

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2019/27 vom 27. Mai 2020

Sg Versicherungsgericht, 2020-05-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publikationen_AVI_2019_27

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2019/27 du 27 mai 2020

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2019/27 del 27 maggio 2020

Regeste

Art. 65 und 66 AVIG, Art. 90 AVIV, Art. 337 OR; Die Amtsstelle fordert Einarbeitungszuschüsse vom Arbeitgeber zurück, wenn dieser ohne triftigen Grund das Arbeitsverhältnis mit dem Versicherten vor Ablauf der von der Amtsstelle festgelegten Frist kündigt. Wirtschaftliche Gründe stellen keinen triftigen Grund dar (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 27. Mai 2020, AVI 2019/27).

Volltext

Entscheid vom 27. Mai 2020 Besetzung Präsidentin Marie Löhner, Versicherungsrichterinnen Miriam Lendfers und Michaela Machleidt Lehmann; Gerichtsschreiberin Felicia Sterren Geschäftsnr. AVI 2019/27 Parteien A. ___ AG, Beschwerdeführerin, gegen RAV St. Gallen, Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegner, vertreten durch Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Davidstrasse 35, 9001 St. Gallen, Gegenstand Einarbeitungszuschüsse (Rückforderung) Sachverhalt B. ___ (nachfolgend: Versicherter) war beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum St. Gallen (nachfolgend: RAV) zur Arbeitsvermittlung angemeldet (vgl. act. G3.1/A11). Am 17. April 2018 stellte der Versicherte ein Gesuch um Einarbeitungszuschüsse (nachfolgend: EAZ) für die Einarbeitung vom 1. Mai bis 30. Oktober 2018 bei der A. ___ AG (nachfolgend: Arbeitgeberin) bei einem Bruttomonatslohn von Fr. 6'825.-- (inkl. 13. Monatslohn; act. G3.1/A77). Mit Verfügung vom 25. April 2018 lehnte das RAV das Gesuch ab, da eine Arbeit, die dem Versicherten einen Lohn von weniger als 70% des versicherten Verdienstes einbringe, unzumutbar sei (act. G3.1/A79). Daraufhin stellte der Versicherte am 1. Mai 2018 zusammen mit der gleichen Arbeitgeberin ein zweites Gesuch um EAZ für die Einarbeitung vom 1. Juni bis 30. November 2018 bei einem Monatslohn von neu brutto Fr. 7'908.35 und ansonsten unveränderten Angaben (act. G3.1/A82 f.). Mit Verfügung vom 17. Mai 2018 hiess das RAV dieses Gesuch teilweise gut und sprach EAZ für den Zeitraum vom 1. Juni bis 30. Oktober 2018 zu. Es versah die Zusprache unter dem Titel "Auflagen" mit dem Hinweis, dass bereits bezahlte EAZ von der Arbeitgeberin zurückgefordert werden können, wenn das Arbeitsverhältnis ohne gerechtfertigten Grund während der Einarbeitung oder innerhalb von drei Monaten nach deren Beendigung aufgelöst werde. Eine Kopie der Verfügung wurde an die Arbeitgeberin verschickt (act. G3.1/A92 f.). Mit als „Änderungskündigung“ bezeichnetem Schreiben vom 12. November 2018 kündigte die Arbeitgeberin dem Versicherten das bisherige Arbeitsverhältnis als Teamleiter Personalverleih aus wirtschaftlichen Gründen per 31. Dezember 2018. Gleichzeitig stellte sie ihm einen Vorschlag für einen Arbeitsvertrag als Verkäufer ab 1. Januar 2018 in Aussicht (act. G3.1/B6). Daraufhin informierte der Versicherte das RAV, die Arbeitgeberin

