

Bundessozialgericht
- 7 RAr 24/75 -

I m N a m e n d e s V o l k e s

U r t e i l

in dem Rechtsstreit

.....,
Kläger und Revisionsbeklagter,
Prozeßbevollmächtigter:
.....,

g e g e n

.....,
Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 22. September 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. B r o c k e , die Richter H e n n i g und Dr. D a n c k w e r t s sowie die ehrenamtlichen Richter D o y è und K r i e g für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen vom 28. Januar 1975 aufgehoben.

Die Sache wird zu neuer Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

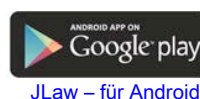
G r ü n d e :

I

Der 1945 geborene Kläger, der die Mittlere Reife erreicht hat, absolvierte von April 1962 bis Juli 1967 ein Ingenieurstudium (Ing.-grad.). Vom 2. Oktober 1967 bis einschl. 1. Oktober 1971 war er Zeitsoldat bei der Bundeswehr, zunächst als Offiziersanwärter und dann vom 1. April 1969 an als technischer Offizier. Nach seinem Ausscheiden erhielt er auf seinen Antrag hin aufgrund des Art. 3 § 1 Abs. 1 des Sechsten Gesetzes zur Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) vom 10. August 1971 (BGBl I 1273) anstelle der Berufsförderung die Übergangsbeihilfe nach altem Recht. Diese sogenannte erhöhte Übergangsbeihilfe überstieg die Übergangsbeihilfe, die dem Kläger nach neuem Recht zugestanden hätte, um 5.854,65 DM.

Vom 11. Oktober bis 17. Dezember 1971 besuchte er einen Vollzeitlehrgang an der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft in Bad Harzburg mit dem Ziel, das "Harzburger Diplom" zu erwerben. Die Lehrgangsgebühren beliefen sich ohne Unterkunft und Verpflegung auf 3.600,-- DM.

Den am 15. April 1971 gestellten Antrag auf Förderung dieses Lehrgangs wies die Beklagte mit der Begründung zurück, der Kläger habe einen vorrangigen Anspruch auf Fachausbildung durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr. Der Mehrbetrag der "erhöhten" Übergangsbeihilfe gegenüber der Übergangsbeihilfe nach neuem Recht stelle insoweit eine Ersatzleistung dar, die indirekt dem gleichen Zwecke diene (Bescheid vom 7. Oktober 1971; Widerspruchsbescheid vom 23. Januar 1973).



- 3 -

Mit Urteil vom 19. November 1973 hat das Sozialgericht (SG) Hildesheim die Beklagte unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide verurteilt, den Besuch des Lehrgangs als Fortbildungsmaßnahme zu fördern. In der mündlichen Verhandlung vor dem SG hatte die Beklagte erklärt, daß mit Ausnahme des streitigen Vorranges nach § 37 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) die Voraussetzungen für eine Förderung der beantragten Fortbildungsmaßnahme vorlägen.

Die - zugelassene - Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen durch Urteil vom 28. Januar 1975 zurückgewiesen. Es hat die Revision zugelassen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt: Zutreffend habe das SG einen Anspruch des Klägers auf Fortbildungsförderung bejaht. Der Anspruch sei insbesondere nicht nach § 37 AFG ausgeschlossen. Der Anspruch auf die erhöhte Übergangsbeihilfe nach Art. 3 § 1 Abs. 1 des Sechsten Änderungsgesetzes zum SVG stelle nicht - auch nicht teilweise - eine "solche Leistung" zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung dar. Der Übergangsregelungscharakter dieser Vorschrift sowie ihr Wortlaut und der mit ihr verfolgte Zweck verbiete es, den Teil der Übergangsbeihilfe, der in Art. 3 § 1 Abs. 2 vom Gesetzgeber im Gegensatz zur niedrigeren Übergangsbeihilfe nach neuem Recht bzw. zu den niedrigeren Sätzen der Beihilfe für die Mannschaften und Unteroffiziere nach altem Recht als "erhöhte Übergangsbeihilfe" bezeichnet werde, als kapitalisierten Anspruch auf Berufsförderung anzusehen. Wie in der Regierungsbegründung zum Entwurf des Sechsten Änderungsgesetzes ausdrücklich erwähnt, habe diese Regelung den Sinn, den Besitzstand der Offiziere zu wahren. Die vor dem 1. Januar 1968 auf Zeit verpflichteten Soldaten seien bereits zuvor durch die Übergangsregelung des Art. 11 § 1 Abs. 2 Nr. 6 des Finanzänderungsgesetzes (FinÄndG) 1967 von der ab 1. Januar 1968 geltenden Herabsetzung der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Übergangsbeihilfe bei Offizieren mit vierjähriger Dienstzeit auf das Neunfache des letzten Monatsgehalts ausgenommen worden. Der Gesetzgeber habe den Besitzstand der Offiziere jedoch nicht etwa dadurch wahren wollen, daß er ihnen eine Ersatzleistung anstelle des teilweisen Verlustes der Übergangsbeihilfe gewähren wollte. Vielmehr habe er – allerdings von dem Willen des Betroffenen abhängig – für sie den alten Rechtszustand des SVG aF wiederhergestellt und ihnen nach dem Wortlaut des Art. 3 § 1 Abs. 1 die Übergangsbeihilfe nach altem Recht zugesprochen und folgerichtig den nach neuem Recht erworbenen Anspruch auf Berufsförderung gleichzeitig wieder entzogen. Nach der Systematik des SVG gehöre die Übergangsbeihilfe zur Dienstzeitversorgung und sei begrifflich von der Berufsförderung zu unterscheiden. Auch die klare Trennung dieser Leistungen verbiete die Annahme, daß der Gesetzgeber die "erhöhte Übergangsbeihilfe" als kapitalisierten Anspruch auf Berufsförderung ausgestalten wollte. Im übrigen enthalte aber auch das SVG neuer Fassung keine Regelung, wonach Zeitsoldaten durch eine Art Kapitalisierung ihres Berufsförderungsanspruchs die Übergangsbeihilfe "erhöhen" könnten.

