

§ 31
Pflichtverletzungen

(1) ¹Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verletzen ihre Pflichten, wenn sie trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis

1. sich weigern, in der Eingliederungsvereinbarung oder in dem diese ersetzenden Verwaltungsakt nach § 15 Absatz 3 Satz 3 festgelegte Pflichten zu erfüllen, insbesondere in ausreichendem Umfang Eigenbemühungen nachzuweisen,
2. sich weigern, eine zumutbare Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit nach § 16d oder ein nach § 16e gefördertes Arbeitsverhältnis aufzunehmen, fortzuführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern,
3. eine zumutbare Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit nicht antreten, abbrechen oder Anlass für den Abbruch gegeben haben.

²Dies gilt nicht, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen.

(2) Eine Pflichtverletzung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist auch anzunehmen, wenn

1. sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres ihr Einkommen oder Vermögen in der Absicht vermindert haben, die Voraussetzungen für die Gewährung oder Erhöhung des Arbeitslosengeldes II herbeizuführen,
2. sie trotz Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis ihr unwirtschaftliches Verhalten fortsetzen,
3. ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht oder erloschen ist, weil die Agentur für Arbeit das Eintreten einer Sperrzeit oder das Erlöschen des Anspruchs nach den Vorschriften des Dritten Buches festgestellt hat, oder
4. sie die im Dritten Buch genannten Voraussetzungen für das Eintreten einer Sperrzeit erfüllen, die das Ruhen oder Erlöschen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld begründen.

Erläuterungen

	RdNr.
I. Allgemeines	1–5b
II. Einzelheiten	6–64
1. Zu § 31 Absatz 1 Satz 1	6–46
a) Allgemeines zu Belehrung oder Kenntnis	7–11
aa) Anforderungen an die Belehrung	8–9
bb) Kenntnis	10
cc) Nachweis	11
b) Zu Absatz 1 Satz 1 Nummer 1	12–22

	RdNr.
aa) Weigerung	12, 13
bb) Verstoß gegen in der Eingliederungsvereinbarung festgelegte Pflichten	14 – 18
cc) Verstoß gegen die in dem die Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt festgelegten Pflichten	19, 20
dd) Nachweis von Eigenbemühungen in ausreichendem Umfang	21, 22
c) Zu § 31 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2	23 – 38
d) Zu § 31 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3	39 – 46
2. Zu § 31 Absatz 1 Satz 2	47 – 49
3. Zu § 31 Absatz 2	50 – 64
a) Zu § 31 Absatz 2 Nummer 1: Absichtliche Minderung von Einkommen und Vermögen	51 – 55
b) Zu § 31 Absatz 2 Nummer 2: Unwirtschaftliches Verhalten ...	56 – 59
c) Zu § 31 Absatz 2 Nummer 3	60 – 62
d) Zu § 31 Absatz 2 Nummer 4	63, 64

I. Allgemeines

- 1 Die Vorschriften sind übergangsweise bis zu einer Neuregelung durch den Gesetzgeber modifiziert durch die tenorierten Einschränkungen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 5.11.2019, Az.: 1 BvL 7/16, juris, anzuwenden. Der Tenor der Entscheidung hat Gesetzeskraft (BVerfG vom 30.5.1972 Az.: 1 BvL 21/69, RdNr. 18 – juris = BVerfGE 33, 199–205). Für bestandskräftige Verwaltungsakte gilt § 40 Abs. 3 SGB II. Nicht bestandskräftige Verwaltungsakte über Leistungsminderungen nach § 31a Abs. 1 Satz 1 SGB II bleiben wirksam. Nicht bestandskräftige Verwaltungsakte nach § 31 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 31a Absatz 1 Sätze 2 und 3 SGB II sind aufzuheben, soweit die Minderung über 30 % des maßgebenden Regelbedarfs hinausgeht (vgl.: BVerfG vom 5.11.2019, Az.: 1 BvL 7/16, RdNr. 218–223 – juris).

