

# NW\_GERICHTE SV 24 23 vom 16. Dezember 2024

NW Gerichte, 2024-12-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw\\_gerichte\\_SV 24 23](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_SV_24_23)

FR: NW\_GERICHTE SV 24 23 du 16 décembre 2024

IT: NW\_GERICHTE SV 24 23 del 16 dicembre 2024

## Erwägungen

### E. 1

Gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung kann gemäss Art. 1 Abs. 1 AVIG (SR 837.0) i.V.m. Art. 2 sowie Art. 56 und 57 ATSG (SR 830.1) Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht eingereicht werden (vgl. auch Art. 10 der Einführungsverordnung zur Bundesgesetzgebung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [EV AVIG; NG 744.1]). Örtlich zuständig ist grundsätzlich das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem der Versicherte oder der beschwerdeführende Dritte zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG i.V.m. Art. 10 EV AVIG). Im Bereich der Arbeitslosenversicherung kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 und 2 ATSG regeln (Art. 100 Abs. 3 AVIG). Gemäss Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV, SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig. Örtlich wie auch sachlich zuständig ist damit die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts des Kantons Nidwalden (Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 39 GerG [NG 261.1]). Hinsichtlich der Beschwerdelegitimation ist vorab festzustellen, dass im Bereich der Einarbeitungszuschüsse der Versicherte leistungsbegünstigt und anspruchsberechtigt ist (vgl. Art. 65 AVIG: «Versicherten [...] können [...] Einarbeitungszuschüsse gewährt werden [...]»). Die

4■20 Beschwerdeführerin ist dagegen als Arbeitgeberin, welche die erhaltenen Einarbeitungszuschüsse zurückzuerstatten hat, durch den angefochtenen Einspracheentscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Deshalb ist sie zur Beschwerdeführung berechtigt (vgl. BGE 124 V 246 E. 1). Die übrigen Prozessvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

### E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner zu Recht die ausgerichteten EAZ von der Beschwerdeführerin zurückgefordert hat.

#### E. 2.1

Nach Art. 65 AVIG können einem Versicherten, dessen Vermittlung erschwert ist, für die Einarbeitung in einem Betrieb bei vermindertem Lohn Einarbeitungszuschüsse gewährt werden, wenn der verminderte Lohn mindestens der während der Einarbeitungszeit erbrachten Arbeitsleistung entspricht (lit. b) und der Versicherte nach der Einarbeitung mit einer Anstellung zu orts- und branchenüblichen Bedingungen, allenfalls unter Berücksichtigung einer dauernd verminderten Leistungsfähigkeit, rechnen kann (lit. c).

Die Vermittlung eines Versicherten gilt nach Art. 90 Abs. 1 AVIV als erschwert, wenn er bei der herrschenden Arbeitsmarktlage besonders grosse Schwierigkeiten hat, eine Stelle zu finden, weil er in fortgeschrittenem Alter steht (lit. a), körperlich, psychisch oder geistig behindert ist (lit. b), schlechte berufliche Voraussetzungen hat (lit. c), bereits 150 Taggelder bezogen (lit. d) oder in einer Zeit erhöhter Arbeitslosigkeit nach Artikel 6 Absatz 1er mangelnde berufliche Erfahrungen hat. Versicherte über 50 Jahre haben Anspruch auf zwölf Monate Einarbeitungszuschüsse (Art. 66 Abs. 2bis AVIG). Die Einarbeitungszuschüsse decken den Unterschied zwischen dem tatsächlich bezahlten Lohn und dem normalen Lohn, den der Versicherte nach der Einarbeitung unter Berücksichtigung seiner Leistungsfähigkeit erwarten darf, höchstens jedoch 60 Prozent des normalen Lohnes. Die Einarbeitungszuschüsse werden zusammen mit dem vereinbarten Lohn vom Arbeitgeber ausbezahlt. Der Arbeitgeber hat darauf die üblichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten und dem Arbeitnehmer den auf ihn entfallenden Anteil abzuziehen (Art. 66 Abs. 1 und

## **E. 2.2**

Verwaltungsweisungen wie die Weisung AVIG-PRAXIS AMM (Arbeitsmarktliche Massnahmen) des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO («AVIG-Praxis AMM») richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Gericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 146 V 224 E. 4.4.2 mit Hinweisen).

## **E. 2.3**

Gemäss AVIG-Praxis AMM kann die Versicherung Beiträge an die Einarbeitung von versicherten Personen in einem Betrieb ausrichten. Die EAZ sollen die Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen, die (noch) nicht die volle Leistung erbringen und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden. Massgebend ist das Interesse der Arbeitnehmenden, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu erhalten. Die EAZ sind eine Massnahme, die auf den Einzelfall zugeschnitten ist. Sie soll eine dauerhafte Eingliederung anstreben und gleichzeitig Lohndumping verhindern, welches jenem droht, dessen Eintritt oder Wiedereintritt ins Erwerbsleben ohne diese Massnahme nur erschwert möglich ist (vgl. AVIG-Praxis AMM J1-3; nachfolgend zitiert in der Fassung vom 1. Januar 2024; die Fassung vom 1. August 2024 datiert nach Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids). Der Arbeitgeber verpflichtet sich gemäss AVIG-Praxis AMM J27 mit der Einarbeitung zur Erfüllung verschiedener Auflagen: So hat er namentlich die versicherte Person im Betrieb unter geeigneter Aufsicht einzuarbeiten. Mit dem Arbeitnehmenden ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag abzuschliessen und falls eine Probezeit vorgesehen ist, ist diese möglichst auf einen Monat zu beschränken. Um eine bestmögliche Information des Arbeitgebers zu gewährleisten, wird empfohlen, eine Klausel im Formular «Gesuch und Bestätigung für die Einarbeitungszuschüsse» einzubauen, welche die versicherte Person vor einer Entlassung während oder für eine bestimmte Zeit nach Ablauf der EAZ schützt. Normalerweise kann ein Arbeitsverhältnis während der vorgenannten Frist nicht gekündigt werden. Der

Arbeitgeber kann so dazu verpflichtet werden, die erhaltenen Zuschüsse zurückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis ohne gerechtfertigte Gründe (Art. 337 Abs. 2 OR) vor Ablauf der von der zuständigen

6■20 Amtsstelle festgelegten Frist gekündigt wird. Eine Rückerstattung kann gestützt auf Art. 95 Abs. 1 AVIG vorgenommen werden. Wenn sich die Durchführung der vorgesehenen Einarbeitung nach deren Beginn als unzumutbar erweist, ist das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Die zuständige Amtsstelle ist vorgängig über das mögliche Scheitern des Einarbeitungsverhältnisses zu informieren, in der Absicht, das gute Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden wiederherzustellen.

