

---

## S 20 AL 78/18

### Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	-
Sozialgericht	Sächsisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein privater Arbeitsvermittler Vermittlungsvergütung Geltungsdauer Geltungszeitraum Befristung
Leitsätze	<p>1. Der Zahlungsanspruch eines Arbeitsvermittlers aufgrund eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins setzt die Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb des Geltungszeitraums des Gutscheins voraus (vgl. nur BSG, Urteil vom 06.05.2008 - B <a href="#">7/7a AL 8/07</a> R).</p> <p>2. Die Rechtmäßigkeit des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins ist im Abrechnungsverfahren zwischen dem privaten Arbeitsvermittler und der Bundesagentur für Arbeit nicht zu prüfen, soweit nicht ausnahmsweise die Nichtigkeit des Gutscheins oder einzelner Bestimmungen in Betracht kommt (Anschluss an Sächsisches LSG, Urteil vom 19.10.2017 - <a href="#">L 3 AL 24/16</a>).</p>
Normenkette	SGB III <a href="#">§ 45</a>
<b>1. Instanz</b>	
Aktenzeichen	S 20 AL 78/18
Datum	15.03.2022
<b>2. Instanz</b>	
Aktenzeichen	L 2 AL 15/22
Datum	16.11.2022
<b>3. Instanz</b>	

---

Datum

-

Â

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Â

Der Kläger trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst zu tragen hat.

Â

Die Revision wird nicht zugelassen.

Â

Â

Tatbestand:

Â

Der Kläger begehrt als Arbeitsvermittler eine Vergütung aufgrund eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS).

Â

Er war unter der Firma Personalservice B als privater Arbeitsvermittler tätig und verfügte über eine Trägerzulassung.

Â

Der Beigeladene war arbeitslos und bezog von der Beklagten Arbeitslosengeld. Am 5. Mai 2017 sprach er bei der Beklagten vor und bat um einen AVGS, weil er eine Stelle über einen privaten Arbeitsvermittler in Aussicht habe. Die Beklagte stellte ihm daraufhin noch am selben Tag einen solchen Gutschein aus. Die darin enthaltene Forderungszusage sollte für die Arbeitsvermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung gelten. Als Gültigkeitsdauer des Gutscheins war die Zeit vom 5. bis zum 11. Mai 2017 angegeben. Die Vermittlungsvergütung sollte 2.000 € betragen. Unter der Überschrift „Nebenbestimmungen“ und der weiteren Überschrift „Zeitliche Befristung der Forderungszusage (Gültigkeitsdauer)“ wurde u.a. ausgeführt, der festgelegte Zeitraum sei maßgeblich für folgende Aktivitäten: „Auswahl eines zugelassenen Trägers“, „Arbeitsvermittlung durch den ausgewählten Träger (Abschluss des Arbeitsvertrages)“ und „Aufnahme dieser versicherungspflichtigen Beschäftigung“. Weiter wurde ausgeführt, dass die

---

â€œBefristung (GÃ¼ltigkeitsdauer)â€ u.a. bei â€œEnde des Anspruchs auf Arbeitslosengeldâ€ ende. Unter der Ãberschrift â€œVermittlungsvergÃ¼tungâ€ hieÃ es, die VergÃ¼tung werde gezahlt, wenn â€œ neben anderen Voraussetzungen â€œ die â€œAufnahme der vermittelten BeschÃ¼ftigung innerhalb der GÃ¼ltigkeitsdauerâ€ erfolge. Unter der Ãberschrift â€œHÃ¶he der VermittlungsvergÃ¼tungâ€ wurde ausgefÃ¼hrt, dass sich die erste Rate nach sechswÃ¶chiger Dauer der vermittelten BeschÃ¼ftigung auf 1.000 â‚¬ belaufe; der Restbetrag werde nach einer Dauer dieser BeschÃ¼ftigung von sechs Monaten gezahlt.

