

## L 3 AL 138/15

Land  
Freistaat Sachsen  
Sozialgericht  
Sächsisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
3  
1. Instanz  
SG Leipzig (FSS)  
Aktenzeichen  
S 1 AL 385/14  
Datum  
20.04.2015  
2. Instanz  
Sächsisches LSG  
Aktenzeichen  
L 3 AL 138/15  
Datum  
14.05.2020  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

1. Die den Eingliederungszuschuss betreffende Regelung in [§ 91 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) ist lex specialis zu [§ 48 SGB X](#). Die den Arbeitsentgeltzuschuss betreffende Vorschrift des [§ 81 SGB III](#) enthält aber weder eine entsprechende Regelung noch eine Verweisung auf [§ 91 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#).

2. Zur Frage, ob im Hinblick auf die normativ angeordnete regelmäßige Steigerung des Mindestlohnes und des Mindestentgeltes eine Anpassung der Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses ohne Berücksichtigung der konkreten Höhe der Steigerung des Arbeitsentgeltes allein mit dem Hinweis auf den Gesichtspunkt der Verwaltungspraktikabilität abgelehnt werden kann.

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 20. April 2015 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten des Klägers sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt von der Beklagten einen höheren Arbeitsentgeltzuschuss für die Weiterbildung einer Beschäftigten auf der Grundlage der nach der Bewilligung ergangenen Verordnung über die zu gewährenden Mindestlöhne in der Pflegebranche.

Der Kläger beantragte am 4. April 2014 einen Arbeitsentgeltzuschuss für die Weiterbildung der Beschäftigten Y ... zur examinierten Altenpflegerin. Er gab an, dass das Arbeitsverhältnis am 7. Oktober 2013 begründet worden sei, die Arbeitszeit durchschnittlich 30 Stunden wöchentlich und das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt 8,00 EUR bis zum 31. Dezember 2014 sowie 8,50 EUR ab dem 1. Januar 2015 betrage. Die Arbeitnehmerin habe 2003 einen Berufsabschluss als Fleischereifachverkäuferin erworben und mehr als vier Jahre in an- oder ungelerner Tätigkeit gearbeitet. Sie könne eine dem vorhandenen Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung nicht mehr ausüben.

Am 24. Juni 2014 schloss der Kläger mit der Arbeitnehmerin einen Vertrag über die Ausbildung zur "Altenpflegerin" mit Beginn zum 1. September 2014 und voraussichtlichem Ende zum 31. August 2017. Ferner schloss er am 23. Juli 2014 einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Pflegehelferin mit Wirkung ab dem 1. September 2014 und einer Vergütung in Höhe von 8,00 EUR bis zum 31. Dezember 2014 sowie 8,50 EUR ab dem 1. Januar 2015.

Die Beklagte bewilligte dem Kläger mit Bescheid vom 2. September 2014 anlässlich der Freistellung der Arbeitnehmerin während der Weiterbildungsmaßnahme einen Arbeitsentgeltzuschuss für die Dauer vom 1. September 2014 bis zum 31. August 2017 in Höhe von 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtversicherungsbeitrag in Höhe von 1.234,28 EUR monatlich, somit in Höhe von 617,14 EUR monatlich. Der Zuschuss werde als monatlicher Festbetrag festgelegt und nur angepasst, wenn sich das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt verringere. Die Überweisung erfolge monatlich.

Der Kläger wandte sich gegen den Bescheid mit Widerspruch vom 15. September 2014. Bei der zu berechnenden Freistellung handele es sich um mehr als 50 % der eigentlich im Unternehmen zu erbringenden Arbeitszeit, da im Laufe der Ausbildung auch Fremdpraktika erbracht werden müssten, die nicht am eigentlichen Arbeitsplatz geleistet werden könnten, und so die Zeiten der Freistellung erhöhen würden. Zudem erhöhe sich der zu zahlende Mindestlohn ab dem 1. Januar 2015 auf 8,65 EUR.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 18. November 2014 zurück. Die Maßnahme würde laut Maßnahmebogen

in 156 Wochen mit 2.365 Unterrichtsstunden stattfinden. Hieraus bestimme sich eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 15,16 Stunden. Die Höhe des Zuschusses orientiere sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung. Er könne für Zeiten ohne Arbeitsleistung bis zu 100 % betragen. Vorliegend sei entschieden worden, einen Zuschuss auf der Basis von 100 % für Zeiten ohne Arbeitsleistung zu gewähren. Auf der Basis der Ausfallzeit betrage abgerundet die Zuschusshöhe daher 50 %. Der Arbeitsvertrag weise ein ab dem 1. September 2014 geschuldeten Arbeitsentgelt in Höhe von 8,00 EUR aus, so dass sich ein durchschnittliches Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 1.028,57 EUR ergebe. Zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils zur Gesamtsozialversicherung in Höhe von 20 %, mithin in Höhe von 205,71 EUR, ergebe sich ein Gesamtbruttoentgelt in Höhe von 1.234,28 EUR und ein Zuschuss in Höhe von 617,14 EUR, welcher bewilligt worden sei. Die Zuschusshöhe werde zu Beginn der Maßnahme in monatlichen Festbeträgen für die Förderdauer festgelegt. Die Höhe des monatlichen Festbetrages werde nur angepasst, wenn sich das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt verringere. Zur einheitlichen Rechtsanwendung werde dies in entsprechender Anwendung der Verfahren zum Eingliederungszuschuss, einer weiteren Arbeitsentgeltzuschussleistung an Arbeitgeber, so begründet.

Der Kläger hat am 18. Dezember 2014 Klage erhoben. Nach der Zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 2. PflegeArbbV) vom 27. November 2014 (BAnz AT 28.11.2014 V1) würden folgende Mindestlöhne in der Pflegebranche gelten: - ab 1. Januar 2015 je Stunde 8,65 EUR, - ab 1. Januar 2016 je Stunde 9,00 EUR und - ab 1. Januar 2017 je Stunde 9,50 EUR. Diese hätten bewilligt werden müssen. Der gewährte Zuschuss sei der Höhe nach anzupassen. Dies müsse zumindest dann gelten, wenn sich die Änderungen durch gesetzliche oder gesetzesgleiche Regelungen ergebe.

Mit Schreiben vom 25. Februar 2015 hat die Beklagte folgendes Teilanerkennnis abgegeben: "Die Beklagte verpflichtet sich, den Bescheid vom 2. September 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18. November 2014 dahingehend abzuändern, dass ab dem 1. Januar 2015 ein Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe von 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ausgehend von einem Stundenlohn in Höhe von 8,50 EUR bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden bewilligt wird."

Das Sozialgericht hat mit Urteil vom 20. April 2015 die Beklagte verurteilt, dem Kläger 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts, welches sich für jeden Kalendermonat unter Zugrundelegung des im Arbeitsverhältnis der geförderten Arbeitnehmerin jeweils maßgebend zwingend anzuwendenden Mindestentgelt-Betrages errechnet, zu zahlen. Entgegen der Ansicht der Beklagten sehe das Gesetz hinsichtlich des Arbeitsentgeltzuschusses kein Verbot der Anpassung im Falle einer Erhöhung des Arbeitsentgelts infolge einer gesetzlichen Mindestentgeltregelung vor. [§ 81 Abs. 5](#) des Sozialgesetzbuches Drittes Buch – Arbeitsförderung – (SGB III) sei dahingehend auszulegen, dass eine Anpassung der zu gewährenden monatlichen Leistung in dem Umfang, in dem ein gesetzlich reguliertes Mindestentgelt auf das Arbeitsverhältnis durchgreife und die Vergütungsgrundlagen erhöhe, zu erfolgen habe. Durch den Ausschluss der Korrektur nach oben in [§ 91 Abs. 2 SGB III](#) würden allein Manipulationen verhindert werden. Hier sei der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, das Arbeitsentgelt an den gesetzlichen Mindestlohn anzupassen. Die mit [§ 91 Abs. 2 SGB III](#) angestrebte Verwaltungsvereinfachung könne nicht dazu führen, die Festsetzung eines Mindestlohnes zu ignorieren. Da danach lediglich die Vereinfachung der Verwaltungspraxis und Manipulationsgesichtspunkte maßgebend seien, müsse nach dem Sinn und Zweck eine Gesetzesauslegung dahingehend erfolgen, dass die Anpassung an die maßgebliche Mindestentgeltregelung zu erfolgen habe.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 5. Mai 2015 zugestellte Urteil am 28. Mai 2015 Berufung eingelegt. Sinn und Zweck des [§ 91 Abs. 2 SGB III](#) sei die Verwaltungsvereinfachung. Hiervon werde nicht abgewichen, wenn von vornherein, also bereits vor Beginn der Maßnahme, feststehende Änderungen des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes Berücksichtigung fänden. Aus diesem Grunde sei das Teilanerkennnis abgegeben worden. Die Zweite Pflegearbeitsbedingungen-verordnung sei jedoch erst am 27. November 2014 und somit nach dem Beginn der Weiterbildungsmaßnahme ausgefertigt worden und erst am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Der vorliegend unbestritten zu zahlende Mindestlohn könne nachträglich keine Berücksichtigung mehr finden. [§ 81 Abs. 5 Satz 2 SGB III](#) könne nicht dahingehend ausgelegt werden, dass Erhöhungen von gesetzlich regulierten Mindestentgelten zwingend auf die bewilligten Arbeitsentgeltzuschüsse durchgreifen und in laufenden Maßnahmen zum gegebenen Zeitpunkt zu berücksichtigen seien. Wäre dies Absicht des Gesetzgebers gewesen, hätte er die Vorschrift des [§ 91 Abs. 2 SGB III](#) mit der Einführung von flächendeckenden oder auch branchenspezifischen Mindestlöhnen ändern können. Hierzu habe er offensichtlich keine Veranlassung gesehen. Die zu [§ 81 Abs. 5 SGB III](#), welcher zum 1. April 2012 in das Gesetz eingefügt worden sei, inhaltsgleiche Vorgängervorschrift habe sich in [§ 235c SGB III](#) befunden. Mit der neuen Systematik des SGB III habe der Gesetzgeber keine inhaltliche Änderung an der Arbeitgeberleistung vornehmen wollen. Lediglich sei die früher nach Leistungsträgern gegliederte Gesamtkonzeption aufgegeben worden.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichtes Leipzig vom 20. April 2015 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt nach ausdrücklich erklärter Annahme des Teilanerkennnisses,

die Berufung zurückzuweisen.

Zutreffend habe das Sozialgericht darauf abgestellt, dass das Gesetz kein Verbot der Anpassung im Falle einer Erhöhung des Arbeitsentgeltes infolge einer gesetzlichen Mindestentgeltregelung vorsehe. Wie die Systematik des Gesetzes zeige, handele es sich bei den [§§ 81 ff. SGB III](#) um einen eigenständigen Normkomplex, der "beruflichen Weiterbildung" in Abgrenzung zur "Aufnahme einer Erwerbstätigkeit". Für die Anknüpfung an [§ 91 SGB III](#) sei kein Raum. Die Neufassung des Gesetzes müsse Beachtung finden. Aber auch bei Geltung des [§ 91 SGB III](#) bestehe ein Anpassungsanspruch.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten sowie die Gerichtsakten beider Instanzen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, insbesondere statthaft. Sie betrifft laufende Leistungen für insgesamt drei Jahre und somit für

mehr als ein Jahr (vgl. [§ 144 Abs. 1 Satz 2](#) des Sozialgerichtsgesetzes [SGG]).

II. In der Sache geht es im Berufungsverfahren um die Frage, ob – wie erstinstanzlich entschieden – der dem Kläger mit Bescheid vom 2. September 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18. November 2014 in der Fassung des angenommenen Teilanerkennnisses für die Weiterbildung der Arbeitnehmerin Y ... bewilligte Arbeitsentgeltzuschuss ab dem 1. Januar 2015 auf der Grundlage von 8,65 EUR, ab dem 1. Januar 2016 auf der Grundlage von 9,00 EUR und ab dem 1. Januar 2017 auf der Grundlage von 9,50 EUR zu zahlen ist. Soweit ursprünglich hilfsweise die Zahlung des Arbeitsentgeltzuschusses ab dem 1. Januar 2015 auf der Grundlage von 8,50 EUR streitig war, ist der Rechtsstreit durch das angenommene Teilanerkennnis erledigt (vgl. [§ 101 Abs. 2 SGG](#)). Der Kläger hat ausdrücklich eine kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage erhoben (vgl. [§ 54 Abs. 1 und 4 SGG](#)). Hilfsweise enthält der Klageantrag als "minus", wie in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich auf Nachfrage erklärt, das Begehren einer Neuverbescheidung des Antrages. Statthafte Klageart für den Hilfsantrag ist die kombinierte Anfechtungs- und Verpflichtungsklage in Form der Bescheidungsklage (vgl. Keller, in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, SGG [12. Aufl., 2017], § 54 Rdnr. 6a; Söhnngen, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGG [2017], § 54 Rdnr. 39).

III. Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Zu Unrecht hat das Sozialgericht sie zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgeltzuschusses "unter Zugrundelegung des im Arbeitsverhältnis der geförderten Arbeitnehmerin jeweils maßgeblich zwingend anzuwendenden Mindestentgelt-Betrages" verurteilt. Auf die Berufung der Beklagten ist das Urteil vom 20. April 2015 aufzuheben und die Klage abzuweisen. Der angefochtene Bewilligungsbescheid vom 2. September 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18. November 2014 in der Fassung des angenommenen Teilanerkennnisses vom 25. Februar 2015 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Zwar liegen die allgemeinen Voraussetzungen für die Bewilligung eines Arbeitsentgeltzuschusses vor (unten 1.). Mangels Ermessensreduzierung auf "Null" hat der Kläger jedoch keinen Anspruch auf die mit dem Hauptantrag konkret geltend gemachte höhere Leistung (unten 2.). Auch der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Neuverbescheidung des Leistungsantrages bleibt ohne Erfolg. Die von der Beklagten getroffene Ermessensentscheidung ist nicht ermessensfehlerhaft (unten 3.). Ob die streitbefangene Entscheidung auf den Antrag des Klägers hin abzuändern wäre, ist nicht Gegenstand dieses Verfahrens (unten 4.).

1. Hinsichtlich des vom Kläger für die Arbeitnehmerin geltend gemachten Zuschusses auf Arbeitsentgelt liegen die allgemeinen Bewilligungsvoraussetzungen vor. Dies ist zwischen den Beteiligten auch unstrittig.

a) Die Rechtsgrundlagen für den vom Kläger für die Zeit vom 1. September 2014 bis zum 31. August 2017 begehrten Arbeitsentgeltzuschuss finden sich in [§ 81 Abs. 5 SGB III](#) (in der hier maßgebenden Fassung von Artikel 2 Nr. 18 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 [[BGBl. I S. 2854](#)]).

Nach [§ 81 Abs. 5 Satz 1 SGB III](#) konnten Arbeitgeber für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses nach [§ 81 Abs. 2 SGB III](#) anerkannt ist, durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wurde. Die Zuschüsse konnten bis zur Höhe des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnete (vgl. ([§ 81 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1 SGB III](#))). Dieses umfasste auch den darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (vgl. [§ 81 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 SGB III](#)). Nach [§ 81 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) wurde die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen fehlenden Berufsabschlusses anerkannt, wenn sie 1. über einen Berufsabschluss verfügten, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben konnten, oder 2. nicht über einen Berufsabschluss verfügten, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt war; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne einen solchen Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen waren, konnten nur gefördert werden, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar war.

b) Danach liegen die Bewilligungsvoraussetