

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 7 RAr 79/86

.....,

Klägerin, Revisionsbeklagte
und Revisionsklägerin,

Prozeßbevollmächtigter:

.....,

g e g e n

.....,

Beklagte, Revisionsklägerin
und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am
15. Juni 1988

für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts
Niedersachsen vom 14. Oktober 1986 aufgehoben, soweit die Berufung
der Beklagten zurückgewiesen worden ist. In diesem Umfange wird unter
entsprechender Aufhebung des Urteils des Sozialgerichts Oldenburg vom
13. September 1984 die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landessozialgerichts Nieder-
sachsen wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Rechtsstreits sind nicht zu erstatten.



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



Gründe:

I

Streitig ist die Höhe einer Eingliederungsbeihilfe (EB).

Die Klägerin beantragte im Januar 1983 zur Einstellung des Arbeitnehmers A. B. (B) als Offsetmontierer die Gewährung einer EB. Dabei gab sie als monatliches tarifliches Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Einstellung 2.255,92 DM, 52,-- DM vermögenswirksame Leistung, 188,-- DM (= 2.256 DM : 12) als monatlichen Anteil an einer tariflichen Jahresleistung und 145,-- DM (= ca 2.256 DM x 0,75 : 12) als monatlichen Anteil an dem zum Urlaubsentgelt hinzutretenden tariflichen Urlaubsgeld an. Die Klägerin beschäftigte den B vom 11. Januar bis 17. Juni 1983.

Die Beklagte bewilligte die EB für die Dauer von vier Monaten als Zuschuß, und zwar durch Bescheid vom 17. Februar 1983 in Höhe von 1.127,96 DM monatlich und nach Widerspruch der Klägerin durch Bescheid vom 5. Mai 1983 in Höhe von insgesamt 1.153,96 DM monatlich. Beiden Bewilligungen lag ein Leistungssatz von 50 vH des bei der Einstellung maßgeblichen Bruttoarbeitsentgelts zugrunde, als das die Beklagte zunächst nur den Betrag von 2.255,92 DM, dann aber auch die vermögenswirksamen Leistungen von 52,-- DM monatlich angesehen hat. Den weitergehenden Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte mit der Begründung zurück, die EB sei nach dem tariflichen Arbeitsentgelt, das zu Beginn des Arbeitsverhältnisses maßgeblich sei, zu errechnen und gleichbleibend für den gesamten Förderungszeitraum zu zahlen. Das schließe es aus, sich verändernde Zulagen oder Zuschläge wie ua Urlaubsgeld oder die Jahresleistung zu berücksichtigen (Widerspruchsbescheid vom 19. Mai 1983).

Das Sozialgericht (SG) hat unter Zulassung der Berufung die genannten Bescheide in der Gestalt des Widerspruchsbescheides aufgehoben und die Beklagte verurteilt, die Klägerin neu zu bescheiden (Urteil vom 13. September 1984). Es hat gemeint, nach § 54 Arbeitsförderungsgesetz (AFG), § 33 der Anordnung zur Förderung der Arbeitsaufnahme (FdAAnO) sei die Berücksichtigung der tariflichen Jahresleistung und des tariflichen Urlaubsgeldes bei der Bemessung des Zuschusses nicht ausgeschlossen. Andererseits dürften solche Leistungen erst dann, ggf anteilig, berücksichtigt werden, wenn und soweit sie gezahlt würden. Bei nachträglicher Zahlung der EB sei die zusätzliche Leistung des Arbeitgebers erst in dem Monat zu berücksichtigen, in dem die Leistung erbracht worden sei. Sei dann der Gewährungszeitraum bereits abgelaufen, so habe insoweit eine Nachzahlung zu erfolgen. Die Beklagte müsse daher zusätzlich der Klägerin zusagen, EB anteilig für Urlaubsgeld zu zahlen, sobald und soweit Urlaubsgeld tatsächlich ausgezahlt werde. Für eine Zusicherung hinsichtlich der Jahresleistung bestehe keine Notwendigkeit, da B wegen seines Ausscheidens vor dem 1. Oktober 1983 nach dem Tarifvertrag keine

anteilige Jahresleistung zustehe. Da dies im Zeitpunkt des Erlasses der Bescheide noch nicht festgestanden habe, sei der Bescheid allerdings auch insoweit rechtswidrig.

