

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 11 RAr 11/94

Land Nordrhein-Westfalen,
vertreten durch die Universität Dortmund,
diese vertreten durch den Kanzler,
Dortmund, August-Schmidt-Straße 4,

Kläger und Revisionskläger,

g e g e n

Bundesanstalt für Arbeit,
Nürnberg, Regensburger Straße 104,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 11. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 26. Juli 1994 durch den Vorsitzenden Richter S a t t l e r, die Richterinnen Dr. W e t z e l - S t e i n w e d e l und den Richter Prof. Dr. B ü r c k sowie die ehrenamtlichen Richter G u m p r i c h und R e h k o p f für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 15. Dezember 1993 wird zurückgewiesen.

Kosten des Revisionsverfahrens sind nicht zu erstatten.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Gründe:

I

Die Beteiligten streiten um Förderungsleistungen für eine Urlaubsabgeltung an einen in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) beschäftigt gewesenen Arbeitnehmer.

Das klagende Land führte vom 1. Juli 1989 bis zum 14. August 1991 eine ABM "Außerschulische Förderung auffälliger Kinder" an der Universität Dortmund durch, die die Bundesanstalt für Arbeit (BA) förderte (Bescheid vom 23. Juni 1989; Ergänzungsbescheid vom 24. Juli 1990). Von den drei in der genannten Maßnahme beschäftigten Arbeitnehmern schieden zwei infolge anderweitiger Arbeitsaufnahme Ende Juni 1991 vorzeitig aus. Infolgedessen war der weitere Arbeitnehmer gezwungen einen von der Beklagten geforderten Abschlußbericht und einen am Ende der Maßnahme zu erstellenden Leitfaden allein fertigzustellen. Er konnte daher bis zum Ende seines befristeten Arbeitsverhältnisses (Ende der Maßnahme) den ihm zustehenden Erholungsurlaub nicht in vollem Umfang nehmen. Das klagende Land gewährte ihm deshalb für die Dauer des noch offenstehenden Resturlaubs von sieben Tagen eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.638,67 DM.

Den Antrag des Klägers auf Zahlung eines Zuschusses für die gewährte Urlaubsabgeltung lehnte die Beklagte ab. Die Berücksichtigung der Urlaubsabgeltung als förderungsfähiges Arbeitsentgelt führe zu einer unzulässigen Verlängerung der Förderzeit (Bescheid vom 6. Februar 1992, Widerspruchsbescheid vom 9. April 1992).

Die Klage, mit der der Kläger die Zahlung weiterer Förderungsleistungen in Höhe von 1.164,11 DM verlangte, hat das Sozialgericht (SG) mit Urteil vom 5. April 1993 abgewiesen. Die - vom SG nicht zugelassene - Berufung hat das Landessozialgericht (LSG) für zulässig, aber unbegründet angesehen. Die Urlaubsabgeltung sei zwar Arbeitsentgelt im Sinne der allgemeinen Definition des Arbeitsentgeltsbegriffs in den §§ 14 und 17 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Sie sei jedoch nicht innerhalb der Förderzeit an den Arbeitnehmer zu zahlen, sondern erst nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses und dem Ende der Maßnahme an den Arbeitnehmer zu entrichten. Arbeitgeberleistungen, die wie die Urlaubsabgeltung nicht in der Förderzeit zu zahlen seien, gehörten nicht zu dem nach § 94 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) förderungsfähigen Arbeitsentgelt.

Mit der zugelassenen Revision rügt der Kläger eine Verletzung der §§ 94, 69 AFG. Die Urlaubsabgeltung sei gerade wegen des nicht gewährten Freizeitanspruchs und als Surrogat für die innerhalb des Förderungszeitraums geleisteten Arbeitsstunden gezahlt worden. Auf die Frage, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsentgelt gezahlt werde und ob



dieser Zeitpunkt innerhalb oder außerhalb des Förderungszeitraums liege, könne es entgegen der Rechtsauffassung des LSG nicht ankommen.