Â

Am 26. Juni 2017 nahm der Beigeladene auf Vermittlung des KlÃ¤gers eine BeschÃ¼ftigung als Servicetechniker Offshore bei der C\_GmbH auf. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass er an verschiedenen Einsatzorten an Land und auf See bei Kundenbetrieben beschÃ¼ftigt werden sollte (Â§ 2 Abs. 3). GemÃ¤Ã Â§ 2 Abs. 6 des Vertrages erfolgte die Einstellung unter der Voraussetzung fachlicher und gesundheitlicher Eignung fÃ¼r die vorgesehene Aufgabe. Der Mitarbeiter sei verpflichtet, fÃ¼r seine TÃtigkeit besondere Anforderungen zu erfÃ¼llen und vor Arbeitsantritt Schulungen und Trainings zu absolvieren sowie Unterweisungen wahrzunehmen.

Â

Am 30. November 2017 beantragte der KlÃ¤ger bei der Beklagten die Auszahlung der VermittlungsvergÃ¼tung in HÃ¶he von zunÃchst 1.000 â‚¬ aus dem AVGS. Mit dem Antrag legte er eine von der C\_GmbH als Arbeitgeberin und ihm als Arbeitsvermittler ausgestellte Vermittlungs- und BeschÃ¼ftigungsbestÃtigung vom 20./25. Oktober 2017 vor. Danach wurde der Arbeitsvertrag am 11. Mai 2017 geschlossen; das durch die Vermittlung zustande gekommene BeschÃ¼ftigungsverhÃltnis bestehe ununterbrochen seit dem 26. Juni 2017.

Â

Mit Bescheid vom 25. Januar 2018 lehnte die Beklagte die Zahlung der ersten Rate aus dem AVGS ab. Die Arbeitsaufnahme sei am 26. Juni 2017 und somit nicht in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ende der Befristung des Gutscheins erfolgt. Zudem bestÃnden Zweifel an der Angabe, dass der Arbeitsvertrag bereits am 11. Mai 2017 geschlossen worden sei. Der Beigeladene habe bei Vorsprachen am 15. Mai, 23. Mai und 6. Juni 2017 lediglich von einer mÃndlichen Einstellungszusage berichtet; ein Arbeitsvertrag sei nach seinen Angaben zu dieser Zeit noch nicht abgeschlossen gewesen. Weiter fÃ¼hrte die Beklagte aus, auf dem eingereichten Arbeitsvertrag sei weder bei der Unterschrift des Arbeitgebers noch bei der des Beigeladenen ein Datum des Vertragsschlusses angegeben.

Â

---

Gegen diesen Bescheid erhob der Klager am 15. Februar 2018 Widerspruch. Er habe den Beigeladenen erfolgreich in Arbeit vermittelt. Die Galtigkeitsdauer des AVGS sei mit sieben Tagen viel zu kurz bemessen gewesen; diese Befristung sei unwirksam. Außerdem sei am 11. Mai 2017 bereits eine verbindliche mündliche Einstellungs zusage erfolgt.



Mit Widerspruchsbescheid vom 16. März 2018 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Voraussetzung der Vergütung sei, dass der Vermittlungserfolg (Vermittlung und Beschäftigungsaufnahme) innerhalb der im AVGS festgelegten Galtigkeitsdauer erfolge. Darüber hinaus könne die Vergütung einer erfolgreichen Vermittlung im Einzelfall dann gezahlt werden, wenn die Beschäftigungsaufnahme in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ende der Befristung erfolge. Der Beginn des vermittelten Beschäftigungsverhältnisses datiere vorliegend auf den 26. Juni 2017 und damit außerhalb der Galtigkeitsdauer des AVGS. Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitsvertrag geschlossen worden sei, lasse sich nicht ermitteln. Aber noch am 6. Juni 2017 sei dies nicht der Fall gewesen.



Am 3. April 2018 hat der Klager beim Sozialgericht (SG) Magdeburg Klage erhoben und abermals geltend gemacht, die Galtigkeitsdauer des AVGS sei viel zu kurz bemessen gewesen. Den Vortrag der Beklagten im Klageverfahren, dass die Befristung bis zum 11. Mai 2017 erfolgt sei, weil an diesem Tag der Anspruch des Beigeladenen auf Arbeitslosengeld erschöpft gewesen sei, bestreite er mit Nichtwissen. Auch habe die Beklagte offenbar nicht geprüft, ob die Beschäftigungsaufnahme  wie im Widerspruchsbescheid angesprochen  in engem zeitlichem Zusammenhang mit dem Ende der Befristung erfolgt sei. Dies sei der Fall gewesen: Das Arbeitsverhältnis habe am 26. Juni 2017 nach entsprechender vorheriger mündlicher Einstellungs zusage vom 11. Mai 2017 und dem vorherigen Abschluss des Arbeitsvertrages begonnen.