Die Berufung der Beklagten und die - nach Ablauf der Berufungsfrist - erhobene Anschlußberufung der Klägerin, mit der diese die Feststellung begehrt, daß die EB ab 11. Januar 1983 auf der Grundlage von 13,75 Monatsgehältern zu zahlen gewesen sei, hat das Landessozialgericht (LSG) zurückgewiesen (Urteil vom 14. Oktober 1986). Zur Begründung seiner Entscheidung hat das LSG ausgeführt, da die Beklagte nach dem Urteil die Jahresleistung nicht einzubeziehen habe, sei sie insoweit nicht beschwert. Im übrigen sei die Beklagte zu Recht verurteilt worden, das Urlaubsgeld zu berücksichtigen. Zwar stehe die Gewährung der EB im Ermessen der Beklagten, die Höhe des zugrunde zu legenden Arbeitsentgelts iS des § 54 Abs 1 Satz 2 AFG sei dagegen in vollem Umfange nachprüfbar. Einzuräumen sei, daß der Begriff des Arbeitsentgelts gesetzlich nicht geregelt sei. Nach dem Zweck der Leistung nach § 54 AFG, die finanziellen Nachteile des Arbeitgebers auszugleichen, die ihm möglicherweise durch die Einstellung von erschwert vermittelbaren Arbeitsuchenden entstünden, liege es jedoch nahe, bei der Bemessung dieses Zuschusses während der Einarbeitungszeit zu zahlende Gratifikationen anteilig miteinzuschließen, soweit sie tatsächlich gezahlt würden. Anderenfalls würde eine vom Gesetz nicht beabsichtigte Verfälschung der tatsächlichen Arbeitsverdienste eintreten. Nach der tariflichen Regelung habe B einen Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld gehabt, das der Fälligkeit und Höhe nach von vornherein festgestanden habe, weil es nur davon abhängig gewesen sei, wieviel Urlaub B zugestanden habe. Daß diese Leistungen nur an Urlaubstagen zu gewähren gewesen seien, sei nur eine Frage der Fälligkeit der Zahlung. Demgegenüber könne sich die Klägerin nicht auf die Regelung des § 33 FdAA nO berufen, derzufolge das Arbeitsentgelt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses maßgebend sein solle. Es könne dahingestellt bleiben, ob die Vorschrift insoweit gesetzeskonform sei. Denn aus ihrem Wortlaut könne keinesfalls geschlossen werden, daß das Urlaubsgeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch habe, kein Arbeitsentgelt sei.

Auch die zulässige Anschlußberufung sei unbegründet. Zu Recht sei die Klägerin zur Fortsetzungsfeststellungsklage übergegangen, weil es schon wegen des Zeitablaufs nicht mehr möglich gewesen sei, die EB unter Einschluß des anteiligen Urlaubsgelds und der anteiligen Jahresleistung auf der Grundlage von 13,75 Monatsgehältern zu zahlen und die Klägerin ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung habe, weil davon ausgegangen werden könne, daß die Klägerin auch in Zukunft schwer vermittelbare Arbeitsuchende einstellen und EB beantragen werde. Die Fortsetzungsfeststellungsklage sei jedoch unbegründet. Bei Erfüllung der tatbestandsmäßigen Voraussetzungen des § 54 Abs 1 AFG stehe die Auszahlung der EB im Ermessen der Beklagten. Es stehe der Beklagten hiernach frei, ob sie das Urlaubsgeld und die Jahresleistung in den jeweiligen Auszahlungsmonaten auszahlen oder diese Leistungen anteilig auf die einzelnen Monate des Jahres verteilen wolle. Dem Arbeitgeber entstünden keine finanziellen Nachteile, wenn die