Der Kläger beantragt (sinngemäß),

das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 15. Dezember 1993 und das Urteil des Sozialgerichts Dortmund vom 5. April 1993 aufzuheben sowie den Bescheid der Beklagten vom 6. Februar 1992 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 9. April 1992 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger weitere Förderungsleistungen in Höhe von 1.164,11 DM zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des LSG für zutreffend.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 Sozialgerichtsgesetz <SGG>).

II

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Beklagte hat zu Recht die Gewährung von Förderungsleistungen für die vom Kläger gezahlte Urlaubsabgeltung abgelehnt.

1. In der Revisionsinstanz fortwirkende Verstöße gegen verfahrensrechtliche Grundsätze, die den Senat an einer Entscheidung in der Sache hindern, liegen nicht vor. Insbesondere ist das LSG zutreffend von der Statthaftigkeit der Berufung ausgegangen.

Die Berufungsbeschränkung nach § 144 SGG in der seit dem 1. März 1993 geltenden, hier maßgebenden Fassung des Gesetzes zur Entlastung der Rechtspflege vom 11. Januar 1993 (BGBl I 50) greift nicht ein. Nach § 144 Abs 1 SGG bedarf die Berufung der Zulassung im Urteil des SG oder auf Beschwerde durch Beschluß des LSG, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes bei einer Klage, die eine Geld- oder Sachleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt betrifft, 1.000,-- DM nicht übersteigt (Nr 1) oder bei einer Erstattungsstreitigkeit zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts oder Behörden 10.000,-- DM nicht überschreitet (Nr 2). Wie bereits das LSG in seiner Entscheidung zutreffend ausgeführt hat, übersteigt hier der Wert des Beschwerdegegenstandes der Klage, mit der weitere Förderungsleistungen in Höhe von 1.164,11 DM verlangt werden, den maßgeblichen Beschwerdewert von 1.000,-- DM. Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, daß durch eine rechtsmißbräuchliche



Klageerweiterung vor Erlaß des Urteils des SG die Zulässigkeit der Berufung erreicht werden sollte (vgl dazu BSG SozR 1500 § 148 Nr 5). Denn es ist zwar vom Kläger nicht im einzelnen erläutert worden, wie sich die "Pauschale" zusammensetzt, die der Kläger zusätzlich zu 60 vH der Urlaubsabgeltung als Förderungsleistung verlangt. Doch schon aus dem Wortlaut des § 16 Abs 2 Satz 1 der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmenanordnung (ABMANO) vom 13. Dezember 1984 idF der 3. Änderungsanordnung vom 28. Februar 1989 (ANBA 1989, 481), wonach die Summe des förderungsfähigen Arbeitsentgelts "zur pauschalen Abgeltung" ua der Beitragsanteile zur Sozialversicherung und der Beiträge zur BA jeweils um einen bestimmten Vomhundertsatz zu erhöhen ist, dürfte sich die vom Kläger geltend gemachte "Pauschale" zwanglos erklären. Auch die Berufungsbeschränkung nach § 144 Abs 1 Nr 2 SGG, die den Gedanken der früheren, bis zum 28. Februar 1993 gültigen Regelung des § 149 SGG aF aufnimmt, ist nicht einschlägig. Denn hier geht es nicht um einen Erstattungsstreit, sondern um einen Leistungsanspruch des Klägers.

