

Bundessozialgericht
- 7 RAr 81/76 -

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,
Prozeßbevollmächtigte:

.....,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche
Verhandlung am 14. Februar 1978

für Recht erkannt:

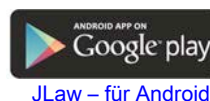
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom 5. Juli 1976
aufgehoben.

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](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I

Der Kläger ist türkischer Staatsangehöriger. Von Ende Juni 1972 bis März 1975 war er ununterbrochen in der Bundesrepublik Deutschland bei der Firma I GmbH (Fa. L.) in W beschäftigt. Er ist verheiratet und hat acht Kinder; davon leben sieben bei seiner Ehefrau in der Türkei. Am 6. Februar 1975 beantragte der Kläger die Erteilung einer Arbeitserlaubnis (AE) ab 1. März 1975 für die weitere Tätigkeit als Bürster bei der Fa. L. Diese bestätigte, daß sie den Kläger entsprechend dem Antrag beschäftigen wolle. Mit Bescheid vom 5. März 1975 lehnte das Arbeitsamt die Erteilung der AE ab und führte dazu aus, nach der derzeitigen und künftig absehbaren Arbeitsmarktlage würde eine AE für den Kläger die Beschäftigungsmöglichkeiten für deutsche und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer beeinträchtigen; außerdem seien Besonderheiten in den persönlichen Verhältnissen des Klägers, die eine andere Entscheidung rechtfertigen könnten, nicht bekannt. Den Widerspruch des Klägers wies das Arbeitsamt zurück (Bescheid vom 8. Oktober 1975) und wies darauf hin, daß die Fa. L. damals Kurzarbeit durchgeführt habe. Der Kläger machte mit der Klage geltend, wenn das Arbeitsamt seine AE für die Fa. L. verlängert hätte, wäre er nicht entlassen worden; zumindest hätte er aber wie andere Arbeitnehmer des Betriebes bei einer Entlassung eine Abfindung von ca. 1.000,-- DM pro Beschäftigungsjahr erhalten. Seit dem 13. November 1975 arbeitet der Kläger bei einem amerikanischen Depot und hat dafür eine AE bekommen.

Das Sozialgericht (SG) hat mit Urteil vom 23. Januar 1976 die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landessozialgericht (LSG) am 5. Juli 1976 das Urteil des SG abgeändert und festgestellt, daß der Bescheid des Arbeitsamts

- 3 -



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



- 3 -

Kaiserslautern vom 5. März 1975 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8. Oktober 1975 rechtswidrig ist. In den Gründen hat das LSG ausgeführt, der Kläger habe zwar nach den Bestimmungen der Verordnung über die Arbeitserlaubnis für nichtdeutsche Arbeitnehmer (Arbeitserlaubnisverordnung -AEVO-) vom 2. März 1971 (BGBl I 152) idF vom 22. Februar 1974 (BGBl I 365) keinen Anspruch auf Erteilung einer AE gehabt. Er habe weder in den letzten fünf Jahren vor dem 1. März 1975 ununterbrochen eine unselbständige Tätigkeit rechtmäßig im Geltungsbereich der AEVO ausgeübt (§ 2 Abs 1 Nr 1 AEVO), noch sei er mit einer Deutschen iS des Art 116 Abs 1 des Grundgesetzes (GG) verheiratet (§ 2 Abs 1 Nr 2 AEVO) oder asylberechtigt nach § 28 des Ausländergesetzes oder im Besitz eines ihm als ausländischem Flüchtling von einer deutschen Behörde ausgestellten Reiseausweises (§ 2 Abs 1 Nr 3 AEVO). Die AE habe aber nach dem Zweck der Ermessensvorschrift des § 1 AEVO iVm § 19 Abs 1 Satz 2 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) nicht versagt werden dürfen. In den angefochtenen Bescheiden werde verkannt, daß nach den Verhältnissen des Einzelfalls durchaus ein Bedürfnis der Fa. L. bestanden habe, den Kläger weiter zu beschäftigen. Die Arbeitnehmer der Fa. L. hätten damals Kurzarbeitergeld erhalten. Während der Dauer der Kurzarbeit sei kaum zu erwarten gewesen, daß die Firma eine andere Arbeitskraft eingestellt hätte, falls sie den Kläger bei Versagung der AE entlassen mußte. Dagegen spreche auch die Tatsache, daß sie bemüht gewesen sei, einen Teil ihrer Belegschaft zum Weggang zu bewegen und sich sogar mit dem Gedanken getragen habe, anzeigepflichtige Entlassungen zu beantragen. Daraus ergebe sich jedoch, daß durch Versagung der AE für den Kläger die Beschäftigungsmöglichkeiten für andere Arbeitskräfte zunächst nicht verbessert, durch die Erteilung der Erlaubnis aber auch nicht beeinträchtigt werden konnten. Das Arbeitsamt hätte die AE für den Kläger auf einen kurzen Zeitraum beschränken können. Weiterhin habe die Beklagte zu Unrecht nicht geprüft, ob im Hinblick auf die Bemühungen der Fa. L., einen Teil ihrer Arbeitnehmer durch Zahlung größerer Abfindungen zur