Die Übergangsbeihilfe sei auch nicht etwa zweckgebunden für die weitere berufliche Bildung nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr zu verwenden, was allein zu einem Leistungsausschluß nach § 37 AFG führen könne. Zwar habe der Gesetzgeber die gegenüber der Übergangsbeihilfe der Mannschaften und Unteroffiziere höhere Übergangsbeihilfe der Offiziere auf Zeit nach altem Recht in erster Linie deshalb geschaffen, um den ausgeschiedenen Offizieren die Mittel für eine eigene individuelle Berufsausbildung zu geben. Er habe die Gewährung der Leistung jedoch nicht



davon abhängig gemacht, daß sie für die Berufsausbildung auch verwendet werde. Von § 37 AFG würden aber nur solche Leistungen erfaßt, die zur Förderung einer konkreten beruflichen Bildungsmaßnahme (§§ 40 bis 49 AFG) gewährt würden, die also die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme voraussetzten. Dementsprechend habe die Beklagte auch zu Recht vor Inkrafttreten des Sechsten Änderungsgesetzes zum SVG die erhöhte Übergangsbeihilfe der Offiziere im Rahmen des § 37 AFG nicht berücksichtigt.

Die Antragstellung nach Art. 3 § 1 Abs. 1 des Sechsten Änderungsgesetzes zum SVG könne auch nicht als Verzicht auf den Anspruch auf Berufsförderung nach neuem Recht angesehen werden. Aus der Regierungsbegründung zum Entwurf des Sechsten Änderungsgesetzes zum SVG zu Art. 3 § 1 Abs. 1 ergebe sich, daß es sich hier um die Ausübung eines Wahlrechts handele. Nach Ausübung dieses Rechts sei der Anspruch auf Berufsförderung nach neuem Recht nicht etwa erloschen; er sei vielmehr in der Person des Betroffenen als nicht entstanden anzusehen, weil der Betroffene nunmehr nach altem Recht zu behandeln sei, nach dem neben der höheren Übergangsbeihilfe für Offiziere auf Zeit ein Anspruch auf Berufsförderung nicht bestanden habe. Da die sonstigen Leistungsvoraussetzungen für eine Förderung nach § 41 AFG ersichtlich vorlägen – das Fehlen von weiteren Anspruchsvoraussetzungen sei von der Beklagten auch nicht geltend gemacht worden –, könne die Berufung der Beklagten keinen Erfolg haben.

Mit der zugelassenen Revision rügt die Beklagte eine Verletzung des § 37 AFG sowie des Art. 3 § 1 des Sechsten Änderungsgesetzes zum SVG durch das LSG und bringt hierzu insbesondere vor: Entgegen der Auffassung des LSG sei die Übergangsbeihilfe nach altem Recht wegen des mit ihr vom Gesetzgeber in erster Linie verfolgten Ziels, den ausgeschiedenen Offizieren die Mittel für eine eigene, den individuellen Bedürfnissen angepaßte Berufsausbildung zu geben, eine nach § 37 AFG zu



- 6 -

berücksichtigende Leistung. Für die Anwendung des § 37 AFG reiche es aus, wenn die anderweitigen Leistungen für Zwecke der individuellen Bildung gewährt würden. Nicht erforderlich sei hingegen, daß die zweckentsprechende Verwendung tatsächlich sichergestellt sei. Es könne nicht Sinn und Zweck des Sechsten Änderungsgesetzes sein, Doppelleistungen öffentlicher Hände zu ermöglichen. Grundgedanke der dort getroffenen Regelung sei vielmehr, für eine Übergangszeit Offizieren auf Zeit, die nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr einer Berufsförderung nicht bedürften, den Besitzstand nach altem Recht in Form der erhöhten Übergangsbeihilfe zu sichern.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen vom 28. Januar 1975 und das Urteil des Sozialgerichts Hildesheim vom 19. November 1973 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Er hält die Entscheidung des LSG für zutreffend.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung (§ 124 Abs. 2 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-) einverstanden erklärt.

II

Die Revision ist durch Zulassung statthaft und in rechter Form und Frist eingelegt worden. Sie ist auch in dem Sinne begründet, daß das angefochtene Urteil aufzuheben und die



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



- 7 -

- 7 -

Sache an das LSG zurückzuverweisen ist. Aufgrund der bisher getroffenen Feststellungen läßt sich nicht abschließend entscheiden, ob dem Kläger der geltend gemachte Anspruch zusteht.

Zutreffend ist das LSG im Ergebnis davon ausgegangen, daß eine Förderung des vom Kläger besuchten Lehrganges an der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft in Bad Harzburg als berufliche Ausbildung im Sinne des § 40 Abs. 1 AFG nicht in Betracht kommt. Ausbildung im Sinne des AFG ist nur die erste zu einem Abschluß führende Bildungsmaßnahme. Für Bildungswillige, die - wie der Kläger - bereits über einen Beruf verfügen, können alle weiteren Schritte nur berufliche Fortbildung (§ 41 AFG) oder Umschulung (§ 47 AFG) sein (BSG SozR 4100 § 41 Nrn. 1, 11 und 13; Urteil des 12. Senats vom 19.2.1976 - 12/7 RAr 126/74 -).