Die Klage ist auch zulässig. Der Kläger verfolgt den Leistungsanspruch, soweit ihn die BA abgelehnt hat, im Wege der Anfechtungs- und Leistungsklage (§ 54 Abs 1 Satz 1 und Abs 4 SGG). Der Zulässigkeit der Klage steht nicht entgegen, daß der Kläger Leistung verlangt, obwohl die ABM-Förderung nach den §§ 91 f AFG im Ermessen der BA steht. Wie das Bundessozialgericht (BSG) in einer Entscheidung vom 6. Februar 1992 (SozR 3-4100 § 94 Nr 2) bereits ausgeführt hat, ist das Verfahren für Verwaltungsentscheidungen über einen ABM-Förderungsantrag zweistufig geregelt. In der ersten Stufe entscheidet die BA über die Förderungsfähigkeit der Maßnahme in einem sog Anerkennungsbescheid. Fällt dieser positiv aus, erfolgt in einer zweiten (späteren) Stufe die Entscheidung über die Auszahlung und Abrechnung der Leistungen. Nachdem die Beklagte durch positive Anerkennungsbescheide ihr Ermessen bindend ausgeübt hat, macht nun der Kläger auf der zweiten Stufe die ihm aus dieser Anerkennung zustehenden Leistungsansprüche als Rechtsansprüche geltend (BSG aaO).

2. In der Sache haben die Vorinstanzen die Klage zu Recht abgewiesen. Die vom Kläger an den Arbeitnehmer gezahlte Urlaubsabgeltung ist kein förderungsfähiges Arbeitsentgelt iS des § 94 Abs 1 und Abs 4 AFG.

Gemäß § 94 Abs 1 AFG idF des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl I 2343) soll der Zuschuß mindestens 50 vH des tariflichen oder soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, des für vergleichbare Beschäftigungen ortsüblichen Arbeitsentgelts betragen; er darf 75 vH des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Der Zuschuß wird nach § 94 Abs 4 AFG nur für die von den zugewiesenen Arbeitnehmern innerhalb der Arbeitszeit des § 69 AFG geleisteten Arbeitsstunden gezahlt.



Wie vom LSG festgestellt, gehört der Arbeitnehmer zwar zum Kreis der zugewiesenen Arbeitnehmer. Die vom Kläger gezahlte Urlaubsabgeltung unterfällt jedoch nicht dem Normbereich des § 94 AFG. Denn es handelt sich um eine Arbeitgeberleistung, die der Kläger erst für Zeiten nach dem Ende der ABM erbracht hat.

Es bedarf hier keiner Entscheidung, welchen Rechtscharakter die vom Kläger an den Arbeitnehmer entsprechend § 51 Abs 1 Satz 2 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) gezahlte Urlaubsabgeltung hat und ob es sich dabei um Arbeitsentgelt im Sinne des Arbeitsentgeltbegriffs in §§ 14 und 17 SGB IV gehandelt hat. Denn nicht jede Leistung, die an den zugewiesenen Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder tariflicher Vereinbarungen vom Arbeitgeber gezahlt worden ist, gehört zu dem nach § 94 AFG zu berücksichtigenden Arbeitsentgelt. Vielmehr kommt es nach dem Sinn und Zweck der ABM-Förderung und dem Konzept der §§ 91 f AFG entscheidend darauf an, ob es sich um eine Arbeitgeberleistung handelt, die innerhalb der Förderungsdauer erbracht worden ist. Dies hat der 7. Senat des BSG bereits in der - vom LSG zitierten - Entscheidung vom 6. Februar 1992 zu § 94 Abs 1 AFG idF des 5. AFG-ÄndG vom 23. Juli 1979 (BGBl I 1189) - der § 94 Abs 1 und 4 AFG idF des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 inhaltlich entspricht - ausgeführt (SozR 3-4100 § 94 Nr 2 - zum tariflichen Übergangsgeld beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers). Danach ist ein wesentlicher Maßstab für die Begrenzung des förderungsfähigen Arbeitsentgelts die zeitliche Dauer der von der BA anerkannten ABM, die sog Förderungsfrist (vgl § 95 Abs 3 Satz 1 AFG) oder Förderungsdauer (§ 9 Abs 1 und 2 ABMANO). Sie bestimmt nicht nur den Zeitraum, für den überhaupt eine Förderung erfolgt, sondern konkretisiert zugleich den Förderungsrahmen dahin, daß nur solche Arbeitgeberleistungen dem Arbeitsentgeltbegriff des § 94 Abs 1 AFG unterfallen können, die der Arbeitgeber für in diesem Zeitraum liegende Arbeitsstunden (mit oder ohne Arbeitsleistung) zu erbringen hat (BSG aaO).

Wie der 7. Senat in dieser Entscheidung, der sich der erkennende Senat anschließt, weiter ausgeführt hat, entspricht nur eine solche Betrachtung dem rechtspolitischen Anliegen der ABM-Förderung. Sie will den Entgeltaufwand des Arbeitgebers für Arbeiten in konkret bestimmten Maßnahmen subventionieren und umgekehrt der BA eine Kalkulation der mit der Maßnahme verbundenen Förderungskosten ermöglichen. Maß und Grenze dafür ergibt sich aus der Maßnahme als solcher, in zeitlicher Hinsicht damit auch aus deren Förderungsdauer. So liegt es auf der Hand, daß der Träger (= Arbeitgeber) keine Förderung erhalten kann für Arbeitsentgelte, die er dem in der Maßnahme zugewiesenen Arbeitnehmer für Zeiten nach deren Beendigung zahlt, weil er diesen Arbeitnehmer - einem vorrangigen Ziel der ABM-Förderung entsprechend - danach weiter beschäftigt. Daran ändert es nichts, daß es sich hierbei unstreitig um Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinn handelt und dieses nach Grund und möglicherweise sogar nach Höhe auf die vorangegangene ABM-Beschäftigung zurückzuführen ist. Handelt es sich aber selbst bei solchen Arbeitgeberleistungen nicht



um (förderungsfähige) Entgelte iS des § 94 Abs 1 AFG, gilt - wie der 7. Senat in der genannten Entscheidung betont - dasselbe in gleicher Weise für andere Arbeitgeberleistungen, die für Zeiten nach Ablauf der Maßnahme erbracht werden, und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei arbeitsrechtlich um Arbeitsentgelt handelt oder nicht (BSG aaO). Insofern gelten hier dieselben Überlegungen, wie sie der 7. Senat schon zu der sog Eingliederungsbeihilfe nach § 54 AFG entwickelt hat (Urteil vom 15. Juni 1988 - 7 RAR 79/86 - verkürzt veröffentlicht in VdK-Mitt 1988, 34; SozSich 1989, 27). Dort wurde entschieden, daß als Arbeitsentgelt nur anzusehen ist, was der Arbeitgeber in der Förderzeit an den Arbeitnehmer zu zahlen hat, weil der Zweck der Eingliederungsbeihilfe darin besteht, den Arbeitgeber um einen bestimmten Vomhundertsatz des Arbeitsentgelts in der Förderzeit zu entlasten. Die Berücksichtigung von Urlaubsgeld bei der Bemessung des Zuschusses nach § 54 AFG ist deshalb ausgeschlossen, wenn es in der Förderzeit nicht zu zahlen ist.

In Anwendung dieser Grundsätze scheidet die Urlaubsabgeltung als berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt nach § 94 Abs 1 AFG aus. Denn diese Leistung wird für Zeiten nach Ablauf der Maßnahme erbracht. Der arbeitsrechtliche Urlaubsabgeltungsanspruch ist - nach ständiger Rechtsprechung des BSG und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) - ein Surrogat des Urlaubsanspruchs (BSGE 56, 208, 210 = SozR 2200 § 189 Nr 4; BSG SozR 3-4100 § 117 Nr 4; BAG AP Nrn 14, 26, 39 zu § 7 Bundesurlaubsgesetz <BUrLG> Abgeltung). Er tritt als Entschädigung für nicht realisierten Urlaub an die Stelle der Freizeitgewährung, wenn der Urlaub "wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs 4 BUrLG; § 51 Abs 1 Satz 2 BAT). Die Auffassung des früher für das Recht der Konkursausfallversicherung zuständigen 12. Senats des BSG (BSGE 45, 191, 192 f = SozR 4100 § 141b Nr 5), der Urlaubsabgeltungsanspruch entstehe - aufschiebend bedingt - bereits mit dem Urlaubsanspruch, ist zwischenzeitlich von dem nunmehr zuständigen 10. Senat aufgegeben worden (BSGE 51, 102, 103 = SozR 4100 § 141b Nr 16 sowie Urteil vom 14. März 1989, ZIP 1989, 1415, 1416 mwN auch zur Rechtsprechung des BAG). Es handelt sich also um eine Leistung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses bzw hier dem zeitgleichen Ablauf der Maßnahme, die dem Arbeitnehmer - ohne daß dieser arbeitsrechtlich hierzu verpflichtet ist - die Möglichkeit gibt, anschließend für den abgegoltenen Zeitraum tatsächlich Urlaub zu machen. Ebenso wenig wie ein Arbeitgeber im Falle der Weiterbeschäftigung eines zugewiesenen Arbeitnehmers für Zeiten nach Beendigung der ABM oder - auf den konkreten Fall übertragen - der Zahlung von sieben Tagen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses Förderung erhalten kann, gilt dies in gleicher Weise für Arbeitgeberleistungen, die - wie die hier in Frage stehende Urlaubsabgeltung - für Zeiten nach Ablauf der Maßnahme erbracht werden und innerhalb der Förderungszeit nicht zu zahlen waren.



Ob dieses Ergebnis zusätzlich aus der Verweisung des § 94 Abs 4 AFG auf die Arbeitszeit iS des § 69 AFG zu begründen ist, bedarf hier keiner Entscheidung (vgl dazu BSG SozR 3-4100 § 94 Nr 2).

Schließlich kann der Kläger - wie die Vorinstanzen bereits zutreffend ausgeführt haben - seinen Anspruch auch nicht auf § 16 ABMA nO stützen. Danach gelten als förderungsfähiges Arbeitsentgelt iS des § 94 AFG auch Leistungen, die an die zugewiesenen Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder tarifvertraglicher Vereinbarungen für Arbeitszeiten gezahlt worden sind, in denen diese Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung nicht erbracht haben. Unter diesen Regelungsgehalt fällt die Urlaubsabgeltung nicht. Denn die Vorschrift setzt erkennbar voraus, daß für diese Zeiten arbeitsvertraglich an sich eine Arbeitspflicht bestanden haben muß und erfaßt deshalb diejenigen Sachverhalte, in denen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Arbeitgeberaufwendungen auch für Zeiten anfallen, in denen vom beschäftigten Arbeitnehmer eine tatsächliche Arbeitsleistung nicht erwartet wird, zB während des Urlaubs, im Rahmen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder während des Mutterschutzes (ebenso BSG SozR 3-4100 § 94 Nr 2 S 16). Im Gegensatz zu diesen Sachverhaltsgestaltungen wird die Urlaubsabgeltung nur gewährt, weil der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden konnte.

Insoweit vermag sich der Kläger auch nicht auf die Weisungen der BA zu § 16 der ABMA nO (DA 16.13 Buchst d) zu stützen. Dort ist zwar bestimmt, daß zum förderungsfähigen Arbeitsentgelt ua auch Urlaubsabgeltungsbeträge zählen, die aufgrund oder in Anwendung gesetzlicher Vorschriften, tarifvertraglicher Regelungen oder Betriebsvereinbarungen zu zahlen sind oder gezahlt werden. Diese Weisungsregelung hat lediglich verwaltungsinterne Bedeutung. Aus ihr kann auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung (Art 3 Grundgesetz) ein Anspruch auf Förderung abgeleitet werden. Denn - unabhängig von der Frage, ob der BA bei der Festlegung des förderungsfähigen Arbeitsentgelts iS des § 94 AFG überhaupt ein Ermessen zusteht - ergibt sich bereits aus der gesetzlichen Regelung und dem Konzept der §§ 91 f AFG, daß Arbeitgeberleistungen für Zeiten nach Ablauf der Förderungsdauer für eine Förderung ausscheiden.

Die Revision konnte daher keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs 1 und Abs 4 SGG.