Mit Gerichtsbescheid vom 14. März 2022 hat das SG die Klage abgewiesen, weil die Aufnahme der Beschäftigung außerhalb der Galtigkeitsdauer des AVGS erfolgt sei. Deren Begrenzung sei auch nicht rechtswidrig gewesen. Die Beschränkung der Förder zusage auf den Zeitraum des Arbeitslosengeldbezuges sei in [ 45 Abs. 1 Satz 5](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch  Arbeitsförderung (SGB III) ausdrücklich vorgesehen. Der Gerichtsbescheid ist der Prozessbevollmächtigten des Klagers am 16. März 2022 zugestellt worden.

---

Â

Â

Â

Mit seiner am 19. April 2022, dem Dienstag nach Ostern, beim Landessozialgericht (LSG) eingelegten Berufung verfolgt der Kl ager sein Begehren weiter. Er behauptet, am 11. Mai 2017 sei eine rechtlich bindende Einstellungszusage an den Beigeladenen erfolgt. Zudem sei die G altigkeitsdauer des AVGS viel zu kurz bemessen gewesen. Ihm sei bekannt, dass der vorliegende AVGS mindestens der dritte gewesen sei, den der Beigeladene von der Beklagten erhalten habe. Deshalb sei er selbst davon ausgegangen, dass der Gutschein unproblematisch über den 11. Mai 2017 hinaus verlängert werden würde. Ihm sei nicht bekannt gewesen, dass der Arbeitslosengeldbezug des Beigeladenen am 11. Mai 2017 enden würde. Es sei ihm aber bewusst gewesen, dass es unmöglich sein würde, innerhalb von fünf Tagen alle vertraglichen Regelungen zwischen dem potentiellen Arbeitgeber und dem Bewerber auf dem Postweg zu klären und vertragssicher zu gestalten. Mit der Ausstellung von insgesamt drei AVGS und der im dritten Gutschein viel zu kurz bemessenen G altigkeitsdauer habe die Beklagte einen Rechtsschein gesetzt, auf den er selbst habe vertrauen dürfen. Im Verfahren habe sie sich nicht ausreichend dazu ge uert, was der Grund für die kurze Befristung gewesen sei.

Â

Der Kl ager beantragt,

Â

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Magdeburg vom 14. März 2022 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 25. Januar 2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. März 2018 zu verurteilen, an ihn die Vermittlungsvergütung in der 1. Rate zum Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein Nummer 035A432692-3 bezüglich des Beigeladenen i.H.v. 1.000,-   gem  [  45 Abs. 1 Nr. 3 SGB III](#) auszubezahlen.

Â

Die Beklagte beantragt,

Â

Â

Â

die Berufung zurückzuweisen.

---

Â

Â

Â

Sie verweist auf die ihres Erachtens zutreffende Begründung des Gerichtsbescheids. Auf Bitten des Senats hat sie Vermerke über Gespräche mit dem Beigeladenen in der Zeit vom 5. Mai bis zum 28. Juni 2017 sowie eine Entgeltbescheinigung über dessen Arbeitslosengeldbezug bis zum 11. Mai 2017 vorgelegt.

Â

Â

Â

Die Beiladung des Herrn K ist mit Beschluss des Senats vom 5. Oktober 2022 erfolgt. Der Beigeladene hat sich nicht zur Sache geäußert und keinen Antrag gestellt.

Â

Der Geschäftsführer der C GmbH, Herr J, hat auf Nachfrage des Senats mit Schreiben vom 5. September 2022 mitgeteilt, das Unterschriftsdatum des Arbeitsvertrags mit dem Beigeladenen sei der 9. August 2017, und entsprechende Vertragskopien übersandt. Dieses Datum sei sehr ungewöhnlich, weil das Arbeitsverhältnis bereits am 26. Juni 2017 begonnen habe. Die Gründe dafür seien ihm aber unbekannt, weil er selbst erst 2021 die Geschäftsführung übernommen habe. Eine rechtsverbindliche Einstellungszusage vor Vertragsschluss habe es nicht gegeben. Eine Einstellung als Servicetechniker Offshore hänge von einer Vielzahl von Voraussetzungen ab; dazu gehörten Schulungen zu Sicherheitsthemen und arbeitsmedizinische Untersuchungen. Diese lägen beim Beigeladenen vor; wann die Voraussetzungen erfüllt gewesen seien, lasse sich aber nicht feststellen.