Das LSG hat festgestellt, daß die Voraussetzungen für eine Maßnahme der beruflichen Fortbildung insgesamt vorgelegen haben. Indessen läßt sich die rechtliche Bewertung des Lehrgangs als förderungsfähige Fortbildungsmaßnahme anhand der im angefochtenen Urteil getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht nachvollziehen.

Nach § 41 Abs. 1 AFG fördert die Beklagte als berufliche Fortbildung die Teilnahme an Maßnahmen, die das Ziel haben, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen, oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen und die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder angemessene Berufserfahrung voraussetzen. Aus den genannten Zielen einer Fortbildungsmaßnahme im Zusammenhang mit den - für eine Förderung objektiv notwendigen - Zugangsvoraussetzungen ergibt sich, daß eine Fortbildungsmaßnahme stets an ein bestimmtes Berufswissen des einzelnen Teilnehmers anknüpfen muß. Maß-



gebend für ihre Charakterisierung ist demnach der berufliche Werdegang, aber auch die zukünftige Fortentwicklung in dem bisherigen Beruf. Nur Bildungsbemühungen in derselben Berufsrichtung, dem Berufsfeld, sind der beruflichen Fortbildung zuzuordnen (vgl. BSG SozR 4100 § 41 Nrn. 11 und 19). Hieraus ergibt sich die inhaltliche Abgrenzung zu der im Ansatzpunkt gleichfalls an einen vorhandenen Beruf anknüpfende berufliche Umschulung. Während die Fortbildung nach dem oben Gesagten den Zweck hat, den Bildungswilligen in seinem bisherigen Beruf - ggf. im Sinne eines Aufstiegs - weiterzuqualifizieren, zielt die Umschulung nach § 47 Abs. 1 AFG darauf ab, "eine andere geeignete berufliche Tätigkeit" nach Abschluß der Umschulungsmaßnahme ergreifen zu können. Für die Einordnung als berufliche Fortbildung oder Umschulung ist damit letztlich entscheidend, ob die in dem bisherigen Beruf erlernten Fertigkeiten ihrem wesentlichen Inhalt nach in den mit der Weiterbildung angestrebten Status mit übernommen werden (Fortbildung), oder ob diese Fertigkeiten entweder nicht oder nur unwesentlich für die "andere geeignete berufliche Tätigkeit" im Sinne des § 47 Abs. 1 AFG Bedeutung haben (Umschulung), insoweit also ein Beruf mit "neuem Inhalt" (vgl. § 3 Abs. 2 Satz 1 AFuU 1969) erlernt wird (BSGE 36, 48; BSG SozR 4100 § 41 Nr. 11, § 47 Nr. 12; Urteil des 12. Senats vom 19.2.1976 - 12/7 RAR 126/74 -).

Kommt es sonach für die Frage, ob im Einzelfall eine berufliche Fortbildung oder Umschulung vorliegt, darauf an, welche Berufsrichtung sich aus der Maßnahme ergibt, so ist nicht eindeutig erkennbar, ob der vom Kläger besuchte Lehrgang einer der Zielbestimmungen des § 41 Abs. 1 AFG entspricht. Feststellungen über das Ziel der Maßnahme hat das LSG nicht getroffen. Der vom Kläger erreichte Abschluß, das "Harzburger Diplom", ist insoweit nicht aussagekräftig. Alleiniger Anhaltspunkt ist die Bezeichnung der Bildungsinstitution als "Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft".



- 9 -

Ein Berufsbild "Führungskraft der Wirtschaft", insbesondere einen verbindlichen Katalog der persönlichen und fachlichen Anforderungen dieses "Berufs", gibt es nicht. Der Begriff umschreibt nicht einen Beruf im eigentlichen Sinne, sondern mehr eine Funktion, in der ein für den Unternehmensbereich einschlägiger Beruf unter den besonderen Bedingungen einer leitenden Stellung und damit unter Umständen mit zusätzlich nachzuweisenden Qualifikationen ausgeübt wird.

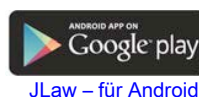
Einsatzmöglichkeiten finden sich auf den verschiedenen Ebenen eines Unternehmens. Obere Führungskräfte unterstehen unmittelbar dem Unternehmer. Ihre Aufgabe besteht in der selbständigen Führung eines oder mehrerer Hauptarbeitsgebiete. Ihre Tätigkeit erfordert überdurchschnittlich dispositive Fähigkeiten in Bezug auf Planung, Organisation, Verwaltung und Kontrolle, sowie Fähigkeiten der Menschenführung und hohes Verantwortungsbewußtsein. Mittlere Führungskräfte tragen Verantwortung für das Durchsetzen spezieller Aufgaben in Zusammenarbeit mit nachgeordneten unteren Führungskräften (Linearstellung) oder sie bearbeiten in der Geschäftsleitung spezielle Aufgaben als ständige Funktionen (Stabsstellung) - wie z.B. die Statistiken, das Marketing -, ohne sich mit der Durchführung im einzelnen zu befassen. Die "in der Linie" arbeitenden Führungskräfte müssen vor allem zum "Teamwork" bereit und fähig sein und über hervorragende Spezialkenntnisse (in der Industrie auch über technische Kenntnisse) innerhalb des Gebiets verfügen, dem sie vorstehen (vgl. Blätter zur Berufskunde, Bd. 2 1 - 2 - IX A 30 S. 11).

Als mögliche Ausgangsberufe für eine Führungsfunktion sind danach nicht nur die kaufmännischen, sondern insbesondere auch die technischen Berufe anzusehen.