§ 31 SGB II wurde durch das 4. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) vom 24.12.2003 eingeführt. Noch vor dem Inkrafttreten am 1.1.2005 erfolgte mit dem kommunalen Optionsgesetz (KOG) eine klarstellende Korrektur (BT-Drs. 15/1516, S. 62; BT-Drs. 15/2816, S. 10). Mit dem Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 20.7.2006 wurden weiteren Korrekturen sowie eine umfassende Modifizierung und Verschärfung der Sanktionierung von wiederholten Pflichtverletzungen vorgenommen (BT-Drs. 16/1410, S. 25; BT-Drs. 16/1696, S. 27). Schließlich erfolgten Änderungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch vom 10.10.2007. Die heutige Fassung der §§ 31 ff. SGB II besteht im Wesentlichen aufgrund des Gesetzes zur Ermittlung von Regelbe-

darfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch vom 24.3.2011 (BGBl. I 2011, Nr. 12, S. 453 ff.) Hier erfolgte eine umfassende Neustrukturierung der Sanktionsregelungen. Für Pflichtverletzungen, die vor dem 1. April 2011 begangen wurden, ist nach § 77 Abs. 12 SGB II weiterhin § 31 SGB II in der Fassung bis zum 31.3.2011 anzuwenden. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011 (BGBl. I 2011, Nr. 69, S. 2854–2926) wurde mit Wirkung zum 1.4.2012 § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II angepasst. Durch das Neunte Gesetz zur Änderung des Zweiten Gesetzbuches Sozialgesetzbuch – Rechtsvereinfachung – sowie zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht vom 26.7.2016, BGBl. I 2016, Nr. 37, S. 1824–1838, erfolgte eine redaktionelle Anpassung.

Ziel der Neuregelung im Jahr 2011 war nach den Gesetzesmaterialien die Entzerrung und Verbesserung der Struktur der in der bisherigen Fassung durch die vielen Änderungen unübersichtlich gewordenen Sanktionsregelungen (BR-Drs. 661/10, S. 178). Die bisherigen Sanktionstatbestände und deren Rechtsfolgen sollten im Wesentlichen beibehalten werden. Hierbei sind jedoch – wohl auch aufgrund der zwischenzeitlich zu den alten Vorschriften ergangenen Rechtsprechung des BSG – einige Anpassungen vorgenommen worden (BR-Drs. 661/10, S. 180). 2

Im Rahmen der Neustrukturierung im Jahr 2011 wurden in § 31 SGB II die Pflichtverletzungen, in § 31a SGB II die Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen, in § 31b SGB II der Beginn und die Dauer der Minderung und in § 32 SGB II die Meldeversäumnisse und deren Rechtsfolgen geregelt. Die bisherige Regelung zu Absenkung und Wegfall des Sozialgelds wurde in die neu strukturierten Sanktionsregeln integriert (BR-Drs. 661/10, S. 179). 3

Eine den §§ 31 ff. SGB II vergleichbare Vorschrift ist die Sperrzeitregelung des § 159 SGB III, wobei statt einer drei- bis zwölfwöchigen Sperrzeit im SGB II die Absenkung der Leistungen von zunächst 30 % als Sanktion geregelt ist. Die Vorschriften im SGB II zu den Sanktionen bei Fehlverhalten und deren Rechtsentwicklung können jedoch für die Auslegung von § 159 Abs. 4 Satz 1 SGB III nicht uneingeschränkt berücksichtigt werden (BSG vom 27.6.2019 Az.: B 11 AL 17/18 R, RdNrn. 24–25 juris). 4

Die in § 31 SGB II geregelten Pflichtverstöße sind im Zusammenhang mit dem Grundsatz des SGB II, die Leistungsempfänger zu fördern und insbesondere zu fordern, zu sehen. Die Sanktionierung dieser in § 31 SGB II geregelten Pflichtverletzungen über §§ 31a SGB II und 31b SGB II ist ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung dieses gesetzlichen Ziel des Forderns. Sie soll sicherstellen, dass der Leistungsberechtigte seinen Teil zu einer erfolgreichen Eingliederung leistet. Die Tatbestände überschneiden sich teilweise, sodass eine genaue Subsumtion unabdingbar ist. Dem Instrument der Sanktionierung nach § 31 Abs. 1 SGB II steht die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 5.11.2019 (Az.: 1 BvL 7/16, RdNrn. 126, 130 juris) im Grundsatz nicht entgegen. Danach bestehen gegen die Ausgestaltung der Mitwirkungspflichten nach § 31 Abs. 1 SGB II keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Beanstandet werden 5

hingegen Sanktionierungspflicht, -höhe und -dauer i. V. m. §§ 31a und b SGB II. Eine Entscheidung über § 31 Abs. 2 SGB II hat das Bundesverfassungsgericht nicht getroffen.

- 5a Betroffen von der Regelung sind nur **erwerbsfähige** Leistungsberechtigte.
- 5b Ein Sanktionsbescheid nach §§ 31 ff. SGB II schließt eine an dasselbe Verhalten anknüpfende Geltendmachung eines Ersatzanspruchs nach § 34 SGB II nicht aus (BSG vom 8.2.2017 Az.: B 14 AS 3/16 R, RdNr. 18 – juris).