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

- 4 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

vorzeitigen Aufgabe des Arbeitsplatzes zu bewegen, die Versagung der AE nach den besonderen Verhältnissen des Arbeitnehmers eine Härte bedeutete (§ 2 Abs 5 AEVO). Zweifellos bedeute es eine Härte, daß der Kläger nach Versagung der Erlaubnis entlassen werden mußte, ohne die Möglichkeit zu haben, sich abfinden zu lassen.

Mit der zugelassenen Revision macht die Beklagte geltend: Das offenbar gegebene Interesse des Arbeitgebers an der Weiterbeschäftigung des Klägers müsse hinter den ordnungspolitischen Gesichtspunkten des § 19 AFG zurücktreten. Es sei deshalb unerheblich, daß der konkrete Arbeitsplatz des Klägers unbesetzt blieb und deshalb die Versagung der AE für den Kläger die Beschäftigungsmöglichkeiten für andere Arbeitskräfte nicht verbesserte. Wenn man der Meinung des LSG folge, würde die Erteilung oder Versagung der AE in den Händen des Arbeitgebers liegen. Die Berücksichtigung der Verhältnisse des Einzelfalls nach § 19 AFG bewirke lediglich, daß die Einzelinteressen des Arbeitnehmers in begründeten Ausnahmefällen nicht außer Betracht gelassen werden dürften. Nach § 2 Abs 5 AEVO könnten keine Gründe berücksichtigt werden, die in den Verhältnissen des Arbeitsmarktes oder des Beschäftigungsbetriebes lägen. Deshalb sei die Möglichkeit, daß der Kläger bei Erteilung der AE von der Fa. L. eine Abfindung hätte erhalten können, keine Härte iS dieser Bestimmung.

Die Beklagte beantragt,

das angefochtene Urteil aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Speyer vom 23. Januar 1976 zurückzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

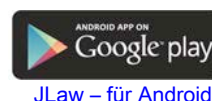
Er macht geltend, das LSG habe zu Recht festgestellt, daß die

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

- 5 -



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



- 5 -

Beklagte bei der Versagung der AE lediglich eine völlig schematische und daher untaugliche Prüfung vorgenommen habe. Die Überlastung der Arbeitsämter dürfe nicht dazu führen, daß selbst bei deutlich erkennbarer Sonderfall-Gestaltung die erforderlichen Ermessenserwägungen nicht angestellt würden. Ausländischen Arbeitnehmern könnten bei der Wahl des Arbeitsplatzes Beschränkungen nur zu dem Zwecke auferlegt werden, um für deutsche Arbeitnehmer konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Beklagte habe hier jedoch mit der Versagung der AE nur abstrakt einen Arbeitsplatz für die Beschäftigung eines deutschen Arbeitnehmers bereitgestellt. Die Beschäftigungsschwierigkeiten habe die Fa. L. nicht willkürlich herbeigeführt, um über Erteilung oder Versagung der AE zu bestimmen. Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung (§ 124 Abs 2 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-) einverstanden erklärt.

II

Die Revision ist form- und fristgerecht eingelegt, zulässig gemäß § 160 Abs 1 SGG und ist der Zurückverweisung der Sache an das LSG begründet.