Ausgehend von dem Beruf des Klägers als Ingenieur könnte der Lehrgang mithin dann Fortbildung sein, wenn er ihm die Mög-



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



10 -

lichkeit zu einem Tätigwerden in diesem Beruf auf gehobener Ebene als technische Führungskraft eröffnen sollte und die dafür erforderlichen Kenntnisse vermittelte. Dabei stände es der Annahme einer Fortbildungsmaßnahme im Sinne des AFG nicht entgegen, wenn ein Anknüpfen der Lehrinhalte an das für einen Ingenieur fachspezifische Wissen nicht feststellbar sein sollte. Zwar folgt aus dem Wesen der beruflichen Fortbildung, die stets an ein bestimmtes Berufswissen des einzelnen Teilnehmers anknüpft, daß die berufliche Vorbildung einschlägig sein muß, dies jedoch nicht notwendig in der Weise, daß die bisherigen beruflichen Kenntnisse als Voraussetzung für das Verständnis des Lehrstoffes benötigt werden. Weder Wortlaut noch Sinn und Zweck des Gesetzes lassen eine Auslegung des Begriffs "erweitern" in § 41 Abs. 1 AFG dahin zu, daß damit nur eine qualitative Verbesserung bestimmter schon vorhandener Berufskenntnisse gemeint ist. Für die berufliche Fortbildung ist vielmehr auch eine Erweiterung des beruflichen Bildungsstandes - gleichsam in horizontaler Richtung - durch im wesentlichen neuartige Kenntnisse typisch, wenn diese die bisherige berufliche Qualifikation nicht zu ersetzen, sondern zu ergänzen bestimmt sind (vgl. Urteil des Senats vom 11. Mai 1976 - 7 RAR 127/74 -). Entscheidend ist damit letztlich, daß das durch die Maßnahme vermittelte Wissen nur in Verbindung mit der Vorqualifikation zum Ziel der beruflichen Bildung führt, der vorhandene Beruf, wenn auch unter Umständen nicht für die Fortbildungsmaßnahme, so doch für das angestrebte Ziel einschlägig ist. Die Förderungsfähigkeit dieser am Fortbildungsziel orientierten Ergänzungsfortbildung hat der Senat schon in seiner Entscheidung vom 6. März 1975 (SozR 4100 § 41 Nr. 19) bejaht.

Sofern der Lehrgang in Bad Harzburg das Ziel hatte, die Teilnehmer auf Berufstätigkeiten außerhalb des Berufsfeldes des Ingenieurs vorzubereiten, würde es sich inhaltlich



nicht um eine Fortbildung i.S. des § 41 AFG gehandelt haben. Der Beruf, auf den die Maßnahme zielt, baut in diesem Fall nicht auf vorhandenen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten i.S. des § 41 AFG auf, auch nicht in dem Sinn, daß ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird. Insbesondere hat es sich dann nicht um eine Fortbildungsmaßnahme gehandelt, wenn der Lehrgang das Ziel gehabt haben sollte, Zeitsoldaten auf (z.B. kaufmännische) Tätigkeiten in der Wirtschaft vorzubereiten; denn für eine berufliche Fortbildung müssen Grundkenntnisse und -fähigkeiten eines auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufes vorhanden sein. Die Fortbildung dient dazu, Personen mit solchen Grundkenntnissen einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, sie in ihrem Beruf zu sichern oder ihren Eintritt in das Arbeitsleben in qualifizierter Stellung vorzubereiten (vgl. im einzelnen § 43 Abs. 1 AFG). Während der Auszubildende den Beruf erst erlernen soll, baut die Fortbildung auf dem Arbeitsmarktberuf auf, d.h. auf entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten.

Die Kenntnisse und Fähigkeiten eines Zeitsoldaten entsprechen grundsätzlich keinem Beruf, der auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist. Sein Berufsbild ist das Militärwesen, das mit dem Arbeitsmarkt i.S. des AFG nichts zu tun hat. Für die Beurteilung des vorliegenden Falles ändert sich dadurch nichts, daß Offiziere - außer den Offizieren in Spezialfunktionen, wie z.B. Ärzte, Piloten - regelmäßig Führungsaufgaben wahrnehmen. Es gibt nicht den Beruf des Führers. Die allen Führungskräften auf den ersten Blick als gemeinsam und typisch erscheinenden Aufgabenbereiche, wie Planung, Organisation, Menschenführung und Kontrolle, erhalten im Hinblick auf die im Kern unterschiedliche Aufgabenstellung von Militär und Privatwirtschaft einen im wesentlichen anderen Inhalt. Eine Führungsposition in der Wirtschaft wird entscheidend nicht durch die für den Militärbereich typischen Erfordernisse der



Landesverteidigung geprägt, sondern verlangt Entscheidungen unter Berücksichtigung volks- und betriebswirtschaftlicher Grundsätze und Gesetzmäßigkeiten, denen im Wehrbereich naturgemäß nur bedingt Rechnung getragen werden kann. Die im Ansatz unterschiedliche Aufgabenstellung läßt auch eine einheitliche Definition der sich auf Führungsebene stellenden Anforderungen und der zu ihrer Bewältigung erforderlichen Qualifikationen nicht zu.

Der Förderungsanspruch des Klägers aus § 41 AFG hängt somit von der sich aus der Maßnahme ergebenden Berufsrichtung, bzw. davon ab, ob der Lehrgang auf Tätigkeiten als technische Führungskraft vorbereiten sollte. Da der Rechtsstreit schon aus einem weiteren Grunde an das LSG zurückverwiesen werden muß, wird es gleichzeitig auch die insoweit erforderlichen Feststellungen zu treffen haben.