habe ihm mitgeteilt, er beziehe einen zu hohen Lohn. Sie könne ihm keinen so hohen Lohn mehr bezahlen. Sie habe ihm einen neuen Arbeitsvertrag mit einem Fixeinkommen von Fr. 4'000.-- und einer kaum erreichbaren Provision von monatlich Fr. 2'000.-- angeboten (act. G3.1/A103). Mit Stellungnahme vom 15. Januar 2019 erklärte die Arbeitgeberin auf Nachfrage, der neue Vertrag wäre dem Versicherten zumutbar gewesen und entspreche dem, was bei ihr für die Mitarbeiter im Verkauf üblich sei (act. G3.1/107). Am 20. Januar 2019 teilte der Versicherte mit, die Arbeitgeberin habe ihm Fr. 4'000.-- bis Fr. 4'500.-- pauschal (Fixlohn) plus Provision angeboten. Seinen Vorschlag für ein Fixum von Fr. 5'400.-- habe sie abgelehnt (act. G3.1/A109; vgl. auch E-Mail des Versicherten an die Arbeitgeberin vom 5. Dezember 2018, act. G3.1/B6). Mit Revisionsverfügung vom 15. Februar 2019 hob das RAV die Verfügung vom 17. Mai 2018 betreffend EAZ für den Versicherten auf und forderte die für den Zeitraum vom 1. Juni 2018 bis 30. Oktober 2018 bereits entrichteten EAZ in der Höhe von Fr. 17'398.35 von der Arbeitgeberin zurück (act. G3.1/A110). Gegen diese Revisionsverfügung erhob die Arbeitgeberin am 1. März 2019 Einsprache. Sie habe einem Langzeitarbeitslosen eine Chance geben wollen, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der erste Antrag auf EAZ sei nicht bewilligt worden. Deshalb habe die Arbeitgeberin einen zweiten Antrag gestellt, bei welchem sie aus Goodwill einen höheren Lohn eingesetzt habe. Dieser sei bewilligt worden. Der Standard-Vertrag der Arbeitgeberin im Verkauf beinhalte einen Fixlohn von Fr. 5'000.-- und zusätzlich eine Provision von bis zu Fr. 2'000.--. Der Versicherte habe den neuen Arbeitsvertrag aus privaten Gründen nicht angenommen. Ebenso hätten sich die schriftlich angegebenen Verkaufsergebnisse als nicht richtig dargestellt. Die EAZ zurückzufordern sende ein falsches Signal an die Unternehmer, nämlich solche Arbeitnehmer in Zukunft nicht mehr zu berücksichtigen. Die Arbeitsstelle sei ab 1. März 2019 mit einem neuen Arbeitnehmer besetzt worden, welcher zu den aufgeführten Vertragsbedingungen topmotiviert bei der Arbeitgeberin starte (act. G3.1/A111). Auf entsprechende Nachfrage des Beschwerdegegners führte die Beschwerdeführerin zu den wirtschaftlichen Gründen aus, der Umsatz Personalverleih sei nicht genügend gewesen (vgl. act. G3.1/A112 f.). Mit Entscheidung vom 2. Mai 2019 wies das RAV die Einsprache ab. Der Arbeitgeber könne dazu verpflichtet werden, die EAZ zurückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vor Ablauf einer bestimmten Frist gekündigt werde. Die Arbeitgeberin habe den Arbeitsvertrag mit dem Versicherten innerhalb von drei Monaten nach der Einarbeitungsphase aus einem wirtschaftlichen Grund, welcher keinen wichtigen Grund darstelle, aufgelöst. Demnach seien die Bedingungen für die Rückforderung der EAZ erfüllt (act. G3.1/A114). Gegen diesen Einspracheentscheid erhebt die Arbeitgeberin (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 17. Mai 2019 Beschwerde. Der Umsatz Personalverleih sei ungenügend gewesen, deshalb sei diese Sparte vom Inhaber übernommen worden, welcher auch über die erforderliche Bewilligung verfüge. Der dem Versicherten neu angebotene Vertrag sei bei der Beschwerdeführerin absolut üblich und marktgerecht. Die Änderungskündigung habe nur den Versicherten betroffen, da er im Monatslohn angestellt gewesen sei, während alle anderen Mitarbeiter im Stundenlohn gearbeitet hätten. Dass die Begründung der Kündigung nicht als wichtiger Grund gewertet werde, erstaune doch sehr, da ein Unternehmen betriebswirtschaftlich rentieren müsse (act. G1). Mit Beschwerdeantwort vom 4. Juni 2019 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde. Die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten wirtschaftlichen Gründe seien keine wichtigen Gründe. Mit der Herabstufung des Versicherten vom Teamleiter zum Verkäufer bei massiver Lohnreduktion habe die Beschwerdeführerin mit