Das Feststellungsbegehren des Klägers ist, wie das LSG zutreffend angenommen hat, zulässig. Allerdings hat der Kläger in der ersten Instanz noch ausdrücklich beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm die AE zu erteilen. Das LSG hat aber mit zutreffender Begründung dargelegt, daß dies der Zulässigkeit des in zweiter Instanz ausdrücklich auf Feststellung gerichteten Begehrens nicht entgegensteht. Sinngemäß hatte der Kläger bereits vor dem SG Feststellung beantragt, daß die Bescheide vom 5. März 1975 und vom 8. Oktober 1975 rechtswidrig waren; außerdem hätte es für einen Übergang vom Auf-

- 6 -



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



- 6 -

hebungs- zum Feststellungsantrag im Berufungsverfahren keiner Klageänderung iS des § 99 Abs 1 SGG bedurft.

Die besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen für die mithin erhobene Fortsetzungsfeststellungsklage nach § 131 Abs 1 Satz 3 SGG sind gegeben. Nach dieser Vorschrift spricht das Gericht auf Antrag durch Urteil aus, daß der Verwaltungsakt rechtswidrig ist, wenn er sich durch Zurücknahme oder anders erledigt hat und der Kläger ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung hat. Die Bestimmung ist auch bei rechtswidriger Ablehnung eines beantragten Verwaltungsaktes, also im Fall einer Verpflichtungsklage entsprechend anwendbar (BSGE 42, 212, 216). Von einer Erledigung iS dieser Vorschrift ist auszugehen, wenn ein Ereignis den prozessualen Anspruch gegenstandslos gemacht hat oder eine Lage eingetreten ist, die eine Entscheidung erübrigt oder ausschließt (BSG aaO). Wie der Senat bereits entschieden hat, erledigt sich die angefochtene Versagung einer AE nicht dadurch, daß dem ausländischen Arbeitnehmer die AE für einen anderen Betrieb erteilt wird (BSG aaO). Die Erledigung ist hier aber dadurch eingetreten, daß der Kläger die später erteilte AE für das amerikanische Depot als Ersatz akzeptiert hat und nun selbst nicht mehr die AE für die Fa. L. begehrt. Es ist ein allgemeiner Grundsatz, daß Schuldverhältnisse nicht nur durch das Erbringen der vertraglich geschuldeten Leistung, sondern auch durch Annahme einer Leistung an Erfüllungs Statt vollzogen werden können (BSGE 42, 217). Hinzu kommt, daß das Festhalten an der Klage auf Erteilung der AE zu deren Unzulässigkeit führen würde; denn das Rechtsschutzbedürfnis für diese Klage entfällt mit dem erklärten Verzicht auf den durch sie herbeizuführenden Erfolg. Im übrigen gehen hier beide Beteiligte von der Erledigung des Rechtsstreits hinsichtlich des ursprünglichen Streitgegenstandes aus.

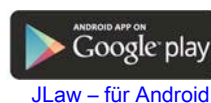
Der Kläger hat ein berechtigtes Interesse an der Feststellung der Rechtswidrigkeit des Bescheides vom 5. März 1975 in Gestalt

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

- 7 -



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



- 7 -

des Widerspruchsbescheides vom 8. Oktober 1975; denn es besteht die begründete Gefahr, daß sich der Erlaß einer solchen Entscheidung ohne Klarstellung der Rechtslage bei nächster Gelegenheit unter gleichen oder ähnlichen Voraussetzungen wiederholt. Die Beklagte konnte dem Kläger für die Tätigkeit beim amerikanischen Depot nur eine AE nach § 1 AEVO erteilen. Da diese aber nach § 4 AEVO auf längstens drei Jahre zu befristen ist und aus Gründen der Arbeitsmarktlage zum Ablauf des ersten oder zweiten Jahres widerrufen werden kann (§ 7 Abs 2 AEVO) und außerdem der Kläger in seiner neuen Arbeitsstelle nicht vor einer Kündigung sicher ist, liegt die Möglichkeit ähnlicher Situationen nicht fern. Die Gefahr besteht, solange der Kläger nicht weitere Voraussetzungen für die Erteilung einer AE nach § 2 AEVO erfüllt. Der Wiederholungsgefahr steht nicht entgegen, daß der Kläger im Rechtsstreit seinen Anspruch auf Erteilung einer AE aus den ganz besonderen Gründen des Einzelfalles herleitet. Die Beklagte hat nämlich die Erteilung der AE lediglich mit der Begründung abgelehnt, daß für die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit andere geeignete deutsche und andere bevorrechtigte Arbeitnehmer in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Daraus ergibt sich das Interesse des Klägers an der Klarstellung, ob diese Begründung, die sich jederzeit wiederholen kann, ausreicht.