Notwendige Feststellungen fehlen nämlich ferner zu der Frage, ob die vom Kläger besuchte Maßnahme objektiv die Zugangsvoraussetzungen des § 41 Abs. 1 AFG erfüllt, nämlich zwingend entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung oder angemessene Berufserfahrung voraussetzt. Wie der Senat schon mehrfach entschieden hat, sind abgeschlossene Berufsausbildung oder angemessene Berufserfahrung nicht nur eine auf den Teilnehmer bezogene subjektive Förderungsvoraussetzung. Sie müssen vielmehr generell Voraussetzung der Maßnahme sein, wenn diese als berufliche Fortbildung förderungsfähig sein soll. Fortbildungsmaßnahmen sind nur solche Lehrveranstaltungen, die institutionell auf einem bestimmten, für den angestrebten Beruf einschlägigen Berufswissen aufbauen und es erweitern. Es genügt nicht, daß Berufsausbildung und Berufserfahrung für die Teilnahme lediglich vorteilhaft sind (vgl. BSGE 36, 48; BSG SozR AFG § 41 Nr. 1). Die Zulassung von Teilnehmern ohne eine



dem Gesetz entsprechende Vorbildung ist für den Charakter der Maßnahme allenfalls dann unschädlich, wenn es sich um echte Einzelfallentscheidungen in Grenzfällen handelt (BSG SozR 4100 § 41 Nr. 21). Welche Zugangsbedingungen für die Teilnahme an dem 10-Wochen-Lehrgang der Akademie für Führungskräfte vorgesehen sind, ist der Entscheidung des LSG nicht zu entnehmen.

Ein Anspruch des Klägers auf Förderung der Teilnahme an dem Lehrgang als berufliche Umschulung (§ 47 AFG) könnte schon von den inhaltlichen Voraussetzungen her nur dann gegeben sein, wenn für die vom Kläger erstrebte Tätigkeit der erlernte Beruf des Ingenieurs ohne wesentliche Bedeutung sein sollte. In diesem Falle scheitert der Anspruch jedoch bereits an § 3 Abs. 2 Satz 2 der hier maßgeblichen Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung vom 18. Dezember 1969 (AFuU 1969 – ANBA 1970 S. 85 –). Nach dieser dem Rahmen ihrer Ermächtigungsnorm (§ 39 i.V.m. § 191 Abs. 3 AFG) und der Zweckbestimmung des AFG entsprechenden Vorschrift (BSGE 36, 48; Urteil des 12. Senats vom 19.2.1976 – 12/7 RAR 126/74 –) ist eine Maßnahme als berufliche Umschulung in der Regel nur dann zu fördern, wenn der Antragsteller zuvor mehr als drei Jahre beruflich tätig gewesen ist.

Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger weder ausgehend von seinem Beruf als Ingenieur noch von der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit als Offizier. Er ist fast unmittelbar nach Abschluß des Ingenieurstudiums in die Bundeswehr eingetreten. Die Zeit der Ausbildung zum Offizier ist auf die erforderliche Zeit der Tätigkeit im Beruf des Ingenieurs keinesfalls anzurechnen. Nach der Rechtsprechung des Senats ist eine Ausbildung nicht als berufliche Tätigkeit in



diesem Sinne zu werten (s. BSG SozR 4460 § 3 Nr. 4). Mit der anschließenden Tätigkeit als technischer Offizier (1.4.69 bis 1.10.71) wurde der in § 3 Abs. 2 Satz 2 AFuU 1969 vorgeschriebene Zeitraum jedenfalls noch nicht erreicht, so daß dahingestellt bleiben kann, ob diese Tätigkeit überhaupt auf die geforderten drei Jahre anzurechnen wäre (vgl. dazu BSG-Urteil vom 29.4.1976 - 12/7 RAr 16/74 -). Eine Ausnahme von der Regelfrist des § 3 Abs. 2 Satz 2 AFuU 1969 ist im Falle des Klägers nicht gerechtfertigt. Da mit der Dreijahresfrist der Zweck verfolgt werden soll, daß der Antragsteller vor Inanspruchnahme von Förderungsmitteln zunächst hinreichende Erfahrungen über die Bedingungen und Fortkommenschancen des bisherigen Berufes sammelt, sind Ausnahmen dann gerechtfertigt, wenn aus persönlichen oder objektiv erkennbaren äußeren Gegebenheiten (wie z.B. schädigungs- oder krankheitsbedingte erhebliche Beeinträchtigungen der Berufstauglichkeit, aussterbender Beruf) die Ausübung des Berufes nicht mehr zumutbar ist (BSG aaO). Ein vergleichbarer Umstand liegt bei Zeit-Offizieren dann vor, wenn eine grundsätzlich mögliche Verlängerung des zeitlich befristeten Dienstverhältnisses (vgl. § 4 Abs. 1 Nr. 2 Soldatengesetz, § 13 a SVG) nicht durchführbar ist. Indessen wäre es dann dem Kläger zuzumuten gewesen, vor der Umschulung zunächst als Ingenieur berufstätig zu werden. Entsprechend dem Grundgedanken des § 3 Abs. 2 Satz 2 AFuU 1969 ist vom Antragsteller zu verlangen, daß er in seinem eigenen Interesse, aber auch im Interesse eines zweckentsprechenden Einsatzes von Förderungsmitteln nach dem AFG die sich anbietenden beruflichen Möglichkeiten insgesamt ausreichend lange erprobt; dies jedenfalls dann, wenn der zeitliche Abstand zur letztmaligen Ausübung eines zusätzlich vorhandenen Berufes sowie die Entwicklung in diesem Beruf nicht so beträchtlich ist, daß ihm ein Verbleiben in



diesem Tätigkeitsfeld nicht möglich oder zumutbar ist. Bei einer Unterbrechung von vier Jahren - wie sie im vorliegenden Fall gegeben ist - wird hiervon regelmäßig noch nicht auszugehen sein, zumal da die Tätigkeit als technischer Offizier eine gewisse Weiterführung auch des Berufes "Ingenieur" gewährleistet.