II. Einzelheiten

1. Zu § 31 Absatz 1 Satz 1

- 6 § 31 Abs. 1 Satz 1 SGB II entspricht im Wesentlichen § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II in der Fassung bis zum 31.3.2011, soweit hier die Pflichtverstöße aufgezählt wurden. Die in der Fassung bis 31.3.2011 in § 31 Abs. 1 Satz 1 SGB II geregelte Folge, nämlich die Absenkung der Leistung, ist in § 31a SGB II aufgenommen. Die Ausgestaltung der Pflichtverletzungstatbestände nach § 31 Abs. 1 SGB II ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (s. o. RdNr. 5; BVerfG vom 5.11.2019 Az.: 1 BvL 7/16).

a) Allgemeines zu Belehrung oder Kenntnis

- 7 Voraussetzung für das Vorliegen eines Pflichtverstoßes ist zunächst eine schriftliche Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis (Abs. 1 Halbsatz 1).

aa) Anforderungen an die Belehrung

- 8 Eine Leistungsabsenkung setzt eine ordnungsgemäße Rechtsfolgenbelehrung im Rahmen aller in Absatz 1 geregelten Tatbestände voraus. Die Belehrung muss nach der Rechtsprechung des BSG konkret, verständlich, richtig und vollständig sein (unter anderem BSG vom 17.12.2009 Az.: B 4 AS 30/09 R; vom 18.2.2010 Az.: B 14 AS 53/08 R; vom 15.12.10 Az.: B 14 AS 92/09 R), wobei der objektive Erklärungswert der Belehrung im jeweiligen Einzelfall entscheidend ist. Allgemeine und pauschale Hinweise in Merkblättern oder der allgemeine Hinweis auf eine mögliche Leistungskürzung sind grundsätzlich nicht ausreichend. Wenn die Belehrung für eine andere Tatbestandsvariante erfolgt ist, ist sie ebenfalls nicht ausreichend, selbst wenn die Rechtsfolgen für diese Tatbestandsvariante ähnlich sind. Erforderlich sind die eindeutige Darstellung der Folgen eines bestimmten Pflichtverstoßes sowie Ausführungen über Beginn, Dauer und Höhe der Absenkung (oder des Wegfalls). Nachträgliche Belehrungen reichen nicht aus. Eine ordnungsgemäße Rechtsfolgenbelehrung liegt nicht vor, wenn dem Betroffenen mehrere, einander widersprechende Rechtsfolgenbelehrungen erteilt worden sind. Die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Belehrung sind im Hinblick auf ihre Warnfunktion streng zu handhaben (Hahn in Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 6. Auflage 2019, § 31 RdNr. 20). Der Leistungsberechtigte muss aufgrund der

Belehrung wissen, welches konkrete Handeln von ihm erwartet wird und welche konkreten Konsequenzen auf ihn zukommen, wenn er sich nicht entsprechend verhält.

Mangels ordnungsgemäßer Belehrung über die Höhe und Dauer einer Sanktion sind Bescheide rechtswidrig, die ursprünglich eine über 30 % hinausgehende Minderung feststellten und insoweit zuvor belehrt wurde und deren Minderung auf Grundlage der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 5.11.2019 (1 BvL 7/16, RdNr. 222) auf 30 % des maßgebenden Regelbedarfs reduziert wurde. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Belehrung infolge Kenntnis der Rechtsfolgen entbehrlich war. Eine ordnungsgemäße Belehrung kann nicht nachträglich erfolgen. Nachdem das Bundesverfassungsgericht die Belehrungspflicht in seinem Tenor nicht aufgehoben hat, kann auf die Belehrung nicht verzichtet werden. Betroffene wussten ansonsten im Voraus gerade nicht, welche Art von Sanktion droht und konnten ihr Verhalten nicht darauf einstellen (nunmehr Sanktion ohne Sachleistung, zuvor eventuell mit Sachleistung). Daher kann die Belehrung über eine Sanktion von mehr als 30 % nicht geltungserhaltend in eine 30 %-Sanktion umgedeutet werden. **8a**