Beklagte ihm die EB zunächst ohne die anteiligen Leistungen gewähre und diese erst dann auszahle, wenn die Leistungen zur Auszahlung an den Arbeitnehmer fällig würden. Würde die Beklagte schon von Beginn des Arbeitsverhältnisses an auch die anteiligen Leistungen in die EB einbeziehen, müßte sie im Falle des vorzeitigen Ausscheidens der Arbeitnehmer diese Leistungen von den Arbeitgebern zurückfordern. Das würde einen nicht gerechtfertigten Verwaltungsaufwand verursachen. Die Beklagte handele somit nicht ermessensfehlerhaft, wenn sie Jahresleistungen und Urlaubsgeld nicht zu je 1/12 den einzelnen Monaten des Jahres zurechne, in denen EB zu zahlen sei, sondern das Zuflußprinzip anwende.

Gegen dieses Urteil haben sowohl die Klägerin als auch die Beklagte innerhalb der Revisionsfristen Revision eingelegt.

Die Klägerin rügt eine Verletzung des § 54 Abs 1 AFG. Sie macht geltend, die Jahresleistung, die dem Arbeitnehmer nach § 4a des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-West) (MTV-Druck) zustehe, sei nach § 54 Abs 1 AFG bei der EB zu berücksichtigen. Entgegen der Auffassung des LSG könne nicht entscheidend sein, daß es zu einem vermehrten Verwaltungsaufwand komme, wenn bei anteiligen Zahlungen für Jahresleistung und Urlaubsgeld im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens eines Arbeitnehmers diese vom Arbeitgeber zurückgefordert werden müßten; denn die Regelung des § 54 Abs 1 AFG erschöpfe sich darin, Arbeitgebern finanzielle Anreize zu bieten, schwer vermittelbare Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohte Arbeitsuchende einzustellen. Die Auffassung des LSG würde zur Folge haben, daß der Arbeitgeber lediglich solche Arbeitsuchende einstellen würde, mit deren frühzeitiger Entlassung gerechnet werden könnte; das sei jedoch nicht Sinn der Vorschrift. Es treffe auch nicht zu, daß dem Arbeitgeber keine finanziellen Nachteile entstünden; dieser habe vielmehr ein erhebliches finanzielles Interesse daran, daß für die Berechnung der monatlichen EB je 1/12 der Leistungen berücksichtigt würden, auf die der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Rechnungsjahres einen anteiligen Anspruch habe.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des SG abzuändern sowie das Urteil des LSG aufzuheben und festzustellen, daß die Eingliederungsbeihilfe auf der Grundlage von 13,75 Monatsgehältern ab 11. Januar 1983 für den Arbeitnehmer B. zu zahlen war.

Die Beklagte beantragt,

die Revision der Klägerin zurückzuweisen und auf die eigene Revision die Urteile der Vorinstanzen aufzuheben und die Klage abzuweisen.



