrechnung habe Sch. den Arbeitern Stunden abgezogen und ungedeckte Schecks zugeschickt. Er habe ihn und S. mit Lohnverweigerung erpresst, wenn sie nicht noch einen Arbeitsvertrag unterschreiben würden, damit er beim Arbeitsamt abkassieren könne. S. teilte mit undatiertem Schreiben mit, er habe sich im Winter 2004 bei der Klägerin beworben und sei auch eingestellt worden. Er habe dies als eine Chance betrachtet, seine wirtschaftliche Lage zu verbessern. Die Versprechen des Arbeitgebers seien in vielen Punkten dürftig ausgefallen. Der ausgehandelte Stundenlohn von Anfangs 12,50 EUR sei nicht eingehalten worden. Er habe monatlich bis zu 240 Stunden gearbeitet, um auch einmal Donnerstags oder

Freitags am Nachmittag zu seiner Familie nach Hause fahren zu können; dies habe Sch. jedoch verweigert. Selbst wenn er 240 Stunden monatlich gearbeitet habe, seien ihm selten mehr als 210 Stunden bezahlt worden. Es seien immer Stunden abgezogen worden, so z.B. für Arbeitskleidung. Mobbing sei an der Tagesordnung gewesen und die Anforderungen an die Arbeitnehmer seien immer unmenschlicher geworden. Mit einem über beide Widersprüche entscheidenden Widerspruchsbescheid vom 16. November 2004 wies die Agentur die Widersprüche der Klägerin als unbegründet zurück.

Hiergegen hat die Klägerin am 15. Dezember 2004 beim Sozialgericht Reutlingen (SG) Klage erhoben. Zur Begründung hat sie vorgebracht, mit E-Mail vom 26. Februar 2004 habe ihr die Agentur zugesichert, für die Dauer von sechs Monaten 30 v.H. der Gesamtbruttokosten als Eingliederungszuschuss zu übernehmen, wenn die beiden Rohrleitungsbauer B. und S. mit unbefristeten Arbeitsverträgen eingestellt würden. Sie habe mit Schreiben vom 4. März 2004 der Agentur mitgeteilt, die angeforderten Arbeitsverträge würden erst bei Arbeitsbeginn erstellt werden. Zu deren verzögerten Übersendung sei es gekommen, weil B. und S. die Arbeitsverträge erst mit erheblicher Verspätung unterschrieben und zurückgegeben hätten. Am 22. bzw. 24. März 2004 seien unbefristete Arbeitsverträge geschlossen worden. Die Kündigungen von B. und S. im August 2004 führten nicht zum Wegfall des Anspruchs auf Eingliederungszuschuss; sie hätten mit den Arbeitsbedingungen nichts zu tun, sondern seien ausschließlich auf persönliche Umstände der beiden Arbeitnehmer zurückzuführen. Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Mit Urteil vom 24. November 2005 hat das SG die Klage abgewiesen. Die Prüfung, ob auch ohne Eingliederungszuschuss eine dauerhafte Eingliederung der betroffenen Arbeitnehmer in Betracht komme, bedinge eine Prognoseentscheidung. Im Zeitpunkt der Entscheidung über die Bewilligung von Eingliederungszuschüssen für B. und S. hätten die für die Prognoseentscheidung wesentlichen Unterlagen (z.B. Arbeitsverträge) trotz mehrmaliger Aufforderung nicht vorgelegen. Eine Zusicherung auf Gewährung von Eingliederungszuschüssen sei ebenfalls nicht abgegeben worden.

Gegen das den Bevollmächtigten der Klägerin am 25. Januar 2006 gegen Empfangsbekenntnis zugestellte Urteil hat die Klägerin am 21. Februar 2006 beim Landessozialgericht schriftlich Berufung eingelegt. Ein Eingliederungszuschuss müsse vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses beantragt werden; dies sei der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme. B. und S. hätten am 22. bzw. am 24. März 2004 die Arbeit aufgenommen. Der jeweilige Antrag auf Eingliederungszuschuss sei jedoch am 26. Februar 2004 und damit rechtzeitig gestellt worden. Da alle Förderungsvoraussetzungen für B. und S. vorgelegen hätten und die Beklagte mit Mitteilung vom 26. Februar 2004 die Bewilligung von Eingliederungszuschüssen ausdrücklich anerkannt habe, sei kein Raum mehr für eine zusätzliche Prognoseentscheidung und kein Ermessenspielraum mehr gegeben gewesen. Das Schreiben der Beklagten vom 26. Februar 2004 sei eine Zusicherung. Am Anspruch auf Bewilligung von Eingliederungszuschüssen ändere sich nichts durch die verspätete Vorlage der Arbeitsverträge. Die Vorlage von schriftlichen Arbeitsverträgen sei für das Entstehen des Förderungsanspruchs in keinster Weise konstitutiv. Die Kündigungen der beiden Arbeitnehmer im August 2004 führten nicht zum Wegfall des Anspruchs. Beide Kündigungen hätten nichts mit den Arbeitsbedingungen zu tun, sondern seien ausschließlich auf persönliche Umstände zurückzuführen gewesen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 24. November 2005 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung der Bescheide vom 28. Juli 2004 und 29. Juli 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. November 2004 zu verurteilen, ihr für die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit H. B. vom 22. März bis 27. August 2004 und mit M. S. vom 24. März bis 6. August 2004 jeweils Eingliederungszuschüsse in zugesagter Höhe zu gewähren, hilfsweise, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts die Anträge auf Gewährung von Eingliederungszuschüssen für die Arbeitnehmer H. B. und M. S. erneut zu verbescheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angegriffene Urteil und ihre Bescheide für zutreffend.

Wegen der weiteren Darstellung des Sachverhalts wird auf die Verwaltungsakten der Beklagten, die Klageakte des SG (S 9 AL 4024/04) sowie die Berufungsakte des Senats (L 13 AL 865/06) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin hat keinen Erfolg.

Die gemäß §§ 143, 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) statthafte Berufung ist zulässig; sie ist unter Beachtung der maßgeblichen Form- und Fristvorschriften (§ 151 Abs. 1 SGG) eingelegt worden.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das SG hat zu Recht die Klage abgewiesen; die Klägerin hat keinen vorrangig mit der kombinierten Anfechtungs- und Verpflichtungsklage (vgl. § 54 Abs. 1 SGG) zu verfolgenden (vgl. BSG, Urteil vom 6. April 2006 - B 7a AL 20/05 R - abgedruckt in juris) Anspruch auf Neubescheidung ihres Antrags auf Gewährung eines Eingliederungszuschusses für die Arbeitnehmer B. und S. und damit erst recht keinen Anspruch auf Gewährung der Eingliederungszuschüsse.

Die Berufung ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil die Bescheide der Agentur vom 28. und 29. Juli 2004 wegen nicht rechtzeitiger Einlegung des Widerspruchs bestandskräftig geworden wären. Denn über die Widersprüche hat die Agentur im Widerspruchsbescheid vom 16. November 2004 sachlich entschieden und damit eine sachliche Nachprüfung im anschließenden gerichtlichen Verfahren ermöglicht (vgl. BSGE 49, 85, 87; BSG SozR 1500 § 87 Nr. 5; BSG SozR 1500 § 84 Nr. 5). Dass die Agentur für beide Widersprüche in ein- und demselben Widerspruchsbescheid entschieden hat, erachtet der Senat nicht als angreifbar; denn die Ansprüche und Ablehnungen stehen in Zusammenhang und betreffen denselben Beteiligten, sodass das Vorverfahren in beiden Fällen durchgeführt ist.

Rechtsgrundlage für die von der Klägerin begehrten Eingliederungszuschüsse ist § 217 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) in der am 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Fassung durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl, I S. 2848). Nach § 217 Satz 1 SGB III können Arbeitgeber zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen

Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten, 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).