Sofern das LSG unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen aufgrund der von ihm noch zu treffenden Feststellungen zu dem Ergebnis gelangt, daß die Teilnahme des Klägers an dem streitigen Lehrgang nach § 41 AFG als Fortbildung zu fördern ist, kann ihm der Anspruch nicht aus den von der Beklagten vorgetragenen Gründen verweigert werden.

Zutreffend hat das LSG nämlich entschieden, daß die Inanspruchnahme der sogenannten "erhöhten Übergangsbeihilfe" einem etwaigen Förderungsanspruch nicht entgegensteht. Zu Unrecht beruft sich die Beklagte insoweit auf die Bestimmung des § 37 AFG.

Nach § 37 Satz 1 AFG dürfen Leistungen zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung (§§ 40 bis 49 AFG) nur gewährt werden, soweit nicht andere öffentlich-rechtliche Träger zur Gewährung solcher Leistungen verpflichtet sind. Die erhöhte Übergangsbeihilfe ist keine "solche Leistung".

Welche Anforderungen an Voraussetzungen und Charakter solcher Leistungen im Sinne des § 37 AFG im einzelnen zu stellen sind, bedarf hier keiner Entscheidung. Als wesentliches und unverzichtbares Merkmal ist es jedenfalls anzusehen, daß es sich um eine Leistung gleicher Zweckrichtung handelt, nämlich um eine Leistung zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung - Ausbildung, Fortbildung, Umschulung - (vgl. Hennig/Kühl/Heuer Komm. zum AFG § 37 Anm. 4; Schönfelder/Kranz/Wanka Komm. zum AFG Anm. 5 zu § 37). Nur in



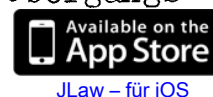
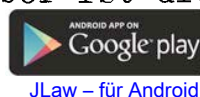
diesem Falle kann die Gefahr einer echten Doppelleistung begründet sein, deren Verhinderung Sinn und Zweck des § 37 AFG ist.

Die dem Kläger gezahlte Übergangsbeihilfe stellt jedoch keine der beruflichen Bildungsförderung nach dem AFG in diesem Sinne vergleichbare Leistung dar. Zweck der Leistungen nach den §§ 40 bis 49 AFG ist es, die Teilnahme an einer bestimmten, konkret durchzuführenden Maßnahme der beruflichen Bildung zu ermöglichen. Sie werden gezielt und ausschließlich aus diesem Anlaß gewährt. "Solche Leistungen" im Sinne des § 37 AFG können daher auch nur Leistungen sein, die die Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Bildung voraussetzen, die also insoweit zweckgebunden sind und anderenfalls nicht beansprucht werden können (Hoppe-Berlinger, Anm. 5 zu § 37 AFG). Der gegenteiligen Auffassung der Beklagten, für die Anwendbarkeit des § 37 AFG reiche es aus, daß die Finanzierung beruflicher Bildungsmaßnahmen allgemein als Beweggrund für die Einführung der in Frage stehenden Leistung erkennbar ist, ohne daß eine diesem Zweck entsprechende Verwendung kraft Gesetzes sichergestellt ist, kann nicht gefolgt werden. Wie der Senat bereits im Rahmen der Ruhensvorschrift des § 118 AFG zur Frage der Vergleichbarkeit von Leistungen entschieden hat (vgl. BSG SozR 4100 § 118 Nr. 1; Urteil vom 11. Februar 1976 - 7 RAr 158/74 -), vermögen die besonderen Motive des Gesetzgebers den Charakter einer Leistung nicht zu verändern und demnach auch nicht zu bestimmen. Dieser ergibt sich vielmehr aus den konkreten Umständen ihrer Gewährung und den sich danach abzeichnenden typisierenden Merkmalen.

Als innerhalb des § 37 AFG zu berücksichtigende Leistung zur Förderung der beruflichen Bildung nach dem SVG kommen danach nur die im Rahmen der Berufsförderung (vgl. § 3 Abs. 1 SVG) vorgesehenen Leistungen zur Durchführung einer Fachausbildung in Betracht. Demgegenüber ist die Übergangs-



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



beihilfe (§ 12 SVG) nach der Systematik des SVG seit jeher nicht der Berufsförderung, sondern gemeinsam mit den Übergangsgebührrnissen der begrifflich hiervon zu trennenden Dienstzeitversorgung der Soldaten auf Zeit zugeordnet (vgl. § 3 Abs. 2 SVG). Es handelt sich um eine einmalige, bei der Beendigung des Dienstverhältnisses fällige Zahlung, deren Höhe sich abgestuft nach der Wehrdienstzeit in einem Mehrfachen der Dienstbezüge des letzten Monats bestimmt (vgl. § 12 SVG). Sie dient allgemein dazu, den Übergang vom Soldatenberuf in den Zivilberuf zu erleichtern, insbesondere den Aufbau einer beruflichen Existenz und die Beschaffung der zur Ausübung des Berufes notwendigen Arbeitsmittel zu ermöglichen (vgl. Regierungsbegründung zum Entwurf des SVG BT-Drucksache 2504/2. Wahlperiode zu § 10 S. 34, 35). Insgesamt soll sie für qualifizierte Soldaten einen Anreiz bieten, sich für eine längere Wehrdienstzeit zu verpflichten und die mit einem späteren Berufswechsel verbundenen Nachteile in Kauf zu nehmen (vgl. BT-Drucksache 2504/2. Wahlperiode aaO).