Â

Der Kläger, die Beklagte und der Beigeladene haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Â

Â

Â

---

Der Senat hat die Prozessakte des SG und die Verwaltungsakte der Beklagten beigezogen.

Â

Â

Â

Entscheidungsgründe

Â

Â

Â

1. Der Senat entscheidet gemäß [Â§ 124 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne mündliche Verhandlung, weil die Beteiligten ihr Einverständnis damit erklärt haben und keine besonderen Umstände vorliegen, die die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gebieten würden.

Â

2. Die statthafte und auch im übrigen zulässige Berufung ist unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Â

Â

Â

a) Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist sie als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage ([Â§ 54 Abs. 1 und 4 SGG](#)) statthaft. Denn die Ablehnung der Zahlung einer Vermittlungsvergütung gegenüber dem Vermittler ist nach Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) als Verwaltungsakt im Sinne von [Â§ 31 Satz 1 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch](#) Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (SGB X) zu qualifizieren (vgl. BSG, Urteil vom 9. Juni 2017 [B 11 AL 6/16 R](#) juris Rn. 15 ff.; Urteil vom 17. September 2020 [B 4 AS 5/20 R](#) juris Rn. 13).

Â

Â

Â

---

b) Der Klager hat jedoch keinen Anspruch auf die begehrte Vermittlungsvergaltung aus [ 45 SGB III](#). Die Beklagte hat die Zahlung mit dem angegriffenen Bescheid rechtmaig abgelehnt.







Fur den Zahlungsanspruch des Vermittlers ist nach standiger Rechtsprechung des BSG die Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb des Geltungszeitraums des AVGS maßgeblich (vgl. BSG, Urteil vom 6. Mai 2008 [ B 7/7a AL 8/07](#) R [ juris](#) Rn. 17; Urteil vom 6. März 2013 [ B 11 AL 93/12 B](#) [ juris](#) Rn. 12; Beschluss vom 26. Februar 2018 [ B 11 AL 85/17 B](#) [ juris](#) Rn. 3; Beschluss vom 14. Mai 2020 [ B 14 AS 80/19 B](#) [ juris](#) Rn. 5; ebenso: LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 13. April 2011 [ L 2 AL 95/06](#) [ juris](#) Rn. 31 f.). Grund dafur ist, dass Zweck dieses Frderinstrumentes gerade ist, die Beschäftigungslosigkeit zu beenden (vgl. BSG, Urteil vom 6. Mai 2008, [a.a.O.](#)). Erforderlich ist, dass die Beschäftigung in dem maßgeblichen zeitlichen Mindestumfang tatsächlich ausgeübt wird (vgl. BSG, Urteil vom 12. September 2019 [ B 11 AL 13/18 R](#) [ juris](#) Rn. 22; LSG Sachsen-Anhalt, a.a.O., Rn. 32). Das war vorliegend nicht der Fall. Der Beigeladene hat die Beschäftigung unstreitig erst am 26. Juni 2017 aufgenommen.



Es kann dahinstehen, ob [](#) wie die Beklagte u.a. im Widerspruchsbescheid ausgeführt hat [](#) auch eine Beschäftigungsaufnahme genügen kann, die in [](#) unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit dem Ende der Befristung erfolgt. Selbst fur den Fall, dass es im streitgegenständlichen Zeitraum eine entsprechende Geschäftsanweisung oder Verwaltungspraxis der Beklagten gegeben haben sollte und man unterstellte, dass diese dem Klager subjektive Rechte vermitteln könnte (siehe dazu LSG Hamburg, Urteil vom 8. Februar 2017 [ L 2 AL 61/16](#) [ juris](#) Rn. 40; SG Hamburg, Urteil vom 11. Juli 2018 [ S 44 AL 91/15](#) [ juris](#) Rn. 36), würde es vorliegend an einem solchen unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang fehlen. Die Beschäftigungsaufnahme ist mehr als sechs Wochen nach Ende des Geltungszeitraums des AVGS erfolgt. Von einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang kann nach einem solchen Zeitablauf keine Rede mehr sein (vgl. LSG Hamburg, a.a.O.; vgl. auch LSG Hamburg, Urteil vom 13. Dezember 2017 [ L 2 AL 42/17](#) [ juris](#) Rn. 34: unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang nach sechs Tagen verneint).