Die Beklagte rügt mit der Revision eine Verletzung des § 54 Abs 1 und 2 AFG und des § 33 FdAAnO. Sie macht geltend, die Auffassung des LSG, daß sie das tatsächlich, wenn auch nicht von Anfang an dem B gewährte Urlaubsgeld bei der Bemessung der EB berücksichtigen müsse, verkenne die verwaltungsökonomischen und haushaltspolitischen Ziele des § 33 FdAAnO. Für die Berechnung der Höhe der EB sei nach § 54 Abs 1 Satz 2 AFG das tarifliche Arbeitsentgelt des eingegliederten Arbeitnehmers maßgebend. Auf welches Arbeitsentgelt es ankomme, sei, anders als bei der Regelung des Ausbildungszuschusses nach § 60 AFG, in § 54 AFG nicht eindeutig geregelt. Doch habe der Gesetzgeber die Beklagte in § 54 Abs 2 AFG ermächtigt, das Nähere über Voraussetzungen, Art und Umfang der Förderung zu bestimmen. Soweit das Gesetz dem nicht entgegenstehe, könne damit auch die Höhe der EB näher geregelt werden. Dabei stehe der Beklagten grundsätzlich auch das Recht zu, Leistungen zu pauschalisieren, um im Wege des typisierenden Gesetzesvollzugs Berechnung und Gewährung zu vereinfachen. Aufgrund der Ermächtigung sei in § 33 Abs 1 FdAAnO bestimmt worden, daß die EB 50 vH des tariflichen Arbeitsentgelts zu Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht übersteigen solle. Damit sei in zulässiger Weise der Umfang der Förderungsleistung konkretisiert worden. Mit § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO sei im Interesse einer Verwaltungsvereinfachung gerade nicht auf das jeweilige, in den einzelnen Monaten der Förderungsdauer zu zahlende Arbeitsentgelt abgestellt worden, was nur durch fortlaufende Neuberechnungen unter Vorlage von immer neuen Verdienstbescheinigungen möglich wäre. Vielmehr habe die einmal bewilligte EB während der gesamten Laufzeit grundsätzlich in gleicher Höhe gewährt werden sollen. Die einzige gesetzlich vorgesehene Abweichung in der Bemessung betreffe die gesetzlich vorgeschriebene Verringerung des jeweiligen Vomhundertsatzes gemäß § 54 Abs 1 Satz 3 AFG. Bei der Einführung dieser Vorschrift sei der Gesetzgeber bemüht gewesen, dennoch den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich zu halten und es im Grundsatz bei einer einmaligen Bewilligung der EB in gleichbleibender Höhe für die gesamte Laufzeit zu belassen (vgl BT-Drucks 9/846 S 39). Diese Auslegung des § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO sei durch die Ermächtigungsgrundlage des § 54 Abs 2 AFG gedeckt. Sinn und Zweck der EB geböten es keineswegs, diese Leistung laufend an sich ändernde Lohn- und Gehaltshöhen anzupassen. Zum tariflichen Arbeitsentgelt zum Beginn des Arbeitsverhältnisses iS des § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO gehörten mithin nur solche Leistungen, die im ersten Abrechnungszeitraum entstünden und fällig würden. Das sei hinsichtlich des im Streit befindlichen tariflichen Urlaubsgeldes nicht der Fall, auch wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein anteilmäßiges Urlaubsgeld mit dem jeweiligen Teilurlaubsanspruch erwerbe.

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

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet und führt zur Abweisung der Klage, die ebenfalls zulässige Revision der Klägerin ist dagegen zurückzuweisen.

Mit ihrer Revision wendet sich die Beklagte dagegen, daß das LSG ihre Berufung zurückgewiesen hat. Gegenstand der Revision der Beklagten ist daher der von der Klägerin geltend gemachte prozessuale Anspruch, soweit ihm das SG entsprochen hatte. Das SG hat "die Bescheide der Beklagten vom 17. Februar 1983 und vom 5. Mai 1983 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. Mai 1983 aufgehoben" und die Beklagte verurteilt, die Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden. Diese Urteilsformel erweckt den Eindruck, als ob das SG die Bescheide gänzlich aufgehoben, also die ausgesprochene Bewilligung der EB von 1.153,96 DM monatlich für vier Monate ab 11. Januar 1983 beseitigt hätte. Das ist jedoch ersichtlich nicht die Absicht des SG gewesen. Wie Tatbestand und Entscheidungsgründen zu entnehmen ist, hat das SG nicht verkannt, daß die Klägerin sich nicht gegen die Bewilligung der EB wendete, sondern lediglich eine höhere EB erstrebte, weil bei der Bemessung der EB auch die tarifliche Jahresleistung und das tarifliche Urlaubsgeld anteilig zu berücksichtigen seien. Das SG hat dieses Klagbegehren nur zum Teil als begründet angesehen, ohne daß dies in der Urteilsformel zum Ausdruck gekommen ist. Wie die Entscheidungsgründe ergeben, sollte die Beklagte durch die Verurteilung, die Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden, nur verpflichtet werden, zusätzlich zum bisherigen Umfang der Bewilligung zuzusagen, die EB anteilig auch für tarifliches Urlaubsgeld des B zu zahlen, sobald und soweit Urlaubsgeld tatsächlich ausgezahlt werde. Im übrigen, nämlich hinsichtlich der Berücksichtigung der Jahresleistung, hat das SG die Klage nicht für begründet gehalten, auch wenn es gemeint hat, daß die Beklagte im Zeitpunkt der Bescheiderteilung auch diesbezüglich eine Zusage hätte erteilen müssen, auf die es allerdings infolge des Ausscheidens des B vor dem 1. Oktober 1983 aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr ankomme. Da bei einem Verpflichtungs- oder Bescheidungsbegehren dieses das eigentliche Ziel der Klage ist und die Aufhebung der entgegenstehenden Bescheide nur eine Nebenfolge (vgl. Bachof, Die verwaltungsgerichtliche Klage auf Vornahme einer Amtshandlung, 2. Auflage 1968, S 57), bestimmt in der Regel der Umfang der ausgesprochenen Verpflichtung zur Bescheidung, inwieweit der Verpflichtung entgegenstehende Bescheide beseitigt sind. Hiernach hat das SG die von der Beklagten im Falle des B getroffene Regelung der EB nur insoweit aufgehoben, als eine höhere, auch das Urlaubsgeld berücksichtigende EB als monatlich 1.153,96 DM versagt worden ist. Aufgrund der Revision der Beklagten ist hiernach Gegenstand des Revisionsverfahrens die Rechtsbehauptung der Klägerin, die angefochtene Regelung verletze sie in ihren Rechten, weil die bewilligte EB das tarifliche Urlaubsgeld nicht berücksichtigt habe.

Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen ist dieses Klagbegehren nicht begründet.



Nach § 54 Abs 1 Satz 1 AFG in der hier maßgeblichen Fassung des Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetzes (AFKG) vom 22. Dezember 1981 (BGBl I 1497) kann die Beklagte Arbeitgebern zur beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohten Arbeitsuchenden, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist, Darlehen oder Zuschüsse gewähren. Nach den gesetzlichen und den damit übereinstimmenden satzungsrechtlichen Vorschriften der §§ 31 ff FdAAnO (idF der Bekanntmachung vom 16. März 1982, ANBA 543) wird die EB nicht aufgrund eines Rechtsanspruchs, sondern bei Vorliegen der Grunderfordernisse im Wege des pflichtgemäßen Verwaltungsermessens gewährt.

Auch der Umfang der EB ist im Gesetz nicht abschließend geregelt. Sie soll nach den gesetzlichen Vorstellungen dem Arbeitgeber für eine gewisse Dauer gewährt werden, in der ihm ein bestimmter Vomhundertsatz des Arbeitsentgelts des erschwert unterzubringenden Arbeitnehmers ersetzt wird. In § 54 Abs 1 AFG ist lediglich vorgesehen, daß Leistungen zur beruflichen Eingliederung nicht länger als ein Jahr gewährt werden (Satz 4), nicht 70 vH des tariflichen oder, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, des im Berufe ortsüblichen Arbeitsentgelts übersteigen dürfen und im Regelfalle nicht 50 vH dieses Arbeitsentgelts übersteigen sollen (Satz 2) und bei längerer Gewährung spätestens nach Ablauf von sechs Monaten um mindestens 10 vH des Arbeitsentgelts vermindert werden sollen (Satz 3). Damit hat der Gesetzgeber nur die Maßstäbe festgelegt, nach denen der Umfang der Leistung auszurichten ist, und hierfür Höchstgrenzen bestimmt, wie auch sonst die Voraussetzungen für EB im Gesetz nur rudimentär und der Zielsetzung nach geregelt worden sind. Die weitere rechtssatzmäßige Ausgestaltung der Förderung der Arbeitsaufnahme durch EB hat das Gesetz dem Rechtsetzungsermessen der Beklagten überlassen, indem diese ermächtigt worden ist, zur Durchführung der Förderung das Nähere über Voraussetzungen, Art und Umfang durch Anordnung zu bestimmen (§ 54 Abs 2 AFG). Der Arbeitgeber hat daher grundsätzlich auch dann, wenn ihm eine EB gewährt wird, keinen durch Gesetz geregelten Rechtsanspruch auf einen bestimmten Umfang dieser Leistung. Ergeben sich die den Umfang der EB bestimmenden Faktoren Förderdauer, Vomhundertsatz (Leistungssatz) und Arbeitsentgelt auch nicht unmittelbar aus einer Anordnung, stehen diese Faktoren ebenfalls innerhalb des durch § 54 Abs 1 AFG und die Bestimmungen der Anordnung gezogenen Rahmens im - pflichtgemäßen - Verwaltungsermessen der Beklagten.