der Änderungskündigung keine Offerte für ein zumutbares Arbeitsverhältnis gemacht. Die Beschwerdeführerin bezeichne den ursprünglichen Lohn des Versicherten nun als Goodwill. Gegenüber der Beschwerdegegnerin sei demnach ein falscher Lohn vorgetäuscht worden, was rechtsmissbräuchlich sei. Die Personalmassnahme zur angeblich betriebsnotwendigen Sanierung sei nicht auf alle Angestellten des Teams aufgeteilt worden, was dem Gebot der rechtsgleichen Behandlung widerspreche (act. G3). Mit Replik vom 8. Juli 2019 weist die Beschwerdeführerin den Vorwurf des Rechtsmissbrauchs vehement zurück. Der Beschwerdegegner könne die Sanierungsmassnahme eines betriebswirtschaftlich geführten Unternehmens, welche im Übrigen bereits eine Verbesserung der Situation herbeigeführt habe, nicht beurteilen. Er sollte die Unternehmer, die Langzeitarbeitslosen eine Chance auf Wiedereingliederung geben würden, als Kunden ansehen (act. G5). Mit Duplik vom 6. August 2019 hielt der Beschwerdegegner fest, die Änderungskündigung sei angeblich wegen ungenügenden Umsatzes im Bereich Personalverleih ausgesprochen worden, der Umsatz im Geschäftsjahr 2018 gegenüber früheren Jahren sei allerdings aus den Akten nicht ersichtlich. Ein Umsatzeinbruch zeichne sich üblicherweise während des laufenden Jahres ab, nicht erst am Ende des Jahres. Für eine dauerhafte Eingliederung in den Betrieb hätten bei Kenntnis eines Umsatzeinbruchs keine EAZ bezogen werden dürfen. Dem Versicherten habe die Bewilligung für die arbeitsvertraglich angebotene Leiterposition im Bereich Personalverleih gefehlt. Somit sei ein weiteres wichtiges Element für die dauerhafte Eingliederung vorgetäuscht worden (act. G7). Erwägungen Versicherten, deren Vermittlung erschwert ist, können für die Einarbeitung in einem Betrieb bei vermindertem Lohn EAZ gewährt werden, wenn der verminderte Lohn mindestens der während der Einarbeitungszeit erbrachten Arbeitsleistung entspricht und die versicherte Person nach der Einarbeitung mit einer Anstellung zu orts- und branchenüblichen Bedingungen, allenfalls unter Berücksichtigung einer dauernd verminderten Leistungsfähigkeit, rechnen kann (Art. 65 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0]). Die EAZ decken den Unterschied zwischen dem tatsächlich bezahlten Lohn und dem normalen Lohn, den die versicherte Person nach der Einarbeitung unter Berücksichtigung ihrer Leistungsfähigkeit erwarten darf, höchstens jedoch 60% des normalen Lohnes. Sie werden für längstens sechs Monate, in Ausnahmefällen für längstens zwölf Monate ausgerichtet und grundsätzlich nach jedem Drittel der vorgesehenen Einarbeitungszeit, frühestens aber nach jeweils zwei Monaten, um je einen Drittel des ursprünglichen Betrages gekürzt. EAZ werden nach Abzug der üblichen Sozialversicherungsleistungen zusammen mit dem vereinbarten Lohn vom Arbeitgeber ausbezahlt (vgl. Art. 66 AVIG). EAZ dienen der Einarbeitung von Arbeitnehmenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Sie sollen nicht zur Förderung von temporären Arbeitseinsätzen oder dazu benutzt werden, um Betrieben wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen. Massgebend ist das Interesse der Arbeitnehmenden, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu erhalten. Die EAZ sollen im Einzelfall eine nachhaltige Eingliederung anstreben und gleichzeitig Lohndrückerei verhindern (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, AVIG-Praxis AMM, Stand Januar 2020, Rz J2 f. und J37; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in SBVR, Bd. XIV, 3. Aufl., Rz 735). Die kantonale Amtsstelle klärt beim Arbeitgeber ab, ob die Voraussetzungen zur Gewährung von EAZ erfüllt sind. Sie kann verlangen, dass die Bedingungen nach Art. 65 schriftlich vereinbart werden (Art. 90 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Zu diesem Zweck werden im Formular