Ein Vergaltungsanspruch des Klagers ergibt sich auch nicht mit Blick auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages zwischen dem Beigeladenen und der C\_GmbH. Wenn lediglich der Abschluss des Arbeitsvertrages in den

---

Geltungszeitraum des AVGS fãllt, kann dies allenfalls dann â unter Vertrauensschutzgesichtspunkten â einen Vergãtungsanspruch des privaten Arbeitsvermittlers begrãnden, wenn der konkrete Gutschein auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags zur Bestimmung des Eintritts des Vermittlungserfolgs abstellt (vgl. BSG, Beschluss vom 14. Mai 2020, [a.a.O.](#), Rn. 5). Das war vorliegend nicht der Fall. In dem Gutschein wurde zwar ausgefãhrt, (auch) der Arbeitsvertrag mãsse wãhrend des Geltungszeitraums geschlossen werden; es konnte aber kein Zweifel daran bestehen, dass (nach Auffassung der Beklagten: auch) die Beschãftigung wãhrend dieser Zeit aufgenommen werden musste.

Â

Unabhãngig davon ist der Arbeitsvertrag aber auch nicht wãhrend der Geltungsdauer des AVGS geschlossen worden. In der Vermittlungs- und Beschãftigungsbescheinigung vom 20./25. Oktober 2017 wurde zwar ein Vertragsschluss am 11. Mai 2017 angegeben. Diese Angabe ist aber zur Ãberzeugung des Senats unzutreffend. Die Kopie des Arbeitsvertrags in der Verwaltungsakte der Beklagten trãgt kein Datum. Die von der C\_GmbH im Berufungsverfahren Ãbersandte Kopie ist auf den 9. August 2017 datiert, also fast drei Monate nach dem Ende des Geltungszeitraums des AVGS und mehrere Wochen nach dem tatsãchlichen Beschãftigungsbeginn. Einen frãheren Vertragsschluss hat der Geschãftsfãhrer der Gesellschaft ausdrãcklich verneint. Auch der Klãger selbst hat zuletzt vorgetragen, ihm sei bei seiner Vermittlungstãtigkeit bewusst gewesen, dass es âunmãglichâ gewesen sei, innerhalb des Geltungszeitraums des AVGS âalle vertraglichen Regelungen zwischen dem potentiellen Arbeitgeber und dem Bewerber schriftlich auf dem Postweg zu klãren und vertragssicher zu gestaltenâ.

Â

Im gerichtlichen Verfahren hat der Klãger dementsprechend nicht mehr vorgetragen, am 11. Mai 2017 sei bereits der Arbeitsvertrag geschlossen worden. Vielmehr hat er im Klage- und im Berufungsverfahren nur noch eine â seines Erachtens verbindliche â Einstellungszusage des Arbeitgebers behauptet. Auch eine solche rechtlich bindende Zusage lãsst sich aber nicht feststellen. Der Beigeladene hat zwar ausweislich der vorliegenden Gesprãchsvermerke der Beklagten bei seinen Vorsprachen am 15. Mai, 23. Mai und 6. Juni 2017 von einer mãndlichen Einstellungszusage berichtet. Dabei hat er aber am 15. und 23. Mai 2017 auch darauf hingewiesen, dass er zunãchst einen bestimmten Lehrgang erfolgreich absolvieren mãsse (ãSeilzugangs- und Positionierungstechnik FISA Level 2â). Selbst nach erfolgreich bestandener Wiederholungsprãfung hat er am 6. Juni 2017 mitgeteilt, dass noch unklar sein, âab wann [eine] Einstellung mãglich istâ. Das spricht â trotz der grundsãtzlich bestehenden Mãglichkeit einer arbeitsvertraglichen Bindung unter aufschiebenden Bedingungen (siehe dazu Hessisches Landesarbeitsgericht [LAG], Urteil vom 9. Juni 2017 â 10 Sa 1553/16 â juris Rn. 47 ff.) â gegen eine bereits am 11. Mai 2017 verbindliche Einstellungszusage. Vor allem aber hat der Geschãftsfãhrer der C\_GmbH eine

---

solche rechtlich bindende Zusage in seiner schriftlichen Stellungnahme vom 5. September 2022 ausdrücklich verneint.