Die Beklagte, die der Klägerin im Falle des Arbeitnehmers B eine EB für vier Monate, dh vom 11. Januar bis 10. Mai 1983, und in Höhe von 50 vH eines Arbeitsentgelts von 2.307,92 DM ohne Berücksichtigung von Urlaubsgeld zugebilligt hat, meint, die von der Klägerin erstrebte Einbeziehung des Urlaubsgeldes in die Bemessung sei schon deshalb ausgeschlossen, weil nach § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO bei der Bemessung der EB nur das Arbeitsentgelt berücksichtigt werden dürfe, das im ersten Abrechnungszeitraum entstanden und fällig werde. Mit Recht weist die Revision zwar darauf hin, daß die Befugnis,



das Nähere über den Umfang der Förderung durch Anordnung zu bestimmen, grundsätzlich auch das Recht einschließt, Leistungen zu pauschalieren, um im Wege des typisierenden Gesetzesvollzugs die Gewährung zu vereinfachen. Indessen ist zweifelhaft, ob § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO vorschreibt, daß lediglich das Arbeitsentgelt berücksichtigt werden dürfe, das im ersten Abrechnungszeitraum entstanden und fällig werde.

Nach § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO soll die EB 50 vH des tariflichen oder, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, des im Berufe ortsüblichen Arbeitsentgelts zu Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht übersteigen. Seinem Wortlaut nach bestimmt § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO nur einen Grenzwert, den die EB nicht überschreiten soll; abgesehen von dem Zusatz "zu Beginn des Arbeitsverhältnisses" wiederholt die Vorschrift lediglich, was schon § 54 Abs 1 Satz 2 AFG für den Regelfall vorsieht. Mit den Worten "zu Beginn des Arbeitsverhältnisses" dürfte der Grenzwert, den die EB nicht überschreiten soll, lediglich an die Maßstäbe des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts gebunden worden sein, die zu Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten haben; denn ein bereits entstandener und fälliger Anspruch auf Arbeitsentgelt kann in § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO nicht gemeint sein, weil zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Arbeitsentgelt noch nicht zur Entstehung gekommen zu sein pflegt. Es ist in § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO auch nicht von Gewährungs-, Abrechnungsoder Bemessungszeiträumen die Rede, wie sie das AFG kennt, wenn es auf Lohn- oder andere Verhältnisse in einem abgegrenzten Zeitraum für eine Leistung abstellt (vgl § 72 Abs 2 Satz 3, § 85 Abs 3, § 112 Abs 2 und 3 AFG). Dem Wortlaut der Vorschrift dürfte daher lediglich zu entnehmen sein, daß Veränderungen des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts während der Förderzeit keinen Einfluß auf die Sollgrenzen haben.

Der Revision ist einzuräumen, daß die Bindung an das "Arbeitsentgelt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses" in § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO vorgenommen sein dürfte, um schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen, die EB im Regelfalle zu bewilligen, damit sie während der Förderzeit in Teilbeträgen entsprechend den betrieblichen Lohn- oder Gehaltszahlungszeiträumen gezahlt werden kann, wie das § 35 FdAAnO vorsieht. In der Tat wäre eine endgültige Entscheidung über die EB zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und in der Form, daß dem Arbeitgeber ein bestimmter Betrag in gleichbleibenden monatlichen Raten bewilligt wird, wie das im vorliegenden Falle geschehen sollte, nicht möglich, wenn die Beklagte sich bei der Bemessung der EB nicht auf die Berücksichtigung des Arbeitsentgelts beschränken würde, das nach Maßgabe eines Tarifs oder der Ortsüblichkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt bei gewöhnlichem Ablauf des Arbeitsverhältnisses während der Förderzeit voraussichtlich entstehen wird.