3. 3.1 Der Beschwerdeführer bringt zusammengefasst vor, die Kündigung nach der Einarbeitungszeit sei auf das schuldhafte Verhalten des Arbeitnehmers B. zurückzuführen. Dieser habe nicht über die notwendigen Fähigkeiten in der Anwendung der massgebenden IT-Programme verfügt, wie er es jedoch anlässlich seiner Bewerbung besonders herausgestrichen habe. Auch nach der Einführung sei der für die Aufgabenbewältigung benötigte Zeitaufwand zu hoch und das Arbeitsergebnis jeweils nicht genügend gewesen. Die Einarbeitung im Bereich Reparatur und Umbau zur Unterstützung des künftigen Geschäftsführers bei Kalkulation und Abrechnung habe nicht funktioniert, sei hingegen im Gebiet der Arbeitssicherheit erfolgreich gewesen. Infolge der bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannten Betriebsaufgabe habe der Arbeitnehmer nur im Umfang seines Pensums im Bereich der Arbeitssicherheit (20 %) in der Nachfolgeunternehmung übernommen werden können. Es sei richtig, dass sie in der Verfügung der EAZ über die Rückzahlungspflicht informiert worden seien. Dies sei jedoch keine Vorgabe des SECO, andere Kantone würden diese Pflicht nicht kennen. Es sei angebracht, im Sinne der Gleichbehandlung darauf zu verzichten.

3.2 Das RAV verweist anlässlich ihrer Beschwerdeantwort auf die Begründung des angefochtenen Einspracheentscheids (amtl. Bel. 4). Ergänzend führt es im Wesentlichen aus, es stehe ausser Frage, auf die Rückzahlungspflicht zu verzichten, da der Revisionsdienst SECO dieses Vorgehen begrüsse. Dies entspreche der Empfehlung gemäss AVIG-Praxis AMM, da es eine längerfristige Eingliederung der betreffenden Personen in den Arbeitsmarkt nach sich ziehe. Die erwähnte Verpflichtungsklausel sei der Beschwerdeführerin hinlänglich bekannt gewesen. Im Formular «Gesuch und Bestätigung Einarbeitungszuschüsse (EAZ)» vom 18. August 2022, welches die Beschwerdeführerin unterzeichnet habe, befinde sich unter Punkt 5 ein unmissverständlicher Hinweis. Auch in der nachfolgenden Verfügung RAV 343743245 vom

7■20

#### **E. 4**

AVIG). Die kantonale Amtsstelle klärt beim Arbeitgeber ab, ob die Voraussetzungen zur Gewährung von Einarbeitungszuschüssen erfüllt sind. Sie kann verlangen, dass die Bedingungen nach Art. 65 Buchstaben b und c AVIG schriftlich vereinbart werden (Art. 90 Abs. 3 AVIV).

5■20

#### **E. 4.1**

Im von der Beschwerdeführerin mitunterzeichneten Formular «Gesuch und Bestätigung EAZ» vom 18. August 2022 für die Einarbeitung von C. als Bauführer Umbau/Kundendienst bei einem Pensum von 60 % verpflichtete sich die Arbeitgeberin laut

Ziff. 5 unter anderem dazu, den Arbeitnehmer in ihrem Betrieb unter geeigneter Aufsicht einzuarbeiten und mit ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschliessen (BG-Bel. 1). Während der Einarbeitungsperiode sei der Arbeitsvertrag nur beim Vorliegen wichtiger Gründe im Sinne von Art. 337 OR kündbar. Der Arbeitgeber werde darauf aufmerksam gemacht, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der EAZ erst nach einer gewissen «Sperrfrist» (Hervorhebung im Original) aufgelöst werden könne und diese der Dauer der Einarbeitung entspreche. Die Zuschüsse seien auf Anordnung der Amtsstelle zurückzuerstatten, sofern sie den Arbeitsvertrag während der Einarbeitungsperiode ohne wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 auflöse.

#### **E. 4.2**

Am 28. August 2022 wurde zwischen B.\_\_\_\_ und der Beschwerdeführerin ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit Stellenantritt auf den 1. September 2022 geschlossen (RAV-act. 23).

#### **E. 4.3**

In der Verfügung RAV 343743245 vom 8. September 2022 hiess der Beschwerdegegner das Gesuch um EAZ gut (BG-Bel. 2). Die Einhaltung des Arbeitsvertrages vom 28. August 2022 sei Anspruchsvoraussetzung für die Ausrichtung der EAZ. Das Arbeitsverhältnis könne von der Arbeitgeberin frühestens zwölf Monate nach Ablauf der Einarbeitungsphase ohne Rückerstattungspflicht der bereits ausbezahlten EAZ gekündigt werden. Eine Kündigung gemäss Art. 337 OR bleibe vorbehalten. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin vor dem 16. September 2024 müsse diese die bereits ausgerichteten EAZ zurückerstatten, sofern die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht im schuldhaften Verhalten des

8■20 Arbeitnehmers liege. Die Beschwerdeführerin wurde gemäss Verteiler mit einer Kopie dieser Verfügung bedient.

