

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 7 RAr 34/91

.....,

Klägerin und Revisionsklägerin,

Prozeßbevollmächtigte:,

g e g e n

Bundesanstalt für Arbeit,
Nürnberg, Regensburger Straße 104,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche Verhandlung vom 19. März 1992 durch den Vorsitzenden Richter H e n n i g, die Richter S a t t l e r und Dr. H e n k e, die ehrenamtliche Richterin Dr. N o l t e und den ehrenamtlichen Richter K o v a r für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin werden die Urteile des Landessozialgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 17. April 1991 und des Sozialgerichts Köln vom 11. April 1989 hinsichtlich der Kostenentscheidungen und insoweit aufgehoben, als sie die Anträge der Klägerin auf Aufhebung des Bescheides der Beklagten vom 29. Januar 1981 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3. Juni 1982 und des Bescheides vom 8. März 1985 betreffen.

Der Bescheid der Beklagten vom 29. Januar 1981 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. Juni 1982 und in der Fassung der Änderung vom



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



8. März 1985 werden hinsichtlich der darin enthaltenen Auflagen Nummern 1 bis 3 aufgehoben.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Die Beklagte hat der Klägerin 3/4 der außergerichtlichen Kosten des Rechtsstreits zu erstatten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gründe:

I

Die Klägerin, die ua gewerbsmäßig Dritten Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überläßt, wendet sich gegen Auflagen.

Mit Bescheid vom 29. Januar 1981 erteilte das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen zu der der Klägerin erteilten unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vom 22. Juni 1976 folgende Auflagen:

1. Sie dürfen die Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nicht durch den Abschluß von Scheinwerkverträgen umgehen.
2. Sie müssen bei Geschäftsbeziehungen, die der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung zuzuordnen sind, einen schriftlichen Vertrag abschließen, der inhaltlich Art 1 § 12 Abs 1 AÜG entspricht (Überlassungsvertrag).
3. Sie dürfen einem Entleiher denselben Leiharbeiter nicht länger als drei aufeinanderfolgende Monate überlassen.
4. Sie müssen die Vorschriften über die Arbeitserlaubnis einhalten.

Das Landesarbeitsamt stützte diese Auflage auf Art 1 § 2 Abs 2 AÜG und berief sich auf Geschäftsvorfälle mit der F.-, F.- und P. GmbH in G. (F. GmbH), der Dr. Ing. P. GmbH in H., der B., B. und Cie. AG in H., der D. GmbH in W. und der Sch. & Co in H. Die Klägerin hatte mit allen diesen Firmen Verträge abgeschlossen, zu deren Erfüllung Arbeitnehmer der Klägerin in den Betrieben der genannten Firmen tätig wurden, zum Teil über die in Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG genannte Zeit von damals drei Monaten hinaus. Die Abrechnung zwischen den genannten Firmen und der Klägerin erfolgte jeweils nach den von den Arbeitnehmern in den Betrieben geleisteten Arbeitsstunden und Stundensätzen, die jeweils vereinbart worden waren. Das Landesarbeitsamt meinte, bei den Geschäftsvorfällen handele es sich entgegen den schriftlichen Abmachungen nicht um Werkverträge, sondern um Arbeitnehmerüberlassung, weil nicht die Herstellung eines bestimmten Werkes, sondern die Gestellung von Arbeitskräften gewollt gewesen sei, wie auch die praktische Abwicklung zeige. Zur Auflage Nr 4 berief sich das Landesarbeitsamt darauf, daß die Klägerin den Jordanier A. als Leiharbeiter eingesetzt habe, obwohl dessen Arbeitserlaubnis nicht für eine Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung gegolten habe.

Der Widerspruch der Klägerin hatte keinen Erfolg (Widerspruchsbescheid vom 3. Juni 1982). Während des Klageverfahrens änderte das Landesarbeitsamt die letzten beiden Auflagen und gab ihnen folgende Fassung (Schriftsatz vom 8. März 1985):



3. Auch wenn Sie Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheinwerkverträgen betreiben, haben Sie die gesetzlich höchstzulässige Überlassungsdauer für denselben Leiharbeiter zu beachten.
4. Auch wenn Sie Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheinwerkverträgen betreiben, haben Sie sich davon zu überzeugen, daß die betreffenden nichtdeutschen Arbeitnehmer die für diese Überlassung notwendige Arbeitserlaubnis besitzen.

Das Sozialgericht (SG) hat die gegen die Auflagen (in der letzten Fassung) gerichtete Anfechtungsklage abgewiesen (Urteil vom 11. April 1989). In dem Berufungsverfahren beantragte die Klägerin der Sache nach die Feststellung, daß die Auflage Nr 3 (aF) rechtswidrig gewesen ist, und außerdem die Aufhebung der Auflagen Nrn 1 und 2 und 3 (nF). Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung zurückgewiesen (Urteil vom 17. April 1991).

Zur Begründung seines Urteils hat das LSG zunächst ausgeführt, das nunmehr erhobene Fortsetzungsfeststellungsbegehren der Klägerin bzgl der Auflage Nr 3 (aF) sei nach § 131 Sozialgerichtsgesetz (SGG) zulässig. Die Klägerin habe das erforderliche berechnete Rechtsschutzinteresse; denn falls die Neufassung der Auflage unwirksam sein sollte, ergäben sich hieraus möglicherweise unabhängig von dem in Art 1 § 3 Nr 6 AÜG angesprochenen zeitlichen Umfang Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Auflage (aF). Die noch streitigen Auflagen Nrn 1 bis 3, die selbständig anfechtbar seien, seien entgegen der Auffassung der Klägerin hinreichend bestimmt. Die Beklagte habe die in den angefochtenen Bescheiden von ihr festgestellten Sachverhalte einer rechtlichen Prüfung unterzogen und hinsichtlich etwaiger Verstöße gegen das AÜG ihre entsprechenden Schlußfolgerungen dargelegt. Damit sei für die Klägerin eindeutig erkennbar, welche Handlungsweisen die Beklagte in Zukunft geboten halte bzw unterlassen haben wollte, nämlich den Abschluß echter Werkverträge, die Einhaltung der Formvorschriften des Art 1 § 12 Abs 1 AÜG und die Beachtung der in Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG genannten Fristen. Allerdings könne Gegenstand einer Auflage nicht eine Pflicht sein, deren Erfüllung unmittelbar vom Gesetz erwartet oder vorausgesetzt werde. Davon könne hier indes keine Rede sein, da die Beklagte an Hand konkreter Fälle dargelegt habe, welche Verstöße gegen das AÜG vorlägen, und hieran entsprechende Auflagen geknüpft habe.