Ob diese Absicht des Satzungsgebers es rechtfertigt, über den Wortsinn des § 33 Abs 1 Satz 1 FdAAnO hinaus anzunehmen, daß durch diese Vorschrift nicht nur ein Grenzwert festgesetzt werden sollte, sondern daß grundsätzlich in allen Fällen der EB jeweils das



"Arbeitsentgelt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses" für maßgebend erklärt worden ist und hiermit das - nach Maßgabe des zu Beginn des Arbeitsverhältnisses geltenden Tarifvertrages bzw nach Maßgabe der Ortsüblichkeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses - während der Förderzeit voraussichtlich vom Arbeitgeber zu zahlende Arbeitsentgelt gemeint ist, wie es sich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses darstellt, bedarf hier keiner Entscheidung. Ebenso läßt der Senat offen, ob dann, wenn die aufgezeigte Frage zu verneinen sein sollte, die Beklagte im Rahmen pflichtgemäßen Verwaltungsermessens berechtigt wäre, unter Berücksichtigung verwaltungsökonomischer Belange im Einzelfalle zu bestimmen, von welchem Arbeitsentgelt die EB zu bemessen ist und dabei sich während der Förderzeit verändernde Zulagen, Zuschläge oder Zuwendungen wie Urlaubsgeld unberücksichtigt lassen darf.

Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch, das Urlaubsgeld bei der Bemessung der EB zu berücksichtigen, scheitert nämlich jedenfalls daran, daß der Bemessung einer EB grundsätzlich nur das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, das der Arbeitgeber nach Maßgabe des Tarifvertrages bzw nach Ortsüblichkeit in der Förderzeit an den Arbeitnehmer zu zahlen hat. Das folgt unmittelbar aus dem Zweck der EB, den Arbeitgeber um einen bestimmten Vomhundertsatz des Arbeitsentgelts in der Förderzeit zu entlasten. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, im Urlaub zusätzlich Urlaubsgeld zu zahlen, ist infolgedessen bei der Bemessung der EB jedenfalls dann nicht zu berücksichtigen, wenn in der Förderzeit Urlaubsgeld nicht zu zahlen ist. So liegt der Fall hier, wie sich aus dem maßgeblichen MTV-Druck ergibt.

Nach § 11 Nr 5 Abs 1 MTV-Druck hat der Arbeitnehmer erst bei Antritt seines Urlaubs Anspruch auf Auszahlung einer angemessenen Pauschale der Urlaubsbezahlung, die aus dem Durchschnittslohn und dem zusätzlichen Urlaubsgeld besteht, dessen Berücksichtigung streitig ist. Da der Arbeitnehmer nach § 11 Nr 2 Abs 2 Satz 1 MTV-Druck erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb einen Urlaubsanspruch geltend machen kann, war nach dem Tarifvertrag während der viermonatigen Förderzeit kein Urlaubsgeld zu zahlen. Allerdings besteht nach § 11 Nr 2 Abs 2 des Tarifvertrages im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers vor Ablauf der sechs Monate Anspruch auf anteiligen Urlaub; indessen ist es im vorliegenden Falle zu einen vorzeitigen Ausscheiden während der Förderzeit nicht gekommen.

Ob die Beklagte abweichend vom aufgezeigten Grundsatz im Rahmen ihrer Ermächtigung, Näheres über den Umfang der Förderung durch Anordnung zu bestimmen (§ 54 Abs 2 AFG), berechtigt wäre, Arbeitsentgelte in die Bemessung der EB einzubeziehen, die erst nach der Förderzeit zu zahlen, aber (auch) während der Förderzeit vom Arbeitnehmer erarbeitet werden, bedarf hier keiner Entscheidung; denn an einer entsprechenden Regelung durch Anordnung fehlt es.



Hiernach können die Entscheidungen der Vorinstanzen keinen Bestand haben, soweit diese die angefochtenen Bescheide für rechtswidrig und die Beklagte für verpflichtet angesehen haben, das nach der Förderzeit angefallene Urlaubsgeld jedenfalls anteilig bei der Höhe der EB zu berücksichtigen.