Übergangsgebührrnisse und Übergangsbeihilfe ergänzen die Maßnahmen der Berufsförderung und -eingliederung und sichern sie ab, was insbesondere daran deutlich wird, daß die Übergangsgebührrnisse hinsichtlich der Dauer ihrer Zahlung mit dem Zeitraum der jeweils zustehenden Fachausbildung abgestimmt sind (vgl. §§ 11 Abs. 2, 5 Abs. 5 SVG). Beiden Leistungen fehlt es jedoch an einer Zweckbindung in der Weise, daß sie nur aus Anlaß der Teilnahme an einer beruflichen Bildungsmaßnahme gewährt werden. Als finanzielle Hilfen, die allenfalls allgemein der beruflichen Eingliederung dienen, sind sie nicht geeignet, speziell für den Bereich der Bildungsförderung den Nachrang der Beklagten herbeizuführen.

Eine hiervon im Ergebnis abweichende Beurteilung ergibt sich auch nicht für Offiziere auf Zeit, die - wie der Kläger -



bei ihrem Ausscheiden auf Grund des Art. 3 § 1 Abs. 1 des Sechsten Änderungsgesetzes zum SVG vom 10. August 1971 (BGBl I 1273) die Möglichkeit hatten, anstelle des Anspruchs auf Berufsförderung eine sogenannte "erhöhte Übergangsbeihilfe" zu wählen. Diese Bestimmung war eine Folge der bis dahin teilweise unterschiedlichen Behandlung der Soldaten auf Zeit in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere und Mannschaften und der Soldaten auf Zeit in der Laufbahngruppe der Offiziere. Bis zum Inkrafttreten der maßgeblichen Vorschriften des Art. 1 Nrn. 1 a, 2 a, 3 a des Sechsten Änderungsgesetzes am 1. Oktober 1971 (Art. 5 Nr. 2) stand ein Anspruch auf Berufsförderung - mit Ausnahme der allgemeinen Eingliederungshilfen (§§ 6 bis 8 SVG) - nämlich lediglich den Soldaten auf Zeit in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere und Mannschaften zu (vgl. §§ 4 bis 5 a SVG i.d.F. der Bekanntmachung vom 20. Februar 1967 - BGBl I 201 -SVG aF-). Demgegenüber waren die Sätze der Übergangsbeihilfe für die Offiziere erhöht. So hatten Offiziere auf Zeit, die wie der Kläger zum 1. Oktober 1967 aufgrund einer Verpflichtungserklärung in ihr Dienstverhältnis berufen worden waren, nach mindestens vierjähriger Dienstzeit einen Anspruch auf Übergangsbeihilfe in Höhe des Zwölffachen statt - wie die Unteroffiziere und Mannschaften - des Achtfachen der Dienstbezüge des letzten Monats (vgl. § 12 Abs. 5 Nr. 3 SVG aF i.V.m. der Übergangsregelung des Art. 11 § 2 Abs. 2 des FinÄndG 1967 vom 21.12.1967 - BGBl I 1259 -). Für Offiziere auf Zeit, die ab 1. Januar 1968, dem Tag des Inkrafttretens des FinÄndG 1967, in ihr Dienstverhältnis berufen worden waren, ergab sich bei einer mindestens vierjährigen Dienstzeit gegenüber den Unteroffizieren und Mannschaften ein Verhältnis von 9 zu 7 (vgl. Art. 11 § 2 Abs. 1 Nr. 6 FinÄndG 1967). Mit Einführung des Anspruchs auf Berufsförderung auch für die Gruppe der Offiziere durch das Sechste Änderungsgesetz



zum SVG entfiel der für die Offiziere vorgesehene Erhöhungsbetrag. Bei einer Wehrdienstzeit von vier Jahren wurde nunmehr allen Soldaten auf Zeit – gleich welcher Laufbahn – mit Wirkung vom 1. Oktober 1971 eine Übergangsbeihilfe nur noch in Höhe des Siebenfachen der Dienstbezüge des letzten Monats gezahlt (vgl. § 12 Abs. 2 SVG i.d.F. vom 1. Oktober 1971 BGBl I 1481 –SVG nF– i.V.m. Art. 5 Nr. 2 Sechstes Änderungsgesetz –). In der Übergangsvorschrift des Art. 3 § 1 Abs. 1 des Sechstes Änderungsgesetzes wurde jedoch bestimmt, daß diejenigen Offiziere, die sich vor der Verkündung des Gesetzes als Zeitsoldaten verpflichtet hatten, auf Antrag anstelle der Berufsförderung die Übergangsbeihilfe nach § 12 Abs. 6 des SVG in der bis zum Inkrafttreten der maßgebenden Vorschriften des Sechstes Änderungsgesetzes geltenden Fassung erhalten. Diese Übergangsbeihilfe wurde vom Gesetzgeber in Art. 3 § 1 Abs. 2 gegenüber den niedrigeren Sätzen nach § 12 Abs. 2 SVG nF als "erhöhte Übergangsbeihilfe" bezeichnet. In Art. 3 Abs. 2 Satz 1 des Sechstes Änderungsgesetzes ist u.a. geregelt, daß im Falle des Ausscheidens mit einem Anspruch auf Berufsförderung bei Anwendung der – im Falle des Klägers einschlägigen – Übergangsvorschrift des Art. 11 § 2 Abs. 2 des FinÄndG 1967 die Sätze nach § 12 Abs. 2 des SVG zugrunde zu legen seien, d.h. nach mindestens vierjähriger Dienstzeit das Siebenfache der Dienstbezüge des letzten Monats.