Die Auflage Nr 3 sei nicht zu beanstanden. Mit ihrer Neufassung habe die Beklagte der 1985 bevorstehenden Änderung des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG Rechnung getragen, nach der nun ein Leiharbeiter nicht länger als sechs Monate bei einem Entleiher beschäftigt werden dürfe. Die Klägerin habe, was sie nicht in Abrede stelle, in vier Fällen gegen Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG (aF) verstoßen. Rechtmäßig seien auch die Auflagen Nrn 1 und 2, da die Klägerin tatsächlich Scheinwerkverträge abgeschlossen habe, obwohl Arbeitnehmerüberlassung vorgelegen habe. Das zeigten schon die - näher dargelegten -



Beziehungen zur F. GmbH. Ob auch die geschäftlichen Beziehungen der Klägerin zu den von der Beklagten genannten weiteren Firmen als Scheinwerkverträge zu charakterisieren seien, könne daher offen bleiben. Daß die Beklagte bei der Erteilung der Auflagen, die in ihrem pflichtgemäßen Ermessen stünden, ermessensfehlerhaft gehandelt habe, sei nicht erkennbar. Die Auflagen verstießen schließlich weder gegen das Recht auf Berufsfreiheit (Art 12 Grundgesetz <GG>) noch gegen die allgemeine Handlungsfreiheit (Art 2 Abs 1 GG).

Mit ihrer Revision macht die Klägerin geltend, die streitigen Auflagen seien rechtswidrig, weil sie zu unbestimmt seien, keine Auflagen im Rechtssinne darstellten und die mit ihnen verknüpften Forderungen nicht dem Gesetz entsprächen bzw dieses verfassungswidrig sei.

Zutreffend gehe das LSG zwar davon aus, daß aus dem Verfügungssatz eines Verwaltungsaktes klar und unzweideutig erkennbar sein müsse, was die Behörde wolle. Angesichts der drohenden Rechtsfolgen (Ordnungsstrafe, Erlaubnisentzug) komme dem Bestimmtheitsgrundsatz bei Auflagen im Arbeitnehmerüberlassungsrecht eine besondere Bedeutung zu. Bestimmbarkeit allein, die das LSG schließlich habe genügen lassen, reiche nicht aus. Für eine lückenausfüllende Auslegung, wie sie das LSG vorgenommen habe, bestehe angesichts der hier erteilten Auflagen kein Bedarf. Denn diese sollten einen abstrakten, im Kern gesetzeswiederholenden Inhalt ohne Festlegung auf konkret umrissene Ge- oder Verbote haben, um möglichst breit alle denkbaren Verletzungen der Auflagen dem Ordnungswidrigkeitentatbestand zu unterstellen. Das LSG behaupte zwar, in der Begründung der Bescheide sei "ein konkret umrissener Sachverhalt" enthalten, und dementsprechend sei ein bestimmtes Verhalten in Zukunft zu vermeiden. Es sei indes nicht ersichtlich, welches "bestimmte Verhalten" das Landesarbeitsamt als Verstoß gegen das AÜG festgestellt habe; denn der Bescheid nenne nur Indizien, die nach Auffassung des Landesarbeitsamtes für Arbeitnehmerüberlassung sprächen. Nehme man alle in den Bescheiden erwähnten Merkmale zur Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung, die jeweils für sich ein eigenes Gewicht hätten, könne letztlich keine Rede davon sein, daß ein bestimmtes Verhalten so festgestellt worden sei, daß aus einer entsprechenden Auflage ersichtlich werde, wie sich die Klägerin in Zukunft verhalten solle, um eine präzise Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag jederzeit zu gewährleisten. Die Auflage Nr 2 erfasse zudem Fallkonstellationen, die nicht Gegenstand des Verwaltungsaktes seien, wie zB Mischverträge oder das zeitweise Umschlagen eines korrekten Werkvertrages in Arbeitnehmerüberlassung.

Bei verständiger Würdigung könnten und dürften die Auflagen gerade nicht so verstanden werden, daß mit ihnen bestimmte Sachverhalte in Zukunft vermieden werden sollten. Wäre das aber der Fall, wären die Auflagen rechtswidrig, da sie an der relevanten Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung vorbeigingen. Auch



gebe es für den Spezialfall der Überlassung desselben Leiharbeitnehmers keine gesetzlich vorgesehene höchstzulässige Überlassungsdauer. Das Gesetz bestimme lediglich, daß derselbe Leiharbeitnehmer an einen Entleiher nicht länger als sechs aufeinander folgende Monate überlassen werden dürfe. Die Auflage Nr 3 gehe daher über das, was das Gesetz verlange, hinaus. Schließlich sei die ursprüngliche und 1996 wieder in Kraft tretende Beschränkung der Überlassungsdauer eines Leiharbeitnehmers auf drei Monate verfassungswidrig. Verfassungsrechtliche Bedenken ergäben sich auch unter dem Gesichtspunkt von Privilegierungen nach Maßgabe von Art 1 § 1 Abs 3 AÜG sowie der verwaltungsseitigen Privilegierung von Unternehmen mit mehr als einem Betrieb durch die Beklagte, indem anstelle eines vertragspartnerbezogenen ein betriebsbezogener Entleiherbegriff verwendet werde. Diese Privilegierungen bewirkten kumulativ einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gegenüber Unternehmen mit nur einem Betrieb.