Die Belehrung muss schriftlich erfolgen. Wenn das Formerfordernis nicht gewahrt ist, kann die andere Alternative, nämlich die Kenntnis des Leistungsberechtigten, zum Tragen kommen. **9**

bb) Kenntnis

Wenn die Rechtsfolgen dem Leistungsbezieher bekannt waren, ist ebenfalls ein Pflichtverstoß gegeben. Wie diese Kenntnis erlangt worden sein muss, darüber schweigt der Gesetzgeber. Denkbar sind insoweit die wiederholte Pflichtverletzung in Bezug auf dieselbe Pflicht in dem Fall, in dem der Leistungsbezieher bereits bei der vorangegangenen Pflichtverletzung ordnungsgemäß belehrt und rechtmäßig sanktioniert worden ist, oder ein ausführliches Aufklärungsgespräch, etwa wenn ein vorangegangener Pflichtverstoß wegen der damals nicht ausreichenden Belehrung nicht sanktioniert werden konnte, und die Gründe hierfür – zum Beispiel im Rahmen einer Gerichtsverhandlung – ausführlich mit dem Leistungsempfänger besprochen worden sind. Allerdings ist auch hier ein zeitlicher Zusammenhang zwischen mündlicher Belehrung und zum Beispiel einem Arbeitsangebot zu fordern (Hahn in Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 6. Auflage 2019, § 31 RdNr. 21). Analog zu der Rechtsprechung zur Belehrung ist – auch im Hinblick auf die existentiellen Auswirkungen einer mit einem Pflichtverstoß verbundenen Sanktionierung – zu fordern, dass die Kenntnis des Leistungsempfängers alle Tatbestandsmerkmale umfassen muss. Das nur allgemeine Wissen darüber, dass die Leistung gekürzt werden kann, wenn ein bestimmtes Verhalten erfolgt, reicht nicht aus. **10**

cc) Nachweis

Für die ordnungsgemäße Belehrung bzw. die Kenntnis des Leistungsempfängers ist der Leistungsträger beweisbelastet. Wegen des Schriftformerfordernis- **11**

ses einer Belehrung dürften sich hierfür in der Praxis grundsätzlich keine Schwierigkeiten ergeben. Problematisch dürfte jeweils nur die Frage sein, ob die Belehrung den materiellrechtlichen Anforderungen gerecht wird oder nicht. Der Nachweis der Kenntnis dürfte hingegen deutlich schwieriger zu führen sein. Bei dem oben genannten Beispiel der wiederholten und gleichen Pflichtverletzung mit vorangegangener ausführlicher Belehrung kann der Nachweis über diese frühere Belehrung geführt werden, in dem anderen Fall möglicherweise über das Protokoll der Gerichtsverhandlung. Ansonsten verbleiben für die Beweisführung Dokumentationen in der Akte über durchgeführte mündliche Belehrungen, wobei eine Notiz, der Leistungsempfänger sei nach § 31 SGB II belehrt worden, keinesfalls ausreichend ist. Vielmehr muss sich aus der Akte ergeben, worüber im Einzelnen mit dem Betroffenen gesprochen wurde, damit eine Prüfung, ob der Leistungsempfänger tatsächlich Kenntnis von allen Umständen des konkreten Pflichtverstoßes und der Rechtsfolgen hatte, überhaupt möglich ist. Gegebenenfalls kommt insoweit auch eine Zeugenbefragung des jeweiligen Behördenmitarbeiters in Betracht.

b) Zu Absatz 1 Satz 1 Nummer 1

aa) Weigerung

- 12 Eine Pflichtverletzung liegt vor, wenn sich erwerbsfähige Leistungsberechtigte weigern, in der Eingliederungsvereinbarung oder in dem sie ersetzenden Verwaltungsakt nach § 15 Abs. 3 Satz 3 SGB II festgelegte Pflichten zu erfüllen, insbesondere in ausreichendem Umfang Eigenbemühungen nachzuweisen.
- 13 Eine Weigerung ist die vorsätzliche, ausdrückliche oder stillschweigende, schriftlich, mündlich oder in anderer Weise gegenüber dem Leistungsträger oder dem Arbeitgeber zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich an die entsprechende Pflicht zu halten, wobei die Weigerung auch konkludent erfolgen kann (vgl. BSG vom 15.12.2010 Az. B 14 AS 92/09 R, RdNr. 21 – juris). Damit bestehen eine objektive Komponente, der Betroffenen tut etwas nicht, und eine subjektive, er will es auch nicht tun. Ob das objektive Moment vorliegt, wird in der Praxis problemlos festzustellen sein. Hinsichtlich der subjektiven Komponente sind die Umstände des Einzelfalls genau zu beleuchten. So liegt eine Weigerung dann nicht vor, wenn der Leistungsberechtigte sich nicht wie gefordert verhält, sich aber gar nicht bewusst ist, dass dieses Verhalten von ihm erwartet wird. Dies kann zum Beispiel daran liegen, dass er aufgrund seiner individuellen geistigen Möglichkeiten nicht in der Lage dazu ist, zu erkennen, was von ihm erwartet wird, oder weil er sich irrt, etwa in Bezug auf den Inhalt, den Umfang oder die zeitliche Komponente des geforderten Verhaltens.