#### **E. 4.4**

Mit Schreiben vom 9. September 2022 informierte der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin über verschiedene Modalitäten im Zusammenhang mit der Auszahlung der EAZ (BG-Bel. 3). So wies er darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin frühestens zwölf Monate nach Ablauf der Einarbeitungsphase ohne Rückerstattungspflicht der ausbezahlten EAZ beendet werden könne. Eine Kündigung gemäss Art. 337 OR wurde auch hier vorbehalten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor diesem Zeitpunkt müsse die Arbeitgeberin die EAZ zurückerstatten, sofern die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liege. Ansonsten habe der Arbeitgeber die Verpflichtungen, die auf dem Formular «Bestätigung des Arbeitgebers betreffend Einarbeitung» aufgeführt seien, einzuhalten.

#### **E. 4.5**

Gemäss Protokoll Kurzgespräch mit dem Arbeitgeber von C.\_\_\_\_ vom 24. Oktober 2024 informierte die Beschwerdeführerin das RAV, aufgrund einer Fusion sei das Arbeitsverhältnis zu prüfen (RAV-act. 13). Der Versicherte sei auch nach einem Jahr und sehr viel zeitlicher Investition nicht an einem Punkt angelangt, an dem er eine wirkliche Entlastung darstelle. Vor allem in der effizienten IT-Anwendung gebe es eher Fehler, als dass er eine Hilfe sei. Vom 60 %- Pensum könnten im Rahmen einer Nachfolgelösung aufgrund der Betriebsaufgabe allenfalls 20 % erhalten bleiben. Die Arbeitgeberin habe wissen wollen, ob eine Kündigung eine Regressforderung nach sich ziehe.

#### **E. 4.6**

In einem mit «Vorsorgliche Kündigung Arbeitsverhältnis per 31.01.24» (Hervorhebung im Original) betitelten Schreiben vom 30. Oktober 2023 informierte die Beschwerdeführerin den Arbeitnehmer B. \_\_ sinngemäss darüber, dass die operative Tätigkeit der Beschwerdeführerin durch ein Nachfolgeunternehmen weitergeführt werde, wobei ihm ein Arbeitsvertrag zugesichert worden sei (BF-Bel. 2). Die genauen Umstände seien noch Gegenstand von Besprechungen und würden so bald wie möglich geregelt. Das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin werde deshalb auf den nächstmöglichen Termin, den 31. Januar 2024, aufgelöst.

9■20

#### **E. 4.7**

Im Schlussbericht Einarbeitung vom 28. November 2023 wurde im Wesentlichen festgehalten, der Arbeitnehmer betreue in einem Teilpensum von 20 % die Arbeitssicherheit bei der D. \_\_AG und A. \_\_ AG (BF-Bel. 3). Die Sicherheitsinstruktionen mache er sehr gut. Bei der Einarbeitung der administrativen Tätigkeiten (Erstellen von Offerten, Ausmass und Abrechnungen der Umbaustellen) habe sich gezeigt, dass er sich zu stark in Detailproblemen verliere, der Zeitaufwand zu gross sei und intensive Kontrollen notwendig seien. Er habe bei Unsicherheiten wenig nachgefragt. Für die Erledigungen der Aufgaben seien zeitgemässe IT-Tools vorhanden, die der Arbeitnehmer vermehrt anwenden sollte, um unnötige Schreibarbeiten zu vermeiden. Die erhoffte Unterstützung habe nicht erreicht werden können und eine Einarbeitung im Sinne der Möglichkeit selbständigen Ausführung der Arbeiten sei nicht erfolgt. Für die Betreuung der Arbeitssicherheit im Umfang von 20 % sei ihm von der D. \_\_AG eine Stelle zugesichert worden. Im verbliebenen Umfang von 40 % seien Abklärungen im Gange.

#### **E. 4.8**

In der E-Mail an C. \_\_ teilte die Beschwerdeführerin zusammengefasst mit, der Umstand, dass die Nachfolgelösung mit der D. \_\_AG 2024 zum Tragen komme, sei dem Versicherten bereits bei der Einstellung bekannt gewesen (BF-Bel. 8). Die D. \_\_AG habe seinerzeit zugesichert, dass alle Mitarbeiter bei der Übernahme einen Anschlussvertrag erhielten, sofern die fachlichen Voraussetzungen für die entsprechende Tätigkeit erfüllt seien. Das sei bei B. \_\_ leider nicht der Fall, da er für Ausmass und Abrechnungen sowie Offerten im neuen Betrieb vorsehen gewesen sei. Die fachlichen Voraussetzungen fehlten, um Arbeiten mittels moderner IT mit wenig Zeitaufwand auszuführen. Ein Pensum von 20 % im Bereich Arbeitssicherheit bei der D. \_\_AG sei ihm hingegen sicher.

#### **E. 4.9**

Mit E-Mail an den C. \_\_ vom 19. Februar 2024 legte die Beschwerdeführerin noch einmal den Hintergrund der Betriebsaufgabe und Weiterführung der operativen Tätigkeit durch die A. \_\_ AG, welche im Besitz der D. \_\_AG sei, dar (RAV-act. 2). Diese Tatsache sei B. \_\_ bereits bei der Einstellung kommuniziert worden, zusammen mit der Option, auch beim Nachfolgeunternehmen einen Arbeitsvertrag im Umfang von 60 % zu erhalten, solange die Qualifikation stimme. Es habe sich leider herausgestellt, dass die Qualifikation bei der Anwendung moderner IT-Software nur teilweise vorhanden sei. Die geforderte Leistung könne nicht erbracht