Die Klägerin beantragt,

- das Urteil des LSG aufzuheben, das Urteil des SG abzuändern und 1. festzustellen, daß die Auflage zu Nr 3 des Bescheides vom 29. Januar 1981 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3. Juni 1982 rechtswidrig gewesen ist, und 2. den Bescheid vom 29. Januar 1981 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3. Juni 1982 und den Änderungsbescheid vom 8. März 1985 aufzuheben, soweit nicht die Auflage zu Nr 4 betroffen ist.

Die Beklagte beantragt,

- die Revision zurückzuweisen.

Sie verweist auf das angefochtene Urteil. Ergänzend führt die Beklagte aus, die Bestimmtheit eines Verwaltungsaktes orientiere sich grundsätzlich an seiner Art und den Begleitumständen seines Erlasses. Abzustellen sei auf die dem Adressaten bekannten näheren Umstände. Der Klägerin seien aber die Einzelumstände bekannt, die zu den Auflagen geführt hätten. Es genüge, daß aus diesen Umständen und den Begründungen hinreichende Klarheit gewonnen werden könne. Die Auflagen stellten keine bloße Gesetzeswiederholung dar. Das Landesarbeitsamt habe vielmehr bekanntgewordene Sachverhalte dem Auflagenbescheid zugrunde gelegt und daran eine rechtliche Würdigung geknüpft. Durch eine vernünftige Auslegung könne man durchaus zu fallbezogenen bzw fallgruppenbezogenen Angaben darüber gelangen, wie sich die Klägerin in Zukunft bei gleichgelagerten Fällen verhalten solle. Einen Leitfaden, wie bei jeder anderen denkbaren Konstellation vorzugehen sei, könne die Klägerin allerdings nicht fordern. Die von der Klägerin geforderte jeweilige Gesamtbetrachtung der Vertragsbeziehungen der Klägerin zu den erwähnten Firmen sei erfolgt; sie habe das Ergebnis gehabt, daß die Klägerin in den genannten Fällen Arbeitnehmerüberlassung betrieben habe. Die hinreichend bestimmten Auflagen seien auch nicht deshalb



rechtswidrig, weil sie etwa an der gültigen Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag vorbei gingen; die vom Landesarbeitsamt herausgearbeiteten Einzelkriterien entsprächen vielmehr den Regelungen, die an Hand der Rechtsprechung in der Folgezeit in die Weisungen der Beklagten (Runderlaß 72/86) aufgenommen worden seien. Mit Recht habe das LSG ausgeführt, daß Art 1 § 3 Abs 1 AÜG verfassungsgemäß sei. Der nunmehr erhobene Vorwurf, die Beklagte privilegiere auf der Entleiherseite Unternehmer mit mehr als einem Betrieb, weil anstelle eines vertragspartnerbezogenen ein betriebsbezogener Entleiherbegriff zugrundegelegt werde, sei fehl am Platze. Diese Regelung trage lediglich tatsächlichen Gesichtspunkten Rechnung und eigne sich mangels gleichgelagerter Sachverhalte nicht dazu, einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu konstruieren.

II

Die Revision der Klägerin ist hinsichtlich des Anfechtungsbegehrens begründet und führt insoweit zur Aufhebung der noch angefochtenen Auflagen. Ohne Erfolg bleibt die Revision dagegen, soweit die Klägerin ihr Feststellungsbegehren weiter verfolgt.

In der Revisionsinstanz fortwirkende Verstöße gegen verfahrensrechtliche Grundsätze, die bei einer zulässigen Revision vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachten sind, liegen hinsichtlich des Anfechtungsbegehrens der Klägerin nicht vor. Dieses richtet sich noch gegen die Auflagen Nrn 1 und 2 in dem Bescheid vom 29. Januar 1981 (in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 3. Juni 1982) und die Auflage Nr 3, diese allerdings idF, die sie während des erstinstanzlichen Verfahrens durch die schriftsätzliche Erklärung des Landesarbeitsamts vom 8. März 1985 erhalten hat.

Die Berufung der Klägerin war insoweit nach § 143 SGG statthaft. Ausschließungsgründe sind nicht gegeben, auch nicht solche iS des § 144 Abs 1 SGG; denn die Auflagen, gegen die sich die Klage richtet, weisen weder die Merkmale der Einmaligkeit bzw der Wirkungsbeschränkung auf längstens dreizehn Wochen (drei Monate) auf (vgl die zur Veröffentlichung vorgesehenen Urteile des Senats vom 12. Dezember 1991 - 7 RAr 56/90 - und vom 6. Februar 1992 - 7 RAr 140/90 -).

Mit Recht hat sich die Klägerin insoweit auf eine reine Anfechtungsklage gegen die nachträglich der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beigefügten Auflage beschränkt. Zwar wird angenommen, im Falle "modifizierender" Auflagen sei die Verpflichtungsklage die allein gegebene Klageart (vgl BVerwGE 55, 135, 137; 56, 254, 256; 65, 139, 141; BSGE 61, 235, 236 f = SozR 2200 § 355 Nr 8). Solche Auflagen kennzeichnen sich jedoch dadurch, daß sie den Verwaltungsakt, in der Regel eine Genehmigung oder Erlaubnis, in seinem Inhalt (Genehmigungs- oder Erlaubnisgegenstand) modifizieren, dh qualitativ verändern (BSG aaO). Davon kann hier keine Rede sein. Die streitigen Auflagen



schränken die Befugnis der Klägerin, innerhalb des Rahmens des AÜG als Arbeitgeber Dritten Arbeitnehmer (Leiharbeiter) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen, nicht ein, sondern sollen lediglich bewirken, daß die Klägerin, soweit sie Arbeitnehmerüberlassung betreibt, die Vorschriften des Gesetzes beachtet. Im übrigen wäre, selbst wenn die Auflagen die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis modifiziert hätten, die Anfechtungsklage auch deshalb allein zulässig, weil das Landesarbeitsamt dann mit den hier nachträglich erteilten Auflagen die längst erteilte auflagenfreie Erlaubnis eingeschränkt hätte.

Der Zulässigkeit dieser Anfechtungsklage steht nicht entgegen, daß die streitigen Auflagen dem Grunde nach nur das Gesetz wiederholen, worauf sich die Klägerin in anderem Zusammenhang beruft. Selbst wenn das der Fall ist, kann die Klägerin geltend machen, dadurch iS des § 54 Abs 1 Satz 2 SGG beschwert zu sein, daß ihr die Einhaltung bestimmter gesetzlicher Bestimmungen in Form von Auflagen aufgegeben wird, die nach ihrer Auffassung nicht rechtmäßig sind. Denn die Erfüllung von Auflagen ist grundsätzlich selbständig mit Mitteln des Verwaltungszwangs durchsetzbar. Die Nichterfüllung von Auflagen kann ferner dazu führen, daß der Verwaltung das Recht zuwächst, den begünstigenden Verwaltungsakt zu widerrufen, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist (vgl § 49 Abs 2 Nr 2 Verwaltungsverfahrensgesetz <VwVfG>; § 47 Abs 1 Nr 2 des Zehnten Buches des Sozialgesetzbuches <SGB X>; vgl ferner Art 1 § 5 Abs 1 Nr 2 AÜG). Wer vorsätzlich oder fahrlässig einer Auflage nach § 2 Abs 2 AÜG nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt, handelt ordnungswidrig und setzt sich einer Geldbuße bis zu 5.000,-- DM aus (Art 1 § 16 Abs 1 Nr 3 und Abs 2 AÜG). Die Klägerin ist daher ungeachtet der sich schon aus dem Gesetz ergebenden Verpflichtungen und des Umstands, daß ordnungswidrig handelt, wer einen Leiharbeiter länger als sechs (ab 1. Januar 1996: drei) aufeinanderfolgende Monate bei einem Dritten tätig werden läßt (Art 1 § 16 Abs 1 Nr 9 AÜG; § 228 Abs 1 Nr 2 Arbeitsförderungsgesetz <AFG> iVm Art 1 § 1 Abs 2 und § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG), allein der Auflagen wegen entsprechenden Verfahren ausgesetzt und damit durch die Auflagen beschwert, selbst wenn diese das Gesetz nur wiederholen.

In der Sache ist die Anfechtungsklage begründet.

Zur Rechtfertigung der Auflagen hat sich das Landesarbeitsamt auf Art 1 § 2 Abs 2 des AÜG vom 7. August 1972 (BGBl I 1393) berufen, das im Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchsbescheids in der zuletzt durch das Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz vom 22. Dezember 1981 (BGBl I 1497) geänderten Fassung gegolten hat. Nach § 2 Abs 2 AÜG kann die Erlaubnis mit Auflagen verbunden werden (Satz 1), und zwar auch nach Erteilung der Erlaubnis (Satz 2); erteilte Auflagen können auch geändert und ergänzt werden (Satz 2), wie das während des Gerichtsverfahrens hier bzgl der noch streitigen



Auflage Nr 3 und der Auflage Nr 4 geschehen ist, gegen die sich die Klägerin nicht mehr wendet.

Auflagen sind Verfügungen, durch die dem durch ein Verwaltungsakt Begünstigten ein Tun, Dulden oder Unterlassen vorgeschrieben wird (vgl § 36 Abs 2 Nr 4 VwVfG; § 32 Abs 2 Nr 4 SGB X). Anders als die Bedingung, von deren Erfüllung der Bestand der Begünstigung abhängig ist, verpflichtet die Auflage den Begünstigten zur Erfüllung. Folgerichtig kann die Erfüllung der Auflage, wie schon erwähnt, mit Mitteln des Verwaltungszwangs durchgesetzt werden. Das Rechtsinstitut der Auflage soll der Verwaltung ermöglichen, Nachteile zu verhindern, die der Allgemeinheit oder Einzelnen aus der Begünstigung entstehen; sie wird auch verwendet, um die Erfüllung noch nicht gegebener Voraussetzungen der Begünstigung zu gewährleisten oder den Eintritt von Tatsachen zu verhindern, die zur Rücknahme der Erlaubnis führen müssen (vgl Art 1 § 2 Abs 2 Satz 1 AÜG). Der Sinn der Auflage besteht hiernach darin, dem Begünstigten eine besondere Verpflichtung, dh ein bestimmtes Tun, Dulden oder Unterlassen aufzuerlegen, das sich nicht von selbst versteht, also nicht oder jedenfalls nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergibt. Das vom Begünstigten verlangte Tun, Dulden oder Unterlassen muß, um rechtmäßig zu sein, hinreichend bestimmt sein. Denn für die Auflage ist kennzeichnend, daß sie etwas "vorschreibt" (§ 36 Abs 2 Nr 4 VwVfG, § 32 Abs 2 Nr 4 SGB X); darin liegt ihre den Begriff des Verwaltungsaktes erfüllende Regelung. Auflagen sind daher hinreichend bestimmt nur dann, wenn ihr Entscheidungsgehalt für den Adressaten nach Art und Umfang aus sich heraus erkennbar und verständlich ist (BVerwG Buchholz 448.0 § 40 WPflG Nr 1); notwendig ist eine für die Vollziehbarkeit ausreichende Eindeutigkeit (BVerwG Buchholz 316 § 37 VwVfG Nr 6). Damit Auflagen nicht schon mangels Bestimmtheit scheitern, sind Verwaltungsbehörden gut beraten, von vornherein die Durchsetzbarkeit der Auflage zu erwägen und diese so zu fassen, daß die Erfüllung der Auflage unschwer mit Maßnahmen des Verwaltungszwanges durchgesetzt werden kann. Als Auflage gebilligt hat die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zB das Verlangen an einen beschäftigten Asylbewerber, monatliche Raten in bestimmter Höhe bis zu einer ebenfalls bestimmten Gesamtsumme auf ein Sparkonto zur Sicherung der Rückreisekosten einzuzahlen (BVerwGE 64, 285) sowie das Verlangen an einen Fahrerlaubnisinhaber, alle zwei Monate seine Leberfunktionswerte feststellen zu lassen und entsprechende Bescheinigung der Behörde zum Nachweis der Alkoholabstinenz vorzulegen (vgl OVG Koblenz NJW 1990, 1194). Als Auflage kommt ferner in Betracht das Verlangen an den Inhaber einer Gaststättenerlaubnis, innerhalb einer bestimmten Frist eine weitere Toilette zur Verfügung zu stellen, ein bestimmtes Hinweisschild anzubringen oder das Verbot, jeweils mehr als eine bestimmte Zahl von Besuchern in eine Diskothek einzulassen (vgl BVerwG DÖV 1990, 571).