bb) Verstoß gegen in der Eingliederungsvereinbarung festgelegte Pflichten

- 14 Zwischen dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und dem Hilfeträger soll eine Eingliederungsvereinbarung geschlossen worden sein. Diese muss auch wirksam sein, denn der Leistungsträger kann als als an Recht und Gesetz ge-

bundene Behörde nicht verlangen, dass eine nichtige Vereinbarung umgesetzt wird. Deshalb sind zunächst Nichtigkeitsgründe nach § 58 SGB II zu prüfen.

Auch die „nur“ rechtswidrige Eingliederungsvereinbarung führt zur Rechts- 15
widrigkeit einer darauf gestützten Sanktion (vgl. BVerfG vom 5.11.2019, Az. 1
BvL 7/16, RdNr. 20; LSG Hessen 29.9.2006, Az.: L 9 AS 179/06 ER). Eine Inzi-
dentprüfung der Eingliederungsvereinbarung ist daher vorzunehmen. Durch
sie gesetztes Unrecht kann nicht zur Folge haben, dieses in Form einer darauf
folgenden Sanktion noch zu verstärken.

Die in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Pflichten müssen eindeu- 16
tig bestimmt sein. Nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II soll sie die Art der
Bemühungen, die Häufigkeit und die Art des Nachweises beinhalten. Nicht
ausreichend sind allgemeine Floskeln, wie zum Beispiel „der Hilfeempfänger
hat alles zu tun, um in Arbeit vermittelt zu werden“. Der Leistungsempfänger
muss aufgrund der Formulierung in der Eingliederungsvereinbarung erken-
nen können, welches konkrete Verhalten in welcher Häufigkeit in welchem
Zeitraumen von ihm erwartet wird. Die Eingliederungsvereinbarung darf nur
nach § 10 SGB II zumutbare Pflichten bestimmen (BVerfG vom 5.11.2019 Az.: 1
BvL 7/16, RdNr. 147 – juris). Durch Aufnahme in eine Eingliederungsverein-
barung kann ein ansonsten geringer sanktionsbewehrtes Verhalten nicht ver-
schärft werden. So kann beispielsweise ein Meldepflichtverstoß nur über § 32
SGB II sanktioniert werden (LSG Schleswig-Holstein vom 18.7.2016 Az.: L 6 AS
114/16 B ER).

Es ist also zunächst festzustellen, welche Pflichten in der Eingliederungsver-
einbarung überhaupt geregelt sind. Ansonsten ist eine Weigerung, sich ent-
sprechend zu verhalten, nicht denkbar. Unklarheiten gehen hier zu Lasten des
Leistungsträgers, weil er, wenn er ein Verhalten sanktionieren will, auch für
den Pflichtverstoß des Leistungsempfängers beweibelastet ist. Beispiele für
derartige Vereinbarungen sind: Teilnahme an – bestimmten – Beratungsange-
boten, Pflicht zur Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit am ersten Tag, zehn
schriftliche Bewerbungen pro Monat usw. Wenn sich Ziele einer Eingliede-
rungsvereinbarung als erfolglos erwiesen haben, darf nicht starr daran festge-
halten werden. Eine individuelle Bewertung unter Berücksichtigung der Um-
stände des Einzelfalls ist in jedem Fall vorzunehmen (BSG vom 23.6.2016 Az.: B
14 AS 42/15 R). Es gibt auch keine allgemeingültige zumutbare Anzahl monat-
licher Bewerbungen, die im Regelfall zugrunde zu legen ist (BSG a.a.O.). Der
Verpflichtung der Leistungsempfänger zur Eigenbemühung muss auf der an-
deren Seite – soweit hierfür erforderlich – eine konkrete und verbindliche Un-
terstützung durch Leistungen des Jobcenters gegenüberstehen (vgl. BSG vom
23.6.2016 Az.: B 14 AS 30/15 R; vom 23.6.2016 Az.: B 14 AS 42/15 R). In der
Ausgestaltung hat es das BSG indes regelmäßig ausreichen lassen, wenn auf
Antrag bestehende Ansprüche dem Grunde nach verbindlich bezeichnet war-
en (BSG vom 23.6.2016 Az.: B 14 AS 42/15 R, RdNr. 20 – juris). Entgegen dieser
Entscheidung des Bundessozialgerichts ist es nicht ausreichend, Gegenleistun-
gen für Bewerbungskosten lediglich auf vorherigen Antrag zu gewähren. Wird
der Leistungsempfänger verpflichtet, sich vorbehaltlos zu bewerben, muss