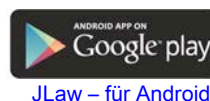
Das berechtigte Interesse des Klägers an einer Entscheidung kann schließlich nicht deshalb verneint werden, weil ein ob-siegendes Urteil die Beklagte bei zukünftig zu treffenden Entscheidungen nicht unmittelbar bindet. Entsprechend den für das Feststellungsinteresse unter dem Gesichtspunkt des Amtshaftungsprozesses entwickelten Grundsätzen muß es insoweit als ausreichend angesehen werden, daß die Entscheidung Bedeutung haben kann, der Betroffene also einer günstigen Entscheidung einen Schritt näher kommt.

In sachlicher Hinsicht reichen die Feststellungen des LSG nicht für eine abschließende Entscheidung des Senats aus, ob

- 8 -



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



- 8 -

der Bescheid vom 5. März 1975 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8. Oktober 1975 rechtswidrig war. Nach § 19 AFG bedürfen Arbeitnehmer, die nicht Deutsche iS des Art 116 GG sind, zur Ausübung einer Beschäftigung einer Erlaubnis der Bundesanstalt, soweit in zwischenstaatlichen Vereinbarungen nichts anderes bestimmt ist. Zugunsten von Arbeitnehmern mit türkischer Staatsangehörigkeit bestanden in der hier fraglichen Zeit keine derartigen Vereinbarungen, so daß der Kläger zur Ausübung einer Beschäftigung eine AE benötigte. Diese wird gemäß § 19 Abs 1 Satz 2 AFG nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung der Verhältnisse des einzelnen Falles erteilt. Zur Durchführung dieser Vorschrift ist in § 1 der AEVO bestimmt, daß die Erlaubnis nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt werden kann erstens für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb oder zweitens ohne Beschränkung auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit und ohne Beschränkung auf einen bestimmten Betrieb. § 2 AEVO regelt, unter welchen Voraussetzungen die AE unabhängig von der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und ohne die Beschränkungen nach § 1 Nr 1 zu erteilen ist. Dazu hat das LSG bindend festgestellt, daß der Kläger nicht in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Geltungsdauer der ab 1. März 1975 begehrten AE ununterbrochen eine unselbständige Tätigkeit rechtmäßig im Geltungsbereich der AEVO ausgeübt hat (§ 2 Abs 1 Nr 1 AEVO), daß er nicht mit einer Deutschen iS des Art 116 Abs 1 GG verheiratet ist (§ 2 Abs 1 Nr 2 AEVO) und daß er weder asylberechtigt nach § 28 des Ausländergesetzes ist noch einen ihm als ausländischem Flüchtling von einer deutschen Behörde ausgestellten Reiseausweis besitzt (§ 2 Abs 1 Nr 3 AEVO).

Der Kläger hat die AE für eine bestimmte Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb nach § 1 Nr 1 AEVO iVm § 19 AFG begehrt. Auf die Erteilung dieser AE besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 AEVO ein Rechtsanspruch. Wie der 12. Senat des BSG entschieden hat, ist der Beklagten in

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)