Gegenstand einer Auflage kann im allgemeinen dagegen nicht eine Pflicht sein, deren Erfüllung durch den Begünstigten unmittelbar vom Gesetz erwartet und vorausgesetzt



wird (vgl BSG SozR 1300 § 48 Nr 1). Daher sind Bestimmungen, die auf bestehende gesetzliche Verpflichtungen hinweisen oder sie lediglich wiederholen, nicht als Inhalt von Auflagen zulässig (vgl Kopp, Komm zum VwVfG, 5. Aufl 1991, § 36 RdNr 6; OVG Münster VerwRspr 7, 163, 177). Etwas anderes gilt allerdings, wenn eine gesetzliche Verpflichtung, deren Umfang umstritten ist, fall- bzw fallgruppenbezogen mit potentieller Verbindlichkeit konkretisiert wird, um die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtung auch in diesen Fällen ggfs mit Zwangsmitteln durchsetzen zu können (vgl BSGE 48, 115 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2; BSG SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 3). Solche Auflagen erfordern allerdings nicht nur die bestimmte Angabe, was der Begünstigte zu tun oder zu unterlassen hat. Vielmehr muß zusätzlich genau angegeben werden, wann dies geschehen soll. Es muß daher der Fall oder die Fallgruppe nachvollziehbar abgegrenzt werden, für die das Tun, Dulden oder Unterlassen verlangt wird.

Die nach Art 1 § 2 Abs 2 AÜG mögliche Auflage weist insoweit keine Besonderheiten auf. Nach der Begründung der Bundesregierung zu Art 1 § 2 Abs 2 AÜG-Entwurf kann die Erlaubnisbehörde ua mit Auflagen sicherstellen, daß der Verleiher die im Einzelfall zum Schutz der Leiharbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen trifft. Auflagen sind nach der Begründung vor allem dann angebracht, wenn ein sofortiger Widerruf der Erlaubnis gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstieße. Als Beispiele solcher Auflagen sind Auflagen über die Ausgestaltung der betrieblichen Organisation, über die Einhaltung des Arbeitsschutzes und das Verbot, unzuverlässige Personen als Stammpersonal zu beschäftigen, genannt worden (vgl BT-Drucks VI/2303 S 10 f). In der Literatur werden ferner Anforderungen an die Art und Weise des Geschäftsbetriebs, die Ausgestaltung der Arbeitsverträge, Anforderungen an die Sicherung der den Verleiher treffenden Arbeitgeberpflichten und Nachweise, daß beanstandete Maßnahmen abgestellt sind, erwähnt (vgl Becker/Wulfgramm, Komm zum AÜG, 3. Aufl 1985, Art 1 § 2 RdNr 23; Sandmann/Marschall, Komm zum AÜG, Stand November 1991, Art 1 § 2 Anm 20; Schubel/Engelbrecht, Komm zum AÜG, Art 1 § 2 RdNr 13). Auch für das AÜG gilt daher, daß der Sinn der Auflage, deren Erfüllung nach Maßgabe des Verwaltungs-Vollstreckungsgesetzes vom 27. April 1953 (BGBl I 157, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 14. Dezember 1976, BGBl I 3341) erzwungen werden kann (so zutreffend Becker/Wulfgramm aaO RdNr 21; Sandmann/Marschall aaO Anm 19; Franßen/Haesen, Komm zum AÜG, Art 1 § 2 RdNr 19; aA Schubel/Engelbrecht aaO Art 1 § 6 RdNr 22), darin besteht, ein bestimmtes Tun, Dulden oder Unterlassen aufzuerlegen, das sich nicht oder jedenfalls nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergibt.

Vor allem kommen daher konkrete und alsbald überprüfbare Maßnahmen in Betracht, zB die Entlassung eines unzuverlässigen Mitarbeiters oder das Verbot, bestimmte bisher verwendete Formularverträge weiter zu benutzen. Will die Beklagte dagegen eine allgemeine gesetzliche Verpflichtung in bestimmter Weise durch eine Auflage durchsetzen, muß sie nicht nur angeben, was zu tun, zu dulden oder zu unterlassen ist, sondern auch



bei welcher Fallgestaltung, dh fall- oder fallgruppenbezogen; Auflagen, die lediglich das Gesetz wiederholen, genügen regelmäßig nicht. Eine fallgruppenbezogene Auflage ist zB gegeben, wenn einem Verleiher verboten wird, einen Leiharbeitnehmer, mit dem zulässigerweise ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, nur einem Entleiher zu überlassen (vgl BSGE 48, 115 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2); denn mit dieser Auflage wird nicht lediglich abstrakt die generelle Norm des Synchronisationsverbots (Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG) wiederholt, sondern in Anwendung für bestimmte Fallgruppen (nämlich die der zulässig befristeten Arbeitsverträge) dem Verleiher ein bestimmtes Verhalten verboten, das diesem die Beachtung des Gesetzes erleichtert; andererseits sind keine anderen konkreten Maßnahmen denkbar, um die Einhaltung des Synchronisationsverbotes sicherzustellen (BSG SozR 7815 Art 1 § 2 Nr 2). Fallgruppenbezogen ist auch das Verbot, nach Beendigung der erstmaligen Überlassung des Arbeitnehmers an einen Entleiher das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden, sofern der Verleiher nicht zur fristlosen Kündigung berechtigt war (vgl BSG SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 3); auch diese Auflage wiederholt nicht abstrakt das gesetzliche Synchronisationsverbot, sondern konkretisiert das Verbot an Hand einer bestimmten typischen Umgehungsform. Ließe man sonst Auflagen zu, die nur das Gesetz wiederholen, läge es in der Hand der Landesarbeitsämter, über die Vorschrift des Art 1 § 16 Abs 1 Nr 3 AÜG, nach der die Nichterfüllung einer Auflage eine Ordnungswidrigkeit darstellt, durch entsprechende Auflagen generell Verstöße gegen gesetzliche Pflichten des Verleihers mit Geldbußen zu bedrohen, obwohl das Gesetz allgemein nur Verstöße gegen bestimmte gesetzliche Verpflichtungen der Verleiher als Ordnungswidrigkeiten mit Bußgeld bedroht hat. Das kann aber nicht richtig sein, wie der Senat schon entschieden hat (SozR 7815 Art 1 § 2 Nr 2).