10■20 werden, der Zeitbedarf sei viel zu hoch. Er habe von der D. \_\_AG ein Teilpensum von 20 % im Bereich der Betreuung Arbeitssicherheit erhalten. 5. Einleitend drängen sich mit Blick auf den vorliegenden Fall verschiedene Bemerkungen grundsätzlicher Natur auf. 5.1 Unbestritten steht fest, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit B. \_\_ mit Schreiben vom 30. Oktober 2023 auf den 31. Januar 2024 aufgelöst hat (BF-Bel. 2). Gemäss der Verfügung RAV 343743245 vom 8. September 2022 hat der Arbeitgeber die bereits ausgerichteten EAZ zurückzuerstatten, sofern er das Arbeitsverhältnis vor dem 16. September 2024 kündigt, wenn die Auflösung nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers lag (BG-Bel. 2). Mit Blick auf die Rückerstattungspflicht ist jedoch zu beachten, dass die Beschwerdeführerin nicht Adressatin der entsprechenden Verfügung war, sondern ihr diese bloss zur Orientierung zugestellt worden ist. Das am 9. September 2022 an sie adressierte Informationsschreiben, welches über die Rückerstattungspflicht von EAZ bei Kündigungen vor Ablauf von zwölf Monaten nach Ende der Einarbeitungsperiode aufklärte (BG-Bel. 3; vgl. E. 4.4 hiervor), ist nicht als Verfügung gekennzeichnet und enthält auch keine Rechtsmittelbelehrung. Sodann findet sich im von der Beschwerdeführerin mitunterzeichneten Gesuch um EAZ vom 18. August 2022 bloss der Hinweis, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Einarbeitungsperiode während einer gewissen «Sperrfrist» nicht aufgelöst werden könne (BG-Bel. 1; vgl. E. 4.1 hiervor). Eine Rechtsfolge für die Verletzung dieser «Sperrfrist» wird nicht festgehalten. Die Rückzahlung von erhaltenen EAZ wird bloss für die Auflösung des Arbeitsvertrags während der Einarbeitungsperiode (vorbehältlich eines wichtigen Grundes gemäss Art. 337 OR) angedroht. Es mag deshalb fraglich erscheinen, ob eine Rückzahlungspflicht bei der Kündigung nach der Einarbeitungszeit rechtsgültig verfügt oder vereinbart worden ist. Rz. J27 AVIG-Praxis AMM empfiehlt diesbezüglich zur bestmöglichen Information des Arbeitgebers eine entsprechende Klausel im Formular «Gesuch und Bestätigung für die EAZ» einzubauen. So könne der Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, die erhaltenen Zuschüsse zurückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der von der Amtsstelle festgelegten Frist beendet werde. Das Bundesgericht hat allerdings bereits entschieden, dass die – gegenüber dem Arbeitnehmer verfügte – Ausrichtung von EAZ unter der Bedingung, dass der Arbeitsvertrag während der Einarbeitungszeit und den darauffolgenden Monaten nicht gekündigt wird, genügende

11■20 Grundlage für eine Rückforderung von EAZ ist (BGE 126 V 42 Lit. A und E. 2a f.). Dabei ist selbst eine erst mit der Verfügung eröffnete Pflicht zur Einhaltung des Arbeitsvertrags als gültiger Widerrufsvorbehalt für eine Rückzahlung qualifiziert worden, ohne dass auf dieselbe in der Verfügung oder zuvor (etwa im Gesuch oder einem Formular) explizit hingewiesen worden wäre (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 14/02 vom 10. Juli 2002 Lit. A. und E. 3.2; ausdrücklich bestätigt im Urteil des Bundesgerichts 8C\_171/2008 vom 12. September 2008 E. 2.2). In Nachachtung der von Rz. J27 AVIG-Praxis AMM verlangten bestmöglichen Information des Arbeitgebers drängt es sich allerdings auf, die Rechtsfolge der Rückerstattungspflicht bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der «Sperrfrist» bereits im Gesuch um EAZ ausdrücklich anzuführen, wie es in den Gesuchsformularen in zahlreichen anderen Kantonen unmissverständlich festgehalten wird. 5.2 Darüber hinaus erscheint eine zwölfmonatige «Sperrfrist» nach dem Ende der Einarbeitungszeit, in welcher eine Entlassung vorbehältlich einer Kündigung nach Art. 337 Abs. 2 OR zur Rückzahlung der EAZ führt, als eine überaus lange Zeitspanne. Nicht zuletzt wohl in Anlehnung an BGE 126 V 42 sehen verschiedene Kantone eine Frist von drei Monaten nach dem Ende der

Einarbeitungsperiode vor, in welcher eine ungerechtfertigte Kündigung eine Rückzahlungspflicht auslöst (vgl. beispielsweise die Gesuche bzw. Formulare betreffend EAZ der Kantone Aargau, Neuenburg, Solothurn und St. Gallen). Zwar beschränkte das Bundesgericht im erwähnten Leitentscheid eine zulässige «Sperrfrist» nicht allgemeingültig auf maximal drei Monate, sondern schützte bloss die entsprechende Praxis im Kanton Neuenburg. Trotzdem erscheint eine einjährige «Sperrfrist», insbesondere im kantonalen Vergleich, als fragwürdig. Der Beschwerdegegner bemisst die Frist gemäss seinem Gesuch um EAZ nach der Dauer der Einarbeitungsperiode (BG-Bel. 1), so dass diese nicht in jedem Fall derart lang ausfällt. Auf den ersten Blick erscheint nachvollziehbar, dass Arbeitgeber, welche länger in den Genuss von EAZ kommen, die betroffenen Arbeitnehmer auch für eine längere Zeit zu beschäftigen haben, bis eine Kündigung ohne Rückerstattung der erhaltenen Leistungen möglich ist. Schliesslich dienen die EAZ nicht der Subventionierung von Arbeitgebern (Nussbaumer, a.a.O., Rz. 735). Trotzdem ist mit Blick auf das Ziel der EAZ, schwer vermittelbare Personen in den Arbeitsprozess einzugliedern, und ganz grundsätzlich des gesamten AVIG, bestehende Arbeitslosigkeit zu bekämpfen (vgl. Art. 1a Abs. 2 AVIG), fraglich, ob eine derart lange «Sperrfrist» noch sinn- und zweckmässig ist. Vielmehr könnten Arbeitgeber dadurch von der Inanspruchnahme von EAZ abgeschreckt werden. So ist im Zeitpunkt der Gesuchstellung naturgemäss ungewiss, ob die Einarbeitung von Erfolg gekrönt sein wird oder anderweitige (nicht

12■20 im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegende) Umstände auftreten, welche eine Kündigung aus wirtschaftlicher Sicht notwendig machen. Unternehmen, besonders kleinerer oder mittlerer Grösse, die sich vor diesem Hintergrund mit der Möglichkeit konfrontiert sehen, entweder eine (wirtschaftlich) nicht tragbare Person bis zu einem ganzen Jahr bei orts- und branchenüblichem Lohn beschäftigen zu müssen oder aber einen namhaften Geldbetrag zurückzubezahlen, könnten sich gerade gegen eine Anstellung mit EAZ und für eine «jederzeit» kündbare Person entscheiden. Eine zu lange «Sperrfrist» kann demnach auch prohibitive Wirkung zeitigen und wäre damit nicht länger sinn- und zweckmässig, weil sie der Anstellung von erschwert vermittelbaren Versicherten nicht förderlich ist. Da sich auch weder die Lehre noch die AVIG-Praxis AMM (was bei Letzterer im Sinn der rechtsgleichen Anwendung wünschenswert wäre) zur Länge der «Sperrfrist» äussern, jedenfalls aber nicht für eine derart lange Frist aussprechen, wie sie der Beschwerdegegner anwendet, erscheint deren Rechtmässigkeit unsicher. Unter den entsprechenden Umständen könnte es sich für das Gericht aufdrängen, diese Frist auf ein mit der Zielsetzung der EAZ und des AVIG vereinbares Mass zu kürzen. Die Frage kann im vorliegenden Fall jedoch letztlich offenbleiben, da die Beschwerdeführerin dem Arbeitnehmer bereits im Monat nach dem Ende der Einarbeitungsperiode kündigte und die allenfalls überlange «Sperrfrist» hier keinen Einfluss auf die Pflicht zur Rückzahlung hatte.

6. 6.1 Nachdem die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer B. am 30. Oktober 2023 aufgelöst hatte, war sie auch nach dem vorstehend Erwogenen grundsätzlich zur Rückzahlung der erhaltenen EAZ verpflichtet. Die Beschwerdeführerin macht jedoch ein schuldhaftes Verhalten von B. für die Kündigung verantwortlich (vgl. E. 3.1 hiervor). Zu prüfen bleibt daher, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt war, womit auf eine Rückforderung der EAZ zu verzichten wäre.

6.2 6.2.1 Bei der Frage, ob ein triftiger Grund (manchmal terminologisch auch als plausibler oder gerechtfertigter Grund bezeichnet) für die Kündigung vorliegt, orientiert sich die Rechtsprechung an der Definition des wichtigen Grundes nach Art. 337 OR (vgl. Entscheid des

13■20 Versicherungsgerichts St. Gallen AVI 2019/27 vom 27. Mai 2020 E. 1.3 mit Hinweisen auf BGE 126 V 42 E. 2a, Nussbaumer, a.a.O., Rz. 743 und Rz. J27 AVIG-Praxis AMM). Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen (Art. 337 Abs. 3 OR). Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Zu berücksichtigen ist sodann auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 142 III 579 E. 4.2). 6.2.2 Ein derart schwerwiegendes Verhalten, welches eine Kündigung nach Art. 337 Abs. 2 OR im Sinn der zitierten Rechtsprechung rechtfertigen könnte, ist vorliegend weder ersichtlich noch behauptet worden. Vielmehr bestätigt die Beschwerdeführerin, dass das gute Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht gefährdet gewesen sei und heute noch bestehe (amtl. Bel. 1 S. 5). Das Vertrauensverhältnis war demnach nicht derart zerstört, dass eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar wäre, arbeitet der Arbeitnehmer doch weiterhin für den Nachfolgebetrieb der Beschwerdeführerin. Die Beschwerdeführerin erklärt denn auch selbst, die vorsorgliche Kündigung sei in erster Linie wegen der Nachfolge der A. AG erfolgt (amtl. Bel. 1 S. 5). Trotz der vorgebrachten schlechten IT-Kenntnisse und dem behaupteten Mehraufwand war offenbar selbst im Zeitpunkt der Kündigung durch die Beschwerdeführerin noch offen, ob überhaupt eine Pensumsreduktion notwendig sein wird (amtl. Bel. 1 S. 3 unten; BF-Bel. 2). Wenn das Arbeitsverhältnis derart gestört gewesen wäre, wie es bei einer Kündigung

14■20 nach Art. 337 Abs. 2 OR vorausgesetzt wird, wäre eine Weiterbeschäftigung überhaupt nicht zur Diskussion gestanden. Zwar können die behaupteten falschen Angaben im Bewerbungsprozess mit Blick auf die jeweiligen, konkreten Umstände eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Einerseits scheint aber die Auskunft, die Anwenderkenntnisse in Sorba seien «sehr sehr gut», vom Personalvermittler E. AG und nicht von B. selbst zu stammen (vgl. amtl. Bel. 1 S. 2). Jedenfalls ist das entsprechende Dokument «Kaderauskünfte/Wünsche» nicht vom Arbeitnehmer unterzeichnet worden (BG-Bel. 1). Andererseits genügt dies nachweislich nicht, um das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und dem Arbeitnehmer zu zerstören, wie sie es selbst ausführte. Hinzu kommt, dass die Verfügung der EAZ vom 8. September 2022 gerade die beanstandeten fehlenden Kenntnisse bei der IT, im Offert- und Angebotswesen, bei Abrechnung und Nachkalkulationen als Grund für die Zusprache der EAZ benannte (BG-Bel. 2), welche von der Beschwerdeführerin im Nachhinein bemängelt wurden. Sie erhielt mit anderen