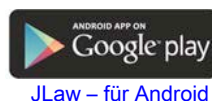


[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

§ 19 Abs 1 AFG nur insoweit ein Ermessen eingeräumt, als die AE auf bestimmte Betriebe, Berufsgruppen, Wirtschaftszweige oder Bezirke beschränkt erteilt werden kann. Die Beklagte hat im übrigen grundsätzlich zu prüfen, ob die AE nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und den Verhältnissen des einzelnen Falles zu erteilen ist. Sie hat sie zu erteilen oder bei Fehlen der Voraussetzungen abzulehnen (BSG in SozR 4100 Nr 2 zu § 19). Dieser Rechtsprechung hat sich der erkennende Senat angeschlossen (BSG in SozR 4100 Nr 3 zu § 19). Das LSG geht zutreffend davon aus, daß die AE gemäß § 1 Nr 1 AEVO sich nicht nur nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes richtet, sondern daß auch die Verhältnisse des Einzelfalles zu berücksichtigen sind. Dies ergibt sich aus § 19 Abs 1 AFG. Wenn dort neben der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Berücksichtigung der Verhältnisse des Einzelfalles vorgeschrieben wird, so gilt das auch für alle besonderen Durchführungsbestimmungen der AEVO (vgl BSG in SozR 4100 Nr 3 zu § 19).

Das LSG hat festgestellt, daß die Versagung der AE die Beschäftigungsmöglichkeiten für deutsche und andere bevorrechtigte Arbeitnehmer nicht verbessert hätte. Indessen folgt daraus noch nicht die Rechtswidrigkeit der angefochtenen Bescheide. Die Bestimmung des § 19 AFG bezweckt einen Vorrang deutscher und ihnen gleichgestellter ausländischer Arbeitnehmer bei der Arbeitsvermittlung (BSG in SozR 4100 Nr 2 zu § 19). Diesem Zweck würde es widersprechen, wenn entgegen der allgemeinen Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes eine AE zu erteilen wäre, weil zB der einzelne ausländische Arbeitnehmer einen zu seiner Einstellung bereiten Arbeitgeber gefunden hat (BSG, Urteil vom 22. November 1977 - 7 RAr 5/77 -). Das gleiche gilt, wenn der ausländische Arbeitnehmer bereits mit AE eine Arbeitsstelle inne hat und lediglich eine Verlängerung der AE begehrt, damit er die Arbeitsstelle nicht verliert, sondern in dem Betrieb weiter arbeiten kann. Nach dem Zweck des § 19 AFG gilt der Vorrang



der deutschen und gleichgestellten Arbeitnehmer auch, wenn es um die Fortsetzung einer bisher erlaubten Tätigkeit des ausländischen Arbeitnehmers geht. Der Ausländer kann dafür keine AE erhalten, wenn der Arbeitgeber ohne berechtigten Grund deutsche und gleichgestellte Arbeitnehmer, die für den Arbeitsplatz in Betracht kommen, zurückstellt, um den Ausländer weiter zu beschäftigen.

Die Interessen des Arbeitgebers an der Einstellung eines ausländischen Arbeitnehmers oder an der Fortsetzung seiner Beschäftigung können den Anspruch auf Erteilung einer AE nur stützen, wenn sie auf sachlich gerechtfertigten betrieblichen Gründen beruhen, deren Berücksichtigung dem Zweck des § 19 AFG nicht entgegensteht. Bei der Firma L. lagen solche Verhältnisse insoweit vor, als es während der Kurzarbeit grundsätzlich gerechtfertigt war, keine Arbeitnehmer - weder ausländische noch deutsche oder gleichgestellte - einzustellen. Betriebliche Gründe sprachen in dieser Zeit dafür, die bereits beschäftigten Arbeitnehmer auf ihren Arbeitsplätzen zu halten und ihnen den Vorrang vor betriebsfremden Bewerbern zu geben.

Die Kurzarbeit rechtfertigt aber nicht einen Vorrang des Klägers vor bereits im Betrieb beschäftigten deutschen oder gleichgestellten Arbeitnehmern. Nach den Feststellungen des LSG hat die Fa. L. sich bemüht, Arbeitnehmer zum Weggang aus dem Betrieb zu bewegen. Die Firma wollte also die Zahl der Arbeitsplätze verringern. Wenn sie, wie das LSG weiter festgestellt hat, trotzdem ein Interesse an der Weiterbeschäftigung des Klägers hatte, so hängt der Anspruch auf Erteilung der AE von den Gründen für dieses Interesse ab. Dazu hat das LSG keine Feststellungen getroffen und wird diese nachzuholen haben. Der Anspruch auf Erteilung der AE wäre dann gegeben, wenn für den Arbeitsplatz des Klägers kein deutscher oder gleichgestellter Arbeitnehmer der Fa. L. in Betracht gekommen wäre.