Ungeachtet der Formulierung des Art. 3 § 1 Abs. 1, der von der Gewährung der Übergangsbeihilfe "anstelle" der Berufsförderung spricht, ist die dem Kläger auf seinen Antrag hin gewährte Leistung nicht, insbesondere auch nicht hinsichtlich des Erhöhungsbetrages als eine Leistung zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung (§§ 40 bis 49 AFG) anzusehen. Die Zeitoffiziere können gemäß Art. 3 § 1 Abs. 1 die Übergangsbeihilfe nach altem Recht wählen. Diese



- 20 -

Beihilfe gehörte zur Dienstzeitversorgung und hat ihre Zweckbestimmung nicht dadurch geändert, daß sie nach neuem Recht "anstelle" der Berufsförderung gewährt wird. Wenn eine Leistung an die Stelle einer anderen tritt, besagt das nicht, daß sie die gleiche Zweckbestimmung hat wie jene. Der erhöhten Übergangsbeihilfe fehlt jedenfalls die Zweckbindung. Der Erhöhungsbetrag wird - vor und nach Inkrafttreten des Sechsten Änderungsgesetzes - unabhängig davon gewährt, ob eine Maßnahme der beruflichen Bildung überhaupt durchgeführt wird. Eine "anstelle" von Berufsförderung gewährte Leistung könnte im Rahmen des § 37 AFG jedoch nur dann Berücksichtigung finden, wenn es sich lediglich um eine andersartige Leistungsform handelte, nicht aber um einen Ersatz unter Verzicht auf die Sicherstellung des ursprünglichen Zweckes. Sofern der Gesetzgeber echte Ersatzleistungen für bestimmte Leistungen in Form von Kapitalabfindungen vorsieht, hat er dies stets nur unter der Voraussetzung getan, daß die zweckdienliche Verwendung sichergestellt ist. So konnten zwar auch die Übergangsgebühren als Ausnahme von der monatlich laufenden Zahlung auf Antrag in größeren Teilbeträgen oder in einer Summe ausgezahlt werden (§ 11 Abs. 5 Satz 3 SVG). Wegen der Zweckbestimmung dieser Versorgungsleistung wird diese Ausnahme aber - entsprechend § 28 SVG - nur dann zugelassen, wenn die Übergangsgebühren zur Schaffung oder Verbesserung einer Existenzgrundlage verwendet werden sollen und ihre zweckdienliche Verwendung gewährleistet erscheint (vgl. Brandstetter, Soldatenversorgungsgesetz, 3. erweiterte Auflage 1969, Seite 32). Auch die für einen Teil des Ruhegehalts der Berufssoldaten vorgesehene Möglichkeit der Kapitalisierung steht unter der Voraussetzung einer bestimmungsmäßigen Verwendung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



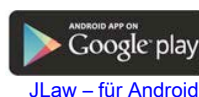
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 21 -

(§§ 28 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3, 29 Abs. 1 SVG), die von Amts wegen zu sichern ist (§ 31 SVG).

Vorliegend muß jedoch davon ausgegangen werden, daß der Gesetzgeber auf die Sicherstellung einer zweckentsprechenden Verwendung der erhöhten Übergangsbeihilfe sogar bewußt verzichtet hat. Dies ist insbesondere der Begründung zu der Übergangsvorschrift des Art. 3 § 1 Abs. 1 des Sechsten Änderungsgesetzes zu entnehmen, wenn es dort heißt, daß durch das Recht, zwischen höherer Übergangsbeihilfe und Berufsförderung zu wählen, Härten vermieden werden sollen, die sich im Einzelfall aus der Verweisung auf die Berufsförderung ergeben könnten (vgl. Reg.Begründung zu Drucksache VI/1681 zu Art. 3 § 1 Abs. 1 S. 14). Auch dies zeigt, daß der Gesetzgeber die erhöhte Übergangsbeihilfe zwar unter Umständen als Ersatz für die Berufsförderung angesehen hat, dies jedoch im Sinne einer echten finanziellen Alternative. Ein Bedürfnis, den Anspruch auf Berufsförderung zu kapitalisieren, ist bei Beibehaltung seiner Zweckbindung im Grunde nicht ersichtlich. Da es sich nicht um eine Sachleistung, sondern um einen Anspruch auf Kostenübernahme handelt, würde letztlich nur ein Austausch in der Zahlträgerschaft stattfinden. Die Annahme, daß es sich um eine Leistung zur beruflichen Bildungsförderung handelt, würde im übrigen auch zur Folge haben, daß der Betroffene die ihm als einmalige Zahlung gewährte Übergangsbeihilfe nicht entsprechend ihres Charakters als einmalige Leistung sofort verbrauchen dürfte, sondern sie ansparen müßte, um sie für berufsfördernde Maßnahmen zu verwenden. Zu fragen wäre, wie lange dieser Zustand andauern soll. Auch aus der vorbehaltlosen Gewährung in einem Betrag ist daher zu schließen, daß dieser so erhaltene Betrag sofort in voller Höhe für beliebige Zwecke verwendet werden darf. Der andersartige Charakter dieser



Leistung wird schließlich insbesondere ferner daran deutlich, daß die Übergangsbeihilfe - auch hinsichtlich des Erhöhungsbetrages - anders als der Anspruch auf Berufsförderung nicht höchstpersönlich ist. Stirbt der Soldat auf Zeit vor Beendigung seines Dienstverhältnisses, so erhalten die Hinterbliebenen gemäß § 12 Abs. 7 SVG ebenfalls die Übergangsbeihilfe. Der erhöhten Übergangsbeihilfe kommt daher auch von ihrer inhaltlichen Ausrichtung her nicht der Charakter einer im Rahmen des § 37 AFG zu berücksichtigenden Leistung der beruflichen Bildung zu.

Vom LSG zu prüfen sind schließlich die Voraussetzungen der §§ 42, 34 und 36 AFG.

Da für eine abschließende Entscheidung des Senats noch Feststellungen darüber fehlen, ob überhaupt die Voraussetzungen für eine förderungsfähige Bildungsmaßnahme gegeben sind, muß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zu neuer Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurückverwiesen werden; dieses wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.

Dr. Brocke

Hennig

Dr. Danckwerts



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