Worten die EAZ gerade mit Blick auf diese Unzulänglichkeiten. Wenn sich die geltend gemachten Mängel des Arbeitnehmers in exakt diesen Bereichen gemäss Aussage der Beschwerdeführerin erst nach und nach offenbart haben und innert Jahresfrist nicht behoben werden konnten, stellt das RAV die Sorgfältigkeit der Einarbeitung zu Recht in Frage. Da die Beschwerdeführerin für die EAZ auch die Verpflichtung zur Einarbeitung unter geeigneter Aufsicht eingegangen ist (Gesuch um EAZ vom 18. August 2022, BG-Bel. 1; vgl. auch J27 AVIG-Praxis AMM), kann sie sich jedenfalls nicht damit begnügen zu behaupten, man habe es erst spät bemerkt, der Arbeitnehmer habe vorher nicht nachgefragt und von sich aus keinen Kurs für die Anwendung Sorba verlangt. Dies gilt umso mehr, nachdem ihr offenbar die Verstellung von Parametern des Programms und die starke Inanspruchnahme der Sorba-Hotline durch B.\_\_\_\_ aufgefallen waren (die mit der Beschwerde aufgelegten E-Mails an das Support-Center der Sorba datieren hingegen allesamt vom Februar 2024, als B.\_\_\_\_ überhaupt nicht mehr für die Beschwerdeführerin arbeitete). Sofern die Beschwerdeführerin die grundsätzliche Tauglichkeit des Arbeitnehmers zur Tätigkeit als Bauführer in Frage stellt, ist darauf hinzuweisen, dass er diese Funktion bereits seit Jahren und auch gegenwärtig bei der F.\_\_\_\_AG tatsächlich ausübt und im Zug der Kündigung durch die Beschwerdeführerin dort auf 1. Juni 2024 das entsprechende Pensum sogar auf 60 % erhöht hat (BG-Bel. 5; Korrektur des Vertrags auf 60 % nur in digitaler Version erkennbar [vgl. Sprechblase-Symbol]). Dass das Misslingen der in ihrer Gründlichkeit fraglichen Einarbeitung in die betriebsspezifischen Geschäftsfelder der Beschwerdeführerin auf ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, ist daher nicht erstellt. Daran ändert auch

15■20 nichts, dass die D.\_\_\_\_AG wieder einen Bauführer sucht und grundsätzlich genügend Arbeit vorhanden wäre (vgl. BF-Bel. 6, amtl. Bel. 1 S. 4). Selbst wenn B.\_\_\_\_ ein schuldhaftes Verhalten anzulasten wäre, wurde dadurch auch gemäss Aussagen der Beschwerdeführerin das Vertrauensverhältnis für eine weitere Zusammenarbeit nicht derart erschüttert, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus diesem Grund nicht länger zumutbar gewesen wäre. Dies ist gemäss der Rechtsprechung jedoch vorausgesetzt, wenn auf die Rückforderung von EAZ verzichtet werden soll. 6.3 Darüber hinaus bringt die Beschwerdeführerin verschiedentlich vor, sowohl ihr selbst als auch dem Arbeitnehmer B.\_\_\_\_ sei von Anfang an klar gewesen, dass das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2024 von einem Nachfolgebetrieb weitergeführt werde, sofern die Qualifikation stimme (amtl. Bel. 1 S. 2; E-Mail vom 23. Januar 2024, BF-Bel. 8; E-Mail vom 19. Februar 2024, RAV-act. 2). Zusammen mit der hierzu passenden Aussage, die Kündigung sei in erster Linie mit Blick auf die Betriebsübergabe erfolgt (amtl. Bel. 1 S. 5), vermögen ihre erst nach Ende der Einarbeitungszeit und mit Blick auf die mögliche Regresszahlung angesprochenen Vorbehalte (vgl. Protokoll vom 24. Oktober 2023, RAV-act. 13) nicht zu überzeugen. Im Übrigen ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass Art. 65 lit. c AVIG verlangt, dass der Versicherte nach der Einarbeitung «mit einer Anstellung [...] rechnen darf». Die EAZ sind im Hinblick auf eine definitive Anstellung in einem Betrieb zu gewähren und sollen die konkrete dauerhafte Wiedereingliederung an einem bestimmten Arbeitsplatz fördern (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_363/2014 vom 23. September 2014 E. 5.2). Um die dauerhafte Eingliederung nicht illusorisch werden zu lassen, ist hier eine definitive Zusage für die Einstellung nach Abschluss der Einarbeitungsphase zu fordern, und zwar in Form eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses (Thomas Nussbaumer, SBVR Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, Rz. 743 mit Hinweisen). Vorliegend war gemäss den Aussagen der Beschwerdeführerin jedoch nie eine unbefristete Anstellung bei ihr

geplant. Das Ende des Arbeitsverhältnisses war bereits bei der Einstellung absehbar. Allenfalls bestand die Chance auf eine Weiteranstellung bei der Nachfolgeunternehmung ab Januar 2024. Selbstredend sollen die EAZ einer geordneten Betriebsnachfolge nicht im Weg stehen und eine lückenlose Übernahme eines Arbeitnehmers wäre – selbst wenn rein formell eine Kündigung vorliegt – entsprechend zu berücksichtigen. Es gibt jedoch keinen Grund, bei einer bereits im Zeitpunkt des Gesuchs um EAZ bekannten Unternehmensnachfolge (während der «Sperrfrist») für die Weiterbeschäftigung nicht ebenfalls eine definitive Zusage für eine unbefristete Anstellung zu verlangen, ansonsten der Zweck