Hiernach können die drei streitigen Auflagen keinen Bestand haben. Ein bestimmtes Tun, Dulden oder Unterlassen, das sich nicht von selbst versteht, ist der Klägerin nicht aufgegeben worden. In Sonderheit ist der Klägerin nicht verboten worden, Vereinbarungen, zu deren Erfüllung ihre Arbeitnehmer bei Dritten eingesetzt werden, künftig anders als in Form der Arbeitnehmerüberlassung abzuschließen und durchzuführen, wenn die Abrechnung nach den erbrachten Arbeitsstunden erfolgen soll, wie das bei den beanstandeten Geschäften jeweils geschehen war. Weder aus dem Wortlaut der streitigen Auflagen noch aus den für die Rechtmäßigkeit der Auflagen vom Landesarbeitsamt angeführten Gründen ergibt sich ein solches Verbot mit einer für die Vollziehbarkeit ausreichenden Bestimmtheit. Ein solches Verbot ist in dem langjährigen Prozeß auch von keiner Seite aus den ergangenen Bescheiden abgeleitet worden.

Es kann dahingestellt bleiben, welches Tun oder Unterlassen das Landesarbeitsamt mit der Auflage, das AÜG nicht durch Scheinwerkverträge zu umgehen (Nr 1), von der Klägerin verlangen wollte. Die weiteren beiden Auflagen, nämlich bei allen Geschäftsbeziehungen, die der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung zuzuordnen sind, einen



schriftlichen, inhaltlich Art 1 § 12 AÜG entsprechenden Vertrag abzuschließen (Nr 2), und auch bei Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheinwerkverträgen die gesetzlich höchstzulässige Überlassungsdauer für denselben Leiharbeiter zu beachten (Nr 3), die alle miteinander im Zusammenhang stehen, machen hinreichend deutlich, daß ungeachtet der gewählten Ausdrucksweise die Klägerin durch die Auflagen veranlaßt werden sollte, das AÜG, in Sonderheit Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 und § 12 Abs 1 AÜG, künftig auch bei Geschäften zu beachten, die in der Sache Arbeitnehmerüberlassung darstellen, nachdem die Klägerin in der Vergangenheit bei bestimmten Geschäftsbeziehungen, die die Beklagte als Fälle von Arbeitnehmerüberlassung wertet, dies nicht getan hatte. So verstanden wiederholt die Auflage indes nur, was sich unmittelbar aus dem Gesetz ergibt und auch von der Klägerin nicht in Zweifel gezogen wird. Denn es ist unbestritten, daß wegen des mit dem AÜG verfolgten Schutzes der Arbeitnehmer die Bestimmungen des AÜG immer dann gelten, wenn in der Sache Arbeitnehmerüberlassung betrieben wird. Weder der Arbeitgeber, dem die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern an Dritte erlaubt ist (Verleiher), noch der Dritte (Entleiher) können sich der Anwendung des AÜG oder dem § 4 AFG zu entnehmenden grundsätzlichen Verbot, neben der Beklagten gewerblich Arbeitsvermittlung zu betreiben, dadurch entziehen, daß sie ausdrücklich nicht Arbeitnehmerüberlassung vereinbaren und die dabei zu beachtenden Formen (vgl Art 1 § 12 Abs 1 AÜG) nicht einhalten, sondern von Werk- oder Dienstleistungsvertrag sprechen. Insoweit besteht Rechtsformzwang, den die Klägerin, auch wenn sie und ihre Geschäftspartner es wollen, von Rechts wegen nicht umgehen kann.

Wiederholen die streitigen Auflagen aber nur Rechtsbefehle des Gesetzes, wären sie nur zulässig, wenn sie sich auf einen bestimmten Fall oder eine hinreichend bestimmte Fallgruppe bezögen. Daß ein Geschäftsvorfall bzw eine Gruppe von Geschäftsvorfällen bei der Klägerin das Landesarbeitsamt zu den drei Auflagen veranlaßt hat, macht Auflagen noch nicht fall- bzw fallgruppenbezogen; entscheidend ist, daß das vom Betroffenen verlangte künftige Tun, Dulden oder Unterlassen fall- oder fallgruppenbezogen ist. Eine fallbezogene Auflage liegt vor, wenn, was hier nicht gegeben ist, für einen aktuellen Fall, zB ein noch nicht abgewickelter Geschäft, die Anwendung bzw eine bestimmte Anwendung einer Vorschrift verlangt wird. Fallgruppenbezogen ist eine Auflage, wenn für eine ganze Fallgruppe, einen Falltyp, also eine Mehrzahl von aktuellen noch nicht abgewickelten oder künftigen Fällen, die durch bestimmte, immer wieder auftretende Merkmale gekennzeichnet sind, entsprechendes verlangt wird. Solche fallgruppenbezogenen Auflagen dürften hier, nicht anders als in den vom Senat entschiedenen Fällen BSGE 48, 115 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2 und SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 3, vom Landesarbeitsamt beabsichtigt gewesen sein. Anders als in den genannten Fällen bezieht sich die Auflage hier jedoch nicht auf eine abgegrenzte Fallgruppe, wenn der Klägerin gesagt wird, sie müsse bei Geschäftsbeziehungen, die der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung zuzuordnen sind, Art 1 § 12 Abs 1 AÜG beachten. Denn damit erfaßt die Auflage alle Fälle, in denen das AÜG zu beachten ist, nicht nur eine Fallgruppe.



Enger erscheinen zwar die Auflagen Nrn 1 und 3 nF, weil sie sich auf das Betreiben der Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheinwerkverträgen beschränken, also andere Formen aussparen, mit denen Arbeitnehmerüberlassung verschleiert wird. Indessen entbehren diese Auflagen in Bezug auf ihren Geltungsbereich der erforderlichen Bestimmtheit. Denn wenn mit Scheinwerkverträgen auch Vertäge gemeint sein dürften, die zur Verschleierung von Arbeitnehmerüberlassungsverhältnissen als Werkverträge abgeschlossen werden, ergibt sich hieraus für die Klägerin noch nicht in der für eine Auflage erforderlichen Bestimmtheit, unter welchen äußeren Voraussetzungen sie regelmäßig von Arbeitnehmerüberlassung bzw Scheinwerkvertrag auszugehen und deshalb den Auflagen nachzukommen hat. Es stellt sich daher nicht die Frage, ob wegen der Beschränkung der Auflagen Nrn 1 und 3 auf "Scheinwerkverträge" auch die Auflage Nr 2 auf "Scheinwerkverträge" beschränkt ist.

Bestimmtheit fehlt allerdings nicht bereits deshalb, weil es zur Ermittlung des Entscheidungsgehalts der Auslegung bedarf (BVerwG Buchholz 310 § 67 VwGO Nr 37; Buchholz 316 § 36 VwVfG Nr 6). Indessen ergibt sich eine brauchbare nähere Regelung, wann die Klägerin Scheinwerkverträge bzw Arbeitnehmerüberlassung anzunehmen hat, weder aus dem Bescheid noch dem Widerspruchsbescheid, in dessen Gestalt grundsätzlich die Auflagen Gegenstand des Verfahrens sind. Weder die Gründe des Bescheids noch die des Widerspruchsbescheids sind darauf ausgerichtet, eine Fallgruppe Scheinwerkvertrag bzw Arbeitnehmerüberlassung zu umschreiben und verbindlich anzugeben, unter welchen äußeren Voraussetzungen die Klägerin immer von Arbeitnehmerüberlassung auszugehen hätte. Die Gründe geben nur wieder, aus welchen Erwägungen das Landesarbeitsamt Geschäftsvorfälle aus den Jahren 1977 bis 1978, insbesondere bestimmte Abmachungen mit der F. GmbH als Arbeitnehmerüberlassung bewertet. Das LSG hat zwar gemeint, aus diesen Darlegungen ergebe sich für die Klägerin eindeutig, was von ihr verlangt werde. Das LSG hat indes - trotz der "Eindeutigkeit" - nicht angegeben, unter welchen Voraussetzungen die Klägerin künftig regelmäßig von einem Scheinwerkvertrag bzw Arbeitnehmerüberlassung auszugehen und deshalb der Auflage Nr 3 nachzukommen hat. Das ist auch dem Einwand der Beklagten im Revisionsverfahren vorzuhalten, durch eine vernünftige Auslegung könne man durchaus zu fallbezogenen bzw fallgruppenbezogenen Angaben darüber gelangen, wie sich die Klägerin in Zukunft bei gleichgelagerten Fällen verhalten solle. Eine verbindliche Abgrenzung einer Fallgruppe "Scheinwerkvertrag" anhand äußerer Kriterien läßt sich auch nicht den vom Landesarbeitsamt bei seiner Einzelfallwertung verwendeten verschiedenen Merkmalen entnehmen. Mit Recht hat die Revision insoweit darauf hingewiesen, daß es den in den Bescheiden erwähnten Merkmalen vielfach an Eindeutigkeit fehlt. Allerdings gibt es bestimmte Merkmale wie das Anfordern einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern, das Recht des "Werkbestellers", Mitarbeiter des Unternehmers zurückzuweisen, oder die Vergütung der Arbeiten nach Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, deren Vorliegen für Arbeitnehmerüberlassung



sprechen; ein Werkvertrag ist aber nicht in allen diesen Fällen ausgeschlossen. Das mag auch erklären, weshalb das Landesarbeitsamt davon abgesehen hat, der Klägerin schlicht zu verbieten, Vereinbarungen, zu deren Erfüllung ihre Arbeitnehmer bei Dritten eingesetzt werden, künftig anders als in Form der Arbeitnehmerüberlassung abzuschließen und durchzuführen, wenn die Abrechnung nach den erbrachten Arbeitsstunden erfolgen soll, wie das bei den beanstandeten Geschäften jeweils geschehen war.

Kann aber, zB wegen der Schwierigkeit der Abgrenzung, nur unter Hinweis auf die von der Rechtsprechung herausgearbeiteten allgemeinen Kriterien angegeben werden, wann der Begünstigte bestimmte Vorschriften zu beachten hat, wiederholt eine solche Auflage nur das Gesetz selbst. Die Ausführungen des Landesarbeitsamtes darüber, daß bestimmte Geschäftsvorfälle als Arbeitnehmerüberlassung zu bewerten sind, mögen den betroffenen Arbeitgeber belehren. Belehrungen oder Hinweise verfehlen aber als solche instrumental das Wesen der Auflage. In Form der Auflage sind Belehrungen und Hinweise daher unzulässig.

Dagegen läßt sich nicht einwenden, die Landesarbeitsämter seien bei Verstößen des AÜG auf Auflagen "dieser Art" angewiesen, zumal vorgekommene Verstöße nicht in allen Fällen schon den Widerruf der Erlaubnis rechtfertigten. Denn den Landesarbeitsämtern bleibt es, wenn Auflagen aus den oben angegebenen Gründen nicht erlassen werden können, unbenommen, den Arbeitgebern entsprechende Hinweise zu geben, in Sonderheit nach Betriebsprüfungen. Solche Hinweise mögen vielfach schon ausreichen, um den Verleiher zu veranlassen, künftig seinen gesetzlichen Pflichten zu genügen. Was die Beachtung des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG angeht, dessen Einhaltung das Landesarbeitsamt mit der Auflage Nr 3 verfolgte, ist darüber hinaus darauf hinzuweisen, daß nach Art 1 § 16 Abs 1 Nr 9 AÜG in der seit dem 1. Mai 1985 geltenden Fassung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26. April 1985 (BGBl I 710) ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig einen Leiharbeiter länger als die in Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG genannten Monate bei einem Dritten tätig werden läßt (vgl auch § 228 Abs 1 Nr 2 AFG iVm Art 1 § 1 Abs 2 und § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG). Die Beklagte kann daher in diesen Fällen Bußgelder verhängen. Im übrigen gilt aber, daß bei Nichtbeachtung des Art 1 § 3 Abs 1 Nrn 3 - 6 und des Art 1 § 12 Abs 1 AÜG in Sonderheit dann Anlaß zur Prüfung besteht, ob gemäß Art 1 § 5 Abs 1 Nr 3 AÜG ein Widerruf der Erlaubnis erforderlich ist, wenn der Verleiher ein zu Recht beanstandetes Verhalten fortsetzt. Denn Verleihunternehmer, die wie die Klägerin neben der Arbeitnehmerüberlassung einen weiteren Gewerbezweig betreiben, sind regelmäßig unzuverlässig iS des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 1 AÜG, wenn sie wiederholt unter das AÜG fallende Geschäfte nicht als solche abwickeln. Insoweit ist es unerheblich, ob dem Erlaubnisinhaber ein subjektiver Vorwurf dafür zu machen ist; es genügt, wenn die in der Vergangenheit liegenden Verstöße den Schluß zulassen, daß auch in Zukunft die Einhaltung des Gesetzes zum Schutze des Leiharbeitnehmers vor ungerechtfertigten Benachteiligungen und zur Verhinderung der



gewerblichen Arbeitsvermittlung durch Private durch den Erlaubnisinhaber nicht gewährleistet ist.

Die Revision führt daher zur Aufhebung der noch angefochtenen rechtswidrigen Auflagen, ohne daß zu prüfen ist, ob ihre Formulierung im einzelnen mit dem Gesetz übereinstimmt und die beanstandeten Geschäfte Arbeitnehmerüberlassung waren.

Im übrigen, dh hinsichtlich des Fortsetzungsfeststellungsantrags bzgl der früheren Fassung der Auflage Nr 3, muß die Revision dagegen ohne Erfolg bleiben, und zwar schon deshalb, weil dieser Antrag unzulässig ist. Es fehlt an der Grundvoraussetzung für ein Fortsetzungsfeststellungsbegehren, daß sich der Verwaltungsakt durch Zurücknahme oder anders erledigt hat (§ 131 Abs 1 Satz 3 SGG). Denn das Landesarbeitsamt hat die in Form der Auflage gekleidete Forderung an die Klägerin, denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als die zusammenhängende Zeit zu überlassen, die das Gesetz erlaubt, nicht fallengelassen, sondern aufrechterhalten. Das Landesarbeitsamt hat der Auflage Nr 3 hinsichtlich der bisherigen Zeitangabe ("nicht länger als drei aufeinanderfolgende Monate") lediglich eine neutrale Fassung ("gesetzlich höchstzulässige Überlassungsdauer") gegeben, um die Klägerin an Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG in der jeweiligen Fassung des Gesetzes zu binden. Anlaß für die Neufassung der Auflage Nr 3 im März 1985 gaben, wie das LSG selbst hervorgehoben hat, Änderungen des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG, die damals bevorstanden. Tatsächlich änderte das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 die genannte Vorschrift zum 1. Mai 1985 und zum 1. Januar 1990. Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1990 vom 22. Dezember 1989 (BGBl I 2406) verschob die zweite Änderung auf den 1. Januar 1996. Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG, auf den sich die Neufassung der Auflage Nr 3 bezieht, wird dann wieder die Fassung haben, die bis zum 30. April 1985 gegolten hat. Das hat zur Folge, daß nach der Auflage Nr 3 in der neuen Fassung die Klägerin ua ab 1. Januar 1996 beachten soll, daß derselbe Leiharbeitnehmer einem Entleiher nicht länger als drei aufeinanderfolgende Monate überlassen werden darf. Von einer Erledigung kann daher keine Rede sein. Aber selbst wenn sich die Auflage Nr 3 aF erledigt hätte, eine Anfechtungsklage insoweit also wegen Erledigung unzulässig gewesen wäre, fehlte es der Klägerin neben der Anfechtung der Auflage Nr 3 nF an einem berechtigten Interesse an der begehrten Feststellung. Ein solches Interesse kann zwar rechtlicher, wirtschaftlicher oder auch ideeller Natur sein. Die erstrebte gerichtliche Entscheidung muß indes geeignet sein, die Position des Klägers zu verbessern (BSG SozR 4100 § 91 Nr 5). Es ist indes nicht ersichtlich, wieso neben der Anfechtung der Auflage Nr 3 nF, die die Klägerin auch an die ab 1. Januar 1996 wieder geltende aF des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 6 AÜG binden soll, durch die begehrte Feststellung die Position der Klägerin verbessert wird. Für die Auffassung des LSG, die Auflage aF könnte wirksam sein, falls die Auflage Nr 3 nF unwirksam sein sollte, gibt es keinen Grund. Träfe die Auffassung des LSG zu, hätte es zudem die Auflage Nr 3 aF weiterhin als Gegenstand der Anfech-



tungsklage ansehen müssen. In diesem Punkte muß die Revision daher zurückgewiesen werden.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)