"Gesuch und Bestätigung für Einarbeitungszuschüsse", das vom Arbeitnehmenden sowie vom Arbeitgeber unterzeichnet wird, Verpflichtungen des Arbeitgebers festgelegt. Der Arbeitgeber kann so dazu verpflichtet werden, die erhaltenen Zuschüsse zurückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis ohne triftige Gründe vor Ablauf der von der zuständigen Amtsstelle festgelegten Frist gekündigt wird. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers stellt eine Resolutivbedingung dar und ist im Hinblick auf das Ziel der Massnahme, die langfristige Beschäftigung von erschwert vermittelbaren Arbeitslosen zu fördern, durchaus zulässig. Sie dient ebenfalls der Vermeidung von Lohndumping oder Subventionen an den Arbeitgeber. Bei der Frage, ob ein triftiger Grund (manchmal terminologisch auch als plausibler oder gerechtfertigter Grundes bezeichnet) für die Kündigung vorliegt, orientiert die Rechtsprechung sich an der Definition des wichtigen Grundes nach Art. 337 des Bundesgesetzes betreffend Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]; BGE 126 V 42 E. 2a; AVIG-Praxis AMM, Rz J27; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 743). Im Sozialversicherungsrecht kann der Versicherungsträger grundsätzlich nur dann auf formell rechtskräftige Verfügungen oder Einspracheentscheide zurückkommen, wenn erhebliche neue Tatsachen entdeckt oder Beweismittel aufgefunden werden, deren Beibringung zuvor nicht möglich war, oder wenn diese zweifellos unrichtig sind und ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist (Art. 53 Abs. 1 und Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Wird eine rückwirkende Korrektur einer Verfügung vorgenommen, so entfällt die rechtliche Grundlage für die zugesprochene Leistung rückwirkend (Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 4. Aufl., Bern/St. Gallen/Zürich 2020, Art. 25 N 13). Tritt jedoch die Resolutivbedingung ein, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden ohne triftigen Grund vor Ablauf der von der Amtsstelle vorgegebenen Frist kündigt, so kann und muss diese ihre Leistungen zurückfordern, ohne an die oben genannten Bedingungen gebunden zu sein. Die entsprechende Rückforderung der EAZ erfolgt nach Art. 95 Abs. 1 AVIG, welcher wiederum auf Art. 25 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) verweist (BGE 126 V 42 E. 2b; Urteil des Bundesgerichts vom 27. Mai 2009, 8C_205/2009, E. 6.2). Vorliegend zahlte der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin unstreitig EAZ in der Höhe von Fr. 17'398.35 für den Zeitraum vom 1. Juni bis 30. Oktober 2018 aus. Das von der Beschwerdeführerin mitunterzeichnete Gesuch EAZ enthielt die Verpflichtung, die Zuschüsse zurückzuerstatten, sofern das Arbeitsverhältnis während der Einarbeitung und bis drei Monate nach Beendigung der Einarbeitungsperiode ohne wichtige Gründe aufgelöst wird (vgl. act G3.1/A82 S. 2). Ebenfalls unstreitig ist, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit dem Versicherten vor Ablauf von drei Monaten nach Beendigung der Einarbeitungsperiode aufgelöst hat. Fraglich und zu prüfen ist, ob die Arbeitgeberin sich hierfür auf einen triftigen Grund stützen konnte. Sollte dies der Fall sein, darf keine Rückforderung erfolgen. Ist hingegen kein solcher Grund gegeben, musste der Beschwerdegegner zwingend die Rückerstattung der geleisteten EAZ verlangen. Wie bereits erwähnt, beurteilt sich die Frage, ob ein triftiger Grund vorliegt, in analoger Anwendung von Art. 337 OR. Als triftiger Grund gilt somit namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Dass der wichtige Grund nach Art. 337 OR eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht, ist Ausdruck davon, welche grosse Tragweite ein solcher Grund haben muss. Die fristlose Auflösung ist ein Notventil mit Ausnahmecharakter. Die Bestimmung des wichtigen Grundes ist der