dem auch vorbehaltlos die Bezahlung der Bewerbungskosten gegenüberstehen. Es ist nicht zulässig, diese von einem weiteren Tun des Leistungsempfängers im Voraus abhängig zu machen. Gegen eine Gewährung der Bewerbungskosten dem Grunde nach bestehen keine Bedenken (BSG a.a.O.). Im (späteren) Verfahren über die Höhe der zu erstattenden Bewerbungskosten muss berücksichtigt werden, ob eine unbegrenzte Bewerbungspflicht vereinbart wurde. Andernfalls ist bereits die Bewerbungspflicht im Eingliederungsverwaltungsakt, z. B. auf einen bestimmten Umkreis vom Wohnort, zu beschränken.

- 17 Ferner muss der Nachweis über die Erfüllung der Pflicht ausreichend bestimmt sein und gegebenenfalls durch Auslegung ermittelt werden. Wenn zum Beispiel zehn Bewerbungen pro Monat gefordert werden, ist es ausreichend, wenn der Leistungsempfänger diese (ggf. einen Teil davon) dadurch nachweist, dass er eine Bestätigung über das Bewerbungsgespräch beim potentiellen Arbeitgeber vorlegt. Ist hingegen Schriftform der Bewerbung vereinbart, würde ein derartiges Gespräch nicht ausreichen. Allerdings stellt sich in einem solchen Fall wieder die Frage, ob sich der Leistungsempfänger tatsächlich geweigert hat, seine Pflicht zu erfüllen, oder ob er sich in dem Irrtum befunden hat, eine mündliche Bewerbung sei auch ausreichend, womit eine Weigerung gerade nicht vorliegen würde. Vergleichbares gilt, wenn der Leistungsberechtigte zwar zum Beispiel die vereinbarten zwei Bewerbungen pro Woche nicht einhält, der Nachweis jedoch in Bezug auf vier Wochen geregelt wurde, und der Leistungsempfänger tatsächlich nach vier Wochen acht Bewerbungen nachweist, etwa weil er in den letzten beiden Wochen jeweils vier Bewerbungen hatte. Wenn allerdings alle Bewerbungsbemühungen kurz vor dem Nachweisternin durchgeführt wurden, liegt der Eindruck nahe, dass der Leistungsempfänger lediglich seine Pflicht abarbeiten wollte. In einem solchen Fall kann daher ein willentliches Fehlverhalten vorliegen, wenn die Eingliederungsvereinbarung ausdrücklich kontinuierliche Bewerbungen vorsieht. Geringfügige Abweichungen, zum Beispiel von der Anzahl der geforderten Bewerbungen, dürften keine Auswirkungen haben. In einem solchen Fall liegt in der Regel keine Weigerung vor.
- 18 Denkbar ist, dass die erforderliche Anzahl an schriftlichen Bewerbungen zwar nachgewiesen wurde, die Bewerbungsunterlagen selbst allerdings nicht einer entsprechenden Form genügen. In einem solchen Fall ist immer eine Einzelfallbetrachtung anzustellen. Hat etwa der Leistungsempfänger aufgrund seines bisherigen Berufslebens keinerlei Erfahrung mit Bewerbungen und auch noch kein Bewerbungstraining absolviert, liegt in einer solchen Bewerbung in der Regel keine Weigerung; er kann es unter Umständen nicht besser. Wenn hingegen ein „erfahrener“ Bewerber oder auch ein Leistungsempfänger mit entsprechender Vorbildung derartige Bewerbungsunterlagen einreicht, kann dies dafür sprechen, dass er gar kein Interesse an der Vermittlung in Arbeit hat und sich nur formell bewirbt, um der Eingliederungsvereinbarung zu entsprechen, allerdings genau weiß, dass das Ziel der Bewerbung, nämlich die Erlangung eines Arbeitsplatzes, nicht erreichbar ist. Ein solches Verhalten kann als Weigerung, sich ernsthaft und ordnungsgemäß zu bewerben, aufzufassen sein.