Die Rechtswidrigkeit des Bescheides vom 5. März 1975 in Gestalt



des Widerspruchsbescheides vom 8. Oktober 1975 ergibt sich nicht unabhängig von diesen Feststellungen bereits aus der Vorschrift des § 2 Abs 5 AEVO. Danach kann die AE nach § 2 Abs 1 AEVO unabhängig von den Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 erteilt werden, wenn die Versagung nach den besonderen Verhältnissen des Arbeitnehmers eine Härte bedeuten würde. Der ausländische Arbeitnehmer hat bei Vorliegen dieser Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Erteilung der AE (BSG in SozR 4100 Nr 2 zu § 19). Nach dem Wortlaut des § 2 Abs 5 AEVO richtet sich der Anspruch auf Erteilung einer AE nach Abs 1, dh ohne die Beschränkung nach § 1 Nr 1 AEVO. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Abs 5 AEVO ist aber auf Antrag auch die weniger weitgehende AE für eine bestimmte Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb zu erteilen.

Eine Härte im Sinne des § 2 Abs 5 AEVO besteht entgegen der Annahme des LSG nicht darin, daß der Kläger nach Versagung der Erlaubnis entlassen werden mußte und nicht wie die anderen Arbeitnehmer der Fa. L. bei Verlassen des Betriebes eine Abfindung bekommen hat. Dem ausländischen Arbeitnehmer wird die AE zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt. Sie dient dazu, ihm die sonst verbotene Beschäftigung zu ermöglichen. Nach seinen eigenen Angaben wäre der Kläger bei Verlängerung der AE nicht entlassen worden und hätte "zumindest" eine Abfindung erhalten. Das bedeutet, daß er die AE für eine Fortsetzung der Tätigkeit auf unbestimmte Dauer begehrte und der Nachteil ihrer Versagung im Verlust des Arbeitsplatzes bestand. Darin liegt aber keine Härte iS des § 2 Abs 5 AEVO, denn der Verlust des Arbeitsplatzes oder - bei erstmaligem Antrag auf Erteilung einer AE - der Verlust der Chance, einen Arbeitsplatz zu bekommen, ist die notwendige Folge, wenn die AE versagt wird. Diese Folge begründet keine besonderen Verhältnisse im Sinne des § 2 Abs 5 AEVO.

Die Chance, wie die anderen Arbeitnehmer der Fa. L. bei Ausscheiden eine Abfindung zu erhalten, stellt ebenfalls keine



"besonderen"Verhältnisse iS des § 2 Abs 5 AEVO dar. Für ihre Verwirklichung ist nämlich das Ausscheiden aus dem Betrieb die wesentliche Bedingung. Sie wird dem Arbeitnehmer gerade "für" das Ausscheiden gewährt. Deshalb würde eine Berücksichtigung dieser Chance dem Zweck der AE widersprechen. Sie wird für die Ausübung der Tätigkeit erteilt und kann nicht gewährt werden, damit der Arbeitnehmer unter besseren Bedingungen aus einem Betrieb ausscheiden kann. Deshalb liegt die Härte gemäß § 2 Abs 5 AEVO im Verlust der Arbeitsmöglichkeit, bedingt durch die Versagung der AE. Die Härte kann nicht in dem Umstand liegen, daß der Ausländer die Arbeitsmöglichkeit aus anderen Gründen verliert und der Nachteil lediglich darin besteht, daß er nicht unter günstigeren Bedingungen ausscheiden kann.

Ob im Falle des Klägers andere Gründe vorliegen, die die Annahme einer Härte iS des § 2 Abs 5 AEVO rechtfertigen, wird das LSG noch festzustellen haben. Solche Gründe können sich etwa aus besonders gelagerten familiären Verhältnissen und den Unterhaltsverpflichtungen des ausländischen Arbeitnehmers ergeben.

Die Sache war aus diesen Gründen zu neuer Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurückzuverweisen.

Die Kostenentscheidung bleibt dem Urteil des LSG vorbehalten.