Parteidisposition dabei entzogen. Als wichtige Gründe zur Entlassung des Arbeitnehmenden werden von der Rechtsprechung im Wesentlichen strafbare Handlungen, andere, die persönliche Integrität des Arbeitnehmenden schwer herabmindernde Umstände, falsche Angaben im Bewerbungsverfahren, Pflichtverletzungen und andere Unkorrektheiten am Arbeitsplatz und Illoyalität gegenüber dem Arbeitgeber ausserhalb des Arbeitsplatzes anerkannt, sofern sie die nötige Schwere erreichen bzw. trotz Verwarnungen wiederholt vorgekommen sind (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/ Genf 2012, Art. 337 N 2 f.; N 5 ff.). Vorliegend hat die Beschwerdeführerin die Kündigung mit wirtschaftlichen Gründen begründet. Sie hat weder die Leistung noch das Verhalten des Versicherten kritisiert. Zwar erwähnt die Beschwerdeführerin, der Umsatz Personalverleih sei ungenügend gewesen. Sie macht dafür aber nicht den Versicherten verantwortlich. Wäre sie mit ihm nicht zufrieden gewesen, hätte sie dies im Übrigen bereits während der Einarbeitungsphase dem Beschwerdegegner melden müssen. Es steht damit fest, dass die Beschwerdeführerin den Versicherten einzig aus finanziellen Gründen entlassen hat. Wirtschaftliche Gründe stellen keinen wichtigen Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 337 OR und damit auch keinen triftigen Grund für eine Kündigung vor Ablauf der von der Amtsstelle gesetzten Frist dar (vgl. hierzu auch Urteil des Versicherungsgerichts des Kantons Aargau, 1. Kammer, VBE.2017.327 vom 17. Oktober 2017, E. 5.2). Vorliegend ergeben sich aus den Akten zudem diverse Hinweise darauf, dass die Beschwerdeführerin sowohl zu Anfang als auch später der Meinung war, der Lohn des Versicherten sei viel zu hoch. So war der Lohn im ersten Gesuch um EAZ deutlich tiefer als im zweiten (vgl. act. G3.1/A77 und G3.1/A82). Zum zweiten Gesuch schrieb die Beschwerdeführerin, dieser höhere Lohn sei ein grosszügiges Entgegenkommen von ihrer Seite, da sie vom Potential des Versicherten überzeugt sei (act. G3.1/A83). Auch in ihrer Einsprache vom 1. März 2019 bezeichnete die Beschwerdeführerin die Erhöhung des Lohns gegenüber dem ersten Gesuch als "Goodwill". Die Beschwerdeführerin betonte zudem mehrfach, der Arbeitsvertrag, den sie dem Versicherten mit der Änderungskündigung angeboten habe, entspreche dem Standard-Vertrag bzw. dem absolut Üblichen bei ihr (siehe etwa act. G1). Sie führte zudem an, sie habe die Arbeitsstelle des Versicherten per 1. März 2019 neu mit einem Arbeitnehmer besetzt, welcher zu den aufgeführten Vertragsbedingungen topmotiviert bei ihr starte (act. G3.1/A111). Dabei handelt es sich um eine Anstellung als (blosser) Verkäufer, wohingegen der Versicherte als Teamleiter Personalverleih angestellt worden war. Beachtlich ist in diesem Zusammenhang, dass die Position als Teamleiter Personalverleih offenbar eigens für den Versicherten geschaffen wurde (vgl. act. G3.1/A80, wonach die neue Aufgabe als Teamleiter PV zwingend einer Einarbeitung bedürfe) und nach der Einarbeitungsphase des Versicherten umgehend (wieder) vom Inhaber der Beschwerdeführerin übernommen wurde. Dies erweckt den Anschein, dass die Beschwerdeführerin von Anfang an nicht vorhatte, den Versicherten nachhaltig als Teamleiter Personalverleih einzuarbeiten und ihm einen entsprechenden bzw. den in der zweiten Anmeldung deklarierten Lohn zu bezahlen. Dieser Eindruck wird unter anderem dadurch verstärkt, dass der Versicherte nie die Bewilligung zum Personalverleih erlangte. Namentlich die Voraussetzung, im Handelsregister als zeichnungsberechtigt eingetragen zu sein, erfüllte der Versicherte nie (vgl. Handelsregisterauszug der A. ___ AG, einsehbar unter www.zefix.ch). Die Begründung für die geplante Rückstufung des Versicherten vom Teamleiter zum Verkäufer nach sechs Monaten, wonach der Umsatz Personalverleih ungenügend gewesen sei, vermag nicht zu