Nicht alle der für die im Ermessen der Beklagten stehende Gewährung eines Eingliederungszuschusses erforderlichen Voraussetzungen sind erfüllt. Zunächst ist festzustellen, dass die Klägerin am 26. Februar 2004 den jeweiligen Antrag auf den Eingliederungszuschuss vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses am 22. März 2004 bei B. und am 24. März 2004 bei S. rechtzeitig gestellt hat (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 6. April 2006 a.a.O.) und B. sowie S. von der Klägerin auch als Arbeitnehmer aufgrund eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit Anspruch auf Arbeitsentgelt beschäftigt worden sind (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 6. April 2006 a.a.O.). Dass zu Beginn der Arbeitsverhältnisse noch kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorlag und sich die Klägerin trotz mehrerer nicht beantworteter Fragen im Formantrag auch nicht zur Höhe des Arbeitsentgelts erklärt hat, ist unerheblich. Das Gesetz selbst verlangt als Rechtsvoraussetzung des Eingliederungszuschusses nicht den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages oder eine Angabe zur Höhe des Arbeitsentgelts. Wenn die Beklagte für ihre Entscheidung über den Zuschussantrag die Vorlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages sowie eine Erklärung zur Höhe des Arbeitsentgelts für erforderlich hält und aus einer Untätigkeit des Arbeitsgebers nachteilige Konsequenzen ziehen will, muss sie dies - was vorliegend jedoch unterblieb - zuvor unter Hinweis auf die mögliche Sanktion der Versagung nach § 66 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch (SGB I) in der dort vorgesehenen Form fordern (vgl. BSG SozR 4-4300 § 415 Nr. 1). B. und S. haben auch zu den Arbeitnehmern mit eine Vermittlung wegen in ihrer Person liegenden Umständen erschwerenden Vermittlungshemmnissen gehört, denn bei ihnen bestand in Bezug auf die künftige Beschäftigung bei der Klägerin eine Einarbeitungsnotwendigkeit; B. gehörte außerdem zum Personenkreis der Langzeitarbeitslosen (vgl. § 218 Abs. 1 Nr. 2 SGB III in der bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung; § 18 Abs. 1 SGB III). Offenbleiben kann, inwiefern bei den Arbeitnehmern B. und S. das nach § 217 Satz 2 SGB III die Förderhöhe und die Förderdauer beeinflussende, aber auch für die Ermessensausübung, ob ein Eingliederungszuschuss gewährt wird, maßgebende Erfordernis der Minderleistung zu bejahen war (vgl. § 217 Satz 1 SGB III in der bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung; BSG, Urteil vom 6. April 2006 a.a.O.).

Denn in jedem Fall verneint der Senat das weitere für eine Förderung vorausgesetzte Merkmal, wonach der Arbeitgeber den Zuschuss "zur Eingliederung" von Arbeitnehmern mit personenbedingten Vermittlungshemmnissen erhalten kann. Dies bedeutet, dass nicht anders als nach der Vorgängervorschrift des § 217 Satz 2 SGB III zwischen der Förderung und der Eingliederung ein Kausalzusammenhang bestehen muss. Gefordert ist eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt, die zudem möglichst dauerhaft ist; ein wesentlicher Unterschied zum früheren § 217 Satz 2 SGB III besteht insoweit nicht. Der Kausalzusammenhang ist zu verneinen, wenn der Arbeitnehmer auch ohne Zuschuss eingestellt worden und somit die Eingliederung ohne Förderung erfolgt wäre (vgl. BSG, Urteil vom 6. April 2006 a.a.O.). Darüber hinaus fehlt es an dem geforderten Kausalzusammenhang auch dann, wenn sich auch mit Gewährung eines Zuschusses eine möglichst dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht erreichen lässt, der Zuschuss also seinen Zweck verfehlt. Ob mit oder auch ohne Zuschuss eine dauerhafte Eingliederung erreicht werden kann, ist im Wege einer der uneingeschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliegenden Prognoseentscheidung zu beurteilen; ein Beurteilungsspielraum besteht insoweit nicht (vgl. BSG, Urteil vom 6. April 2006 a.a.O.).