16■20 der dauerhaften Wiedereingliederung gerade nicht mehr gesichert erscheint. Mit dem jeweils angebrachten Vorbehalt, wonach der Arbeitnehmer B. \_\_ vom Nachfolgebetrieb nur unter bestimmten Bedingungen übernommen werden könne, stellte die Beschwerdeführerin klar, dass genau betrachtet keine definitive Wiedereingliederung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis – weder bei ihr noch einem späteren Betrieb – gewährleistet werden konnte. Dass die Beschwerdeführerin die bereits beschlossene Betriebsnachfolge im Zeitpunkt des Gesuchs um EAZ kommuniziert hätte oder es dem RAV anderweitig bekannt gewesen wäre, bringt sie ebenfalls nicht vor. Dass B. \_\_ bereits am 15. Juli 2022 berichtete, bei der D. \_\_ AG tätig zu sein (RAV-act. 27), das Gesuch um EAZ jedoch von der Beschwerdeführerin unterzeichnet war, führt jedenfalls nicht dazu, dass der Beschwerdegegner ohne Weiteres von einer Betriebsnachfolge innerhalb der «Sperrfrist» auszugehen hätte. Das diesbezügliche Schweigen der Beschwerdeführerin wirkt insofern unverständlich, als dass sie anlässlich der Ausrichtung der EAZ mehrmals darauf hingewiesen wurde, dass eine Kündigung bis zwölf Monate nach Ende der Einarbeitungsphase bzw. bis 16. September 2024 eine Rückforderung der EAZ nach sich ziehen kann (Verfügung vom 8. September 2022 und Schreiben vom 9. September 2022, BG-Bel. 2 f.). Nachdem ihr offenbar von Beginn weg klar gewesen war, dass sie den Arbeitnehmer B. \_\_ nicht bis zu diesem Zeitpunkt beschäftigen wird (bzw. eine Weiterbeschäftigung nicht garantieren kann), hätte sich eine entsprechende Information aufgedrängt. Jedenfalls rechtfertigt es sich auch vor diesem Hintergrund nicht, von einer Rückforderung der ausgerichteten EAZ abzusehen. 6.4 Betreffend die ebenfalls beanstandete Gleichbehandlung mit Unternehmen aus anderen Kantonen (vgl. E. 3.1 hiervor) gilt Folgendes: Rz. J27 der AVIG-Praxis AMM empfiehlt, eine Klausel zum Schutz der Arbeitnehmer vor Kündigung während oder für eine bestimmte Zeit nach Ablauf der EAZ im Gesuch um EAZ einzubauen. Damit könne der Arbeitgeber verpflichtet werden, die erhaltenen Zuschüsse unter dem Vorbehalt einer Kündigung nach Art. 337 Abs. 2 OR zurückzuerstatten. Die Verwaltungsweisung eröffnet den Durchführungsstellen in diesem Bereich damit einen Spielraum, stellt die konkrete Umsetzung hingegen ins Belieben der kantonalen Behörden. Eine Ermessensausübung der Kantone in der Gestaltung der EAZ, insbesondere betreffend Einhaltung deren Voraussetzungen, ist bereits in Art. 90 Abs. 3 AVIV vorgesehen und daher auch für das Seco bei der Erarbeitung ergänzender Verwaltungsweisungen zu beachten. Im Sinn der durch diese Weisungen anzustrebenden rechtsgleichen Anwendung des Gesetzes, hat das Seco ausdrücklich eine Empfehlung zur Ergänzung der

17■20 Rückzahlungspflicht zum Schutz der versicherten Personen abgegeben. Da es den vom Verordnungsgeber für die kantonalen Durchführungsstellen beabsichtigten Ermessensspielraum gemäss Art. 90 Abs. 3 AVIV zu respektieren hat, mit der Empfehlung

aber zugleich – nach Möglichkeit – dem Interesse der Gleichbehandlung Vorschub zu leisten versucht, ist dies nicht zu beanstanden. Das Gleiche gilt für den Beschwerdegegner, welcher im Lichte dessen die Empfehlung des Seco umsetzte. Wenn einzelne kantonale Durchführungsstellen in der Ausgestaltung der EAZ abweichende Praxen etablierten, nutzen sie den vom Verordnungsgeber und der Verwaltungsweisung diesbezüglich vorgesehen Spielraum. Dies führt jedoch nicht zu einer unzulässigen rechtungleichen Behandlung, sind kantonale Unterschiede doch bereits in der entsprechenden Verordnungsbestimmungen angetönt. Entsprechend hat auch das Bundesgericht in seiner Rechtsprechung die Zulässigkeit von EAZ-Rückforderungen durchgehend und jeweils ohne Kommentar bezüglich Rechtsgleichheit bestätigt, selbst wenn einzelne Kantone der Empfehlung des Seco nicht folgten.

6.5 6.5.1 Nach dem Gesagten ist die Rückforderung der EAZ durch den Beschwerdegegner grundsätzlich rechtmässig. Die Beschwerdeführerin beantragt jedoch ebenfalls, die Forderung sei angemessen zu reduzieren. Beide Parteien äussern sich anlässlich des Schriftenwechsels nicht weiter zu diesem Punkt.