überzeugen. Die Beschwerdeführerin hat ihren Umsatz nicht ausgewiesen. Sollte dieser bereits vor der Einstellung des Versicherten ungenügend gewesen sein, hätte die Beschwerdeführerin ihn gar nicht erst anstellen dürfen, da in diesem Fall absehbar war, dass sie ihn zu diesem Lohn nicht unbefristet würde beschäftigen können. Dass der Versicherte ungenügende Arbeit erbracht hätte und deshalb der Umsatz eingebrochen wäre oder nicht wie gewünscht hätte gesteigert werden können, wurde nicht behauptet und hätte im Übrigen bereits während der Einarbeitungsphase dem Beschwerdegegner gemeldet werden müssen, soweit es die weitere Anstellung des Versicherten gefährdet hätte. Die Beschwerdeführerin verkennt sodann, dass nicht ausschlaggebend ist, welcher Lohn in ihrem Betrieb üblicherweise bezahlt wird. Relevant ist vielmehr, welchen Lohn der Versicherte auf dem Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung seiner Fähigkeiten normalerweise erzielen könnte. Diesbezüglich informierte der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin bereits im April 2018, dass dem Versicherten ein Lohn von weniger als 70% des versicherten Verdienstes unzumutbar sei. Dennoch sprach die Beschwerdeführerin dem Versicherten wenige Tage nach Ende der Einarbeitungsphase eine Änderungskündigung aus, mit der sie ihm einen unzumutbaren Lohn (weniger als 70% seines zuletzt versicherten Verdienstes) anbot. Ein einschneidendes Ereignis, mit welchem sich ein unvorhersehbares Risiko verwirklicht hätte, welches der Beschwerdeführerin die Weiterführung des bisherigen Arbeitsvertrages verunmöglichte (und nicht bloss betriebsökonomisch unattraktiv erscheinen liess), ergibt sich aus den Akten nicht. Die von der Beschwerdeführerin behauptete betriebsökonomische Optimierung und Umstrukturierungen wegen angeblich ungenügendem Umsatz stellen nach dem Gesagten keinen triftigen Grund im Sinne der voranstehenden Erwägungen dar. Selbstverständlich stand es der Beschwerdeführerin frei, dem Versicherten aus wirtschaftlichen Gründen die Kündigung auszusprechen. Unter diesen Umständen ist die nachhaltige Wiedereingliederung des Versicherten in den Arbeitsmarkt jedoch (vorerst) gescheitert, sodass die EAZ, mit denen dieses Ziel hätte erreicht werden sollen, von der Beschwerdeführerin zurückbezahlt werden müssen. Der Beschwerdegegner hat die EAZ somit zu Recht zurückgefordert. Die Beschwerde ist folglich vollumfänglich abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP Die Beschwerde wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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