Auch wenn die Beklagte in keinem der Bescheide und auch im Widerspruchsbescheid als Prognose zu beurteilende Ausführungen gemacht hat, verneint der Senat den Kausalzusammenhang zwischen Förderung und Eingliederung deshalb, weil angesichts der zwischen der Klägerin und den Arbeitnehmern B. und S. geschlossenen Arbeitsverträge auch eine Förderung voraussichtlich keine dauerhafte Eingliederung erreichen konnte. Zutreffend hat das Sozialgericht im angegriffenen Urteil die Auffassung vertreten, dass die gleichlautend abgefassten schriftlichen Arbeitsverträge eine Vielzahl von die Klägerin einseitig begünstigenden und die Arbeitnehmer benachteiligenden Klauseln enthielten und die Arbeitnehmer sich hierauf eigentlich nicht einlassen mussten. Auch der Senat ist der Auffassung, dass die schriftlichen Arbeitsverträge in einer Weise einseitig zu Gunsten der Klägerin abgefasst waren und die Arbeitnehmer benachteiligt haben, dass die Arbeitsverhältnisse von vornherein zum baldigen Scheitern verurteilt waren. Der Senat nimmt insoweit Bezug auf die Wiedergabe der die Arbeitnehmer benachteiligenden und diesen das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko unangemessen aufbürdenden Klauseln im angegriffenen Urteil Seite 7 unten und Seite 8 oben. Insbesondere wegen des ausdrücklich zum Bestandteil des Arbeitsvertrags gemachten Rechts des Arbeitgebers, wonach das Arbeitsverhältnis während der Wintermonate jederzeit wegen Schlechtwetter abgebrochen werden kann, wenn die Auftragslage z.B. bedingt durch kalte Wintermonate die Vollbeschäftigung nicht zulässt, ist der Kausalzusammenhang zwischen Förderung und einer dauerhaften Eingliederung zu verneinen, denn der Vertrag enthielt nicht einmal eine Wiedereinstellungs- oder eine Wiederbeschäftigungszusage. Mit dieser Klausel hat sich die Klägerin eine Rechtsstellung verschafft, die der Zielsetzung einer dauerhaften Eingliederung von B. und S., wie sie durch die Förderung nach § 217 SGB III angestrebt wird, vollkommen entgegensteht. Angesichts dessen, dass auch wesentliche Bestimmungen zur Entlohnung und zur Arbeitszeit offen und unbestimmt formuliert waren, stand zu erwarten, dass eine dauerhafte berufliche Eingliederung von B. und S. nicht gelingen wird. Dies wird im Übrigen auch durch die nur wenige Monate nach Beginn der Beschäftigung ausgesprochenen Kündigungen der Arbeitsverhältnisse seitens der Arbeitnehmer bestätigt. Ihre Begründungen für die Beendigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses machen deutlich, dass gerade die Handhabung der zum Vorteil der Klägerin formulierten arbeitsvertraglichen Regelungen zur Entlohnung und zur Arbeitszeit der ausschlaggebende Grund für B. und S. zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse waren.

Die Klägerin kann einen Anspruch auf Gewährung der beantragten Eingliederungszuschüsse für B. und S. für die Dauer des Bestehens des jeweiligen Arbeitsverhältnisses auch nicht aus § 34 Abs. 1 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) herleiten. Gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 SGB X bedarf eine von der zuständigen Behörde erteilte Zusage, einen bestimmten Verwaltungsakt später zu erlassen oder zu unterlassen (Zusicherung), zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Form. Eine Zusicherung ist somit nur dann anzunehmen, wenn die zuständige Behörde einem Betroffenen zusagt, einen bestimmten Verwaltungsakt später zu erlassen oder zu unterlassen. Die Zusicherung hat dabei die Aufgabe, als verbindliche Zusage über das zukünftige Verhalten der Verwaltungsbehörde bei Erlass eines Verwaltungsaktes dem Adressaten, der seinerseits erst noch die Voraussetzungen für den Erlass des ihn begünstigenden Verwaltungsaktes herbeiführen muss, die Gewissheit zu verschaffen, dass seine Aufwendungen auch zu dem von ihm beabsichtigten Erfolg führen (vgl. BSGE 56, 249, 251; BSG Breithaupt 1999, 957 f.). In der E-Mail vom 26. Februar 2004 hat die Arbeitsagentur B. nicht verbindlich zum Ausdruck gebracht, dass sie die beantragten Eingliederungszuschüsse für B. und S. gewähren wird, sondern sie hat dadurch, dass sie als Voraussetzung für den Eingliederungszuschuss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis genannt und die Vorlage der Arbeitsverträge verlangt hat, zum Ausdruck gebracht, dass vor der Bewilligung der beantragten Eingliederungszuschüsse noch eine entsprechende Prüfung der Voraussetzungen für die beantragte Leistung erfolgen müsse. Dies hat sie noch dadurch bekräftigt, dass sie zwei Mal (Schreiben vom 4. März 2004 und 21. Juli 2004) an der Forderung der Vorlage der Arbeitsverträge der Klägerin gegenüber festgehalten hat. Keinesfalls konnte dem Schreiben vom 26. Februar 2004 aus Sicht der Klägerin die verbindliche Zusage der Arbeitsagentur B. entnommen werden, Eingliederungszuschüsse würden

auf jeden Fall bewilligt, sobald die Arbeitsverträge vorgelegt würden.

Ein Raum für eine erneute Ermessensbetätigung der Beklagten war bereits deshalb nicht eröffnet, weil es an einer Grundvoraussetzung für eine Förderung durch Eingliederungszuschüsse für die betreffenden Arbeitnehmer B. und S. überhaupt fehlt.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG und berücksichtigt, dass der Arbeitgeber in Streitigkeiten über Eingliederungszuschüsse Leistungsempfänger im Sinne von § 183 SGG ist (vgl. BSG SozR 4-1500 § 183 Nr. 2).
Rechtskraft
Aus
Login
BWB
Saved
2006-09-04