Â

Der Kl ager kann auch nicht mit Erfolg geltend machen, er habe darauf vertraut, dass der AVGS verlängert werde. Es ist schon nicht nachvollziehbar, weshalb sich ein schutzwürdiges Vertrauen darauf gründen lassen soll, dass die Beklagte dem Beigeladenen bereits in der Vergangenheit solche Gutscheine ausgestellt habe. Das sagt nichts darüber aus, ob die Leistungsvoraussetzungen auch künftig vorliegen. Zudem hätte gerade die â  vom Kl ager nach seinem eigenen Vorbringen durchaus wahrgenommene â  kurz bemessene Gültigkeitsdauer des vorliegenden Gutscheins Anlass gegeben, mit einer Änderung der Verhältnisse zu rechnen. Unabhängig davon wäre, wenn der Kl ager wirklich auf eine Verl ngerm glichkeit vertraut hätte, zu erwarten gewesen, dass er sich auch darum bemüht, eine solche Verl ngernng tatsächlich zu erreichen. Dafür finden sich keine Anhaltspunkte.

Â

Schließlich kann der Kl ager sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Gültigkeitsdauer des von der Beklagten an den Beigeladenen ausgestellten Gutscheins sei zu knapp bemessen gewesen. Die Rechtm igkeit des AVGS ist im Abrechnungsverfahren zwischen dem privaten Arbeitsvermittler und der Bundesagentur für Arbeit nicht zu prüfen, soweit nicht ausnahmsweise die Nichtigkeit des Gutscheins oder einzelner Bestimmungen in Betracht kommt (vgl. Sächsisches LSG, Urteil vom 19. Oktober 2017 â  [L 3 AL 24/16](#) â  juris Rn. 50 ff.; siehe dazu BSG, Beschluss vom 6. März 2018 â  [B 11 AL 86/17 B](#) â  juris Rn. 4; zur Rechtsnatur des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins siehe Rademacker in: Hauck/Noftz, SGB III,   45 Rn. 111 f. [Stand: Mai 2012]; Kador in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, 7. Auflage 2021,   45 Rn. 141; Bieback in: BeckOGK [Gagel], [  45 SGB III](#) Rn. 313 ff. [Stand: 1. Juni 2021]).

Â

Unabhängig davon ist die Befristung vorliegend auch nicht zu beanstanden. Insbesondere liegt insoweit kein Ermessensfehler der Beklagten vor. Dass die Förderung auf den Zeitraum der Weiterleistung von Arbeitslosengeld beschränkt werden kann, ist in [  45 Abs. 1 Satz 5 SGB III](#) ausdrücklich geregelt. Angesichts der im Berufungsverfahren von der Beklagten vorgelegten Entgeltbescheinigung hat der Senat keinen Zweifel daran, dass der Arbeitslosengeldanspruch des Beigeladenen tatsächlich am 11. Mai 2017 endete und dass dies der tragende Grund für die kurze Befristung war. Dass die Beklagte dem Beigeladenen trotz der außerordentlich kurzen Restdauer seines Anspruchs am 5. Mai 2017 noch die Chance auf eine â  konkret in Aussicht stehende â  Vermittlung in Arbeit eröffnen wollte, ist nicht zu beanstanden. Dies führte auch nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Klägers, denn dieser konnte in voller Kenntnis der Rahmenbedingungen frei darüber entscheiden, ob er sich trotz der

---

kurzen Frist auf Vermittlungsbemühungen einlassen wollte oder nicht (vgl. auch LSG Hamburg, Urteil vom 8. Februar 2017, [a.a.O.](#), Rn. 41).

Â

3. Die Kostenentscheidung beruht auf [Â§ 197a SGG](#) in Verbindung mit [Â§ 154 Abs. 2](#) , [Â§ 162 Abs. 3](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Gründe für eine Kostenerstattung an den Beigeladenen, der keine eigenen Anträge gestellt hat, liegen nicht vor.

Â

Â

Â

4. Revisionszulassungsgründe ([Â§ 160 Abs. 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Erstellt am: 02.05.2023

Zuletzt verändert am: 23.12.2024