6.5.2 Die Einarbeitung von B. bei der Beschwerdeführerin im Teilzeitpensum von 60 % war insofern erfolgreich, als dass der Arbeitnehmer dadurch eine unbefristete Anstellung zu orts- und branchenüblichen Bedingungen im Nachfolgebetrieb der Beschwerdeführerin antreten konnte. Wie bereits angetönt (vgl. E. 6.3 hiervor), griffe eine rein formelle Betrachtungsweise, wonach technisch gesehen auch hier eine Kündigung durch die Beschwerdeführerin stattfand, zu kurz. Wenn eine Betriebsübernahme, -nachfolge, eine Fusion oder Ähnliches stattfindet, kann die Einarbeitung selbstredend nicht als gescheitert betrachtet werden, wenn danach eine neue Arbeitgeberin die versicherte Person weiterbeschäftigt. Der Arbeitnehmer konnte vorliegend auch nahtlos durch den Betrieb, welcher die operative Tätigkeit der Beschwerdeführerin weiterführt, übernommen werden, weshalb in dieser Hinsicht auch keinerlei Schaden für die Arbeitslosenversicherung entstand. Im Bereich der Arbeitssicherheit ist B. von der D.-AG im Pensum von 20 % von der Beschwerdeführerin übernommen worden. Damit ist die dauerhafte

1820 Wiedereingliederung eines schwer vermittelbaren Arbeitnehmers im Umfang von 20 % erfolgreich verlaufen und das Ziel der EAZ erfüllt worden. Die Leistungen sind damit diesbezüglich nicht unrechtmässig bezogen worden, wie es für die Rückforderung nach Art. 95 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 25 Abs. 1 ATSG verlangt ist. In dieser Höhe (ein Drittel der insgesamt für ein Pensum von 60 % ausgerichteten EAZ) lässt sich eine Rückforderung unter den vorliegenden Umständen nicht rechtfertigen. Die Beschwerde ist in diesem Punkt gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid dahingehend abzuändern, dass nur zwei Drittel der ausgerichteten EAZ von der Beschwerdeführerin zurückzufordern sind.

7. 7.1 Die Beschwerdeführerin beantragt weiter, der Personalberater des Beschwerdegegners, C., sei zu seinen Ausführungen und zu Aussagen früherer Arbeitgeber zu befragen, bzw. alle Akten und Gesprächsnotizen seien dem Gericht auszuhändigen (amtl. Bel. 1).

7.2 Damit soll offenbar bestätigt werden, dass B. von früheren Arbeitgeberinnen mitgeteilt worden sei, er werde nie mehr eine Stelle als Bauführer finden (amtl. Bel. 1 S. 2 oben). Die Beschwerdeführerin gehe davon aus, dass Personalberater C. bestens über die Verhältnisse beim Arbeitnehmer Bescheid wisse. Infolge Datenschutzes seien ihr die relevanten Akten aber nicht zugänglich. Ob frühere Arbeitgeberinnen derartige Aussagen getätigt haben oder nicht, ist für die sich vorliegend stellenden Fragen jedoch irrelevant. Insbesondere würde dies, selbst wenn es denn zuträfe, nichts daran ändern, dass B. während der Zeit bei der Beschwerdeführerin und darüber hinaus als Bauführer bei der F.-AG Luzern angestellt gewesen ist. Da sich aus einer

Zeugeneinvernahme oder dem Beizug weiterer Akten keine entscheidwesentlichen Erkenntnisse gewinnen lassen, ist darauf in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten (BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen). 7.3 Zudem erwähnt die Beschwerdeführerin an anderer Stelle, als sich die fehlenden IT-Kenntnisse abgezeichnet hätten, sei sie mit C. \_\_\_ im regen Austausch gestanden und habe auf die Problematik hingewiesen (amtl. Bel. 1 S. 4). Sofern die Zeugenbefragung in diesem Zusammenhang verlangt worden ist, kann dem Antrag ebenfalls nicht gefolgt werden. Aus den von dem Beschwerdegegner aufgelegten Akten geht hervor, dass die Beschwerdeführerin

19■20 erstmals am 24. Oktober 2023, damit nach dem Ende der Einarbeitungszeit und wenige Tage vor der Kündigung am 30. Oktober 2023, gegenüber dem RAV bzw. C. \_\_\_ die Probleme mit dem Arbeitnehmer ansprach (RAV-act. 13). Für die Frage nach einer unzulässigen Kündigung während der «Sperrfrist», ist hieraus nichts abzuleiten. Selbst wenn bereits früher ein Austausch diesbezüglich stattgefunden hätte, vermöchte dies weiterhin schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers im Sinn von Art. 337 Abs. 2 OR zu begründen. Vor diesem Hintergrund ist auch in diesem Hinblick auf eine Zeugenbefragung oder den Beizug weiterer Akten in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten.

## **E. 8**

Zusammenfassend ist die Rückforderung der EAZ durch den Beschwerdegegner zulässig, nachdem die Beschwerdeführerin dem mit EAZ unterstützten Arbeitnehmer während der laufenden «Sperrfrist» nach der Einarbeitungsperiode gekündigt hat. Im Umfang von einem Drittel, in dem die mit den EAZ bezweckte Wiedereingliederung schwer vermittelbarer Versicherter erfolgreich war, ist allerdings auf die Rückforderung der EAZ zu verzichten. Die Beschwerde ist damit teilweise gutzuheissen und der Einspracheentscheid RAV 346390706 vom 28. März 2024 ist entsprechend abzuändern. In den übrigen Punkten ist die Beschwerde abzuweisen.

## **E. 9**

Das Verfahren ist für die Parteien kostenlos (Art. 61 lit. a ATSG). Eine Parteientschädigung kommt trotz des teilweisen Obsiegens der Beschwerdeführerin nicht zur Ausrichtung, da diese nicht berufsmässig vertreten ist.

20■20 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht: 1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen und der Einspracheentscheid RAV 346390706 vom 1. Juli 2024 wird dahingehend abgeändert, dass die Beschwerdeführerin zwei Drittel der erhaltenen Einarbeitungszuschüsse zurückzuerstatten hat. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen. 2. Das Verfahren ist kostenlos. 3. Es wird keine Parteientschädigung ausgerichtet. 4. [Zustellung]. Stans, 16. Dezember 2024 VERWALTUNGSGERICHT NIDWALDEN Sozialversicherungsabteilung Die Vizepräsidentin lic. iur. Barbara Brodmann Der Gerichtsschreiber MLaw Florian Marfurt Versand: Rechtsmittelbelehrung: Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung beim Schweizerischen Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Art. 82 ff. i.V.m. Art. 90 ff. BGG). Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angeführten Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Für den Fristenlauf gilt Art. 44 ff. BGG.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.