Die Revision der Klägerin gegen die Zurückweisung ihrer Anschlußberufung bleibt dagegen ohne Erfolg. Das ist schon deshalb der Fall, weil entgegen der Auffassung des LSG die Fortsetzungsfeststellungsklage, zu der die Klägerin im Berufungsrechtszug im Hinblick auf die Anschlußberufung übergegangen ist, unzulässig war. Es ist zwar richtig, daß nicht nur dann, wenn sich ein Verwaltungsakt durch Zurücknahme oder anders erledigt, eine Fortsetzungsfeststellungsklage möglich ist, wenn der Kläger ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung hat. Die Vorschrift des § 131 Abs 1 Satz 3 SGG ist, wie der Senat schon entschieden hat, auch bei der Verpflichtungsklage entsprechend anwendbar (BSGE 42, 212, 216 = SozR 4100 § 19 Nr 1 mwN). Indessen setzt der Übergang zur Feststellungsklage notwendig voraus, daß sich das ursprüngliche Klageziel erledigt hat, im vorliegenden Falle also eine Verpflichtung der Beklagten, die EB der Klägerin unter anteiliger Berücksichtigung des Urlaubsgeldes und der Jahresleistung zu leisten oder jedenfalls hierüber erneut zu entscheiden, nicht mehr in Betracht gekommen wäre. Das ist jedoch hinsichtlich des Urlaubsgeldes schon nach der Rechtsauffassung des LSG nicht der Fall gewesen und wäre hinsichtlich der Jahresleistung nur dann zu bejahen gewesen, wenn sich die Klägerin auf den Standpunkt des SG gestellt und eingeräumt hätte, daß sie nach dem Ausscheiden des B aus dem Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 1983 nicht mehr verlangen kann, daß bei der EB für B die Jahresleistung anteilig berücksichtigt wird. Das hat die Klägerin jedoch gerade nicht getan, wie insbesondere die Revisionsbegründung bestätigt; denn dort macht die Klägerin dem Grunde nach geltend, daß unabhängig davon, ob und wann der Arbeitgeber tarifliches Urlaubsgeld und die tarifliche Jahresleistung tatsächlich auszahlen muß, in jedem Falle eine EB unter anteiliger Berücksichtigung dieser tariflichen Arbeitsentgeltanteile zu bemessen ist. Das Ausscheiden des B aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Erwerb des Anspruchs auf die Jahresleistung hat daher nach Rechtsauffassung der Klägerin keinen Einfluß auf die Höhe der EB. Da die EB auch noch nach Ablauf der Förderzeit bewilligt werden kann, kann von einer Erledigung des ursprünglichen Begehrens der Klägerin keine Rede sein.

Daß die Fortsetzungsfeststellungsklage unzulässig ist, hat der Senat von Amts wegen zu berücksichtigen. Die Zulässigkeit der Klage ist nämlich eine unverzichtbare Prozeßvoraussetzung; insoweit liegt ein in der Revisionsinstanz fortwirkender Verstoß gegen einen im öffentlichen Interesse zu beachtenden verfahrensrechtlichen Grundsatz vor. Das Verbot, den Rechtsmittelkläger gegenüber dem Urteil der Vorinstanz schlechter zu stellen (reformatio in peius), verwehrt dem Senat nicht, dies zu berücksichtigen (vgl BSGE 2, 225, 229). Die Revision der Klägerin muß daher ohne Erfolg bleiben. Einen materiellen



Nachteil erleidet die Klägerin durch den verfehlten Übergang zur Fortsetzungsfeststellungsklage im übrigen nicht. Auch wenn die Klägerin es bei einem Bescheidungsantrag belassen hätte, soweit das SG ihre Klage abgewiesen hat, hätte dieser Antrag nach den obigen Ausführungen abgewiesen werden müssen, da die Klägerin die Jahresleistung nach dem Tarifvertrag nicht während der Förderzeit auszuzahlen hatte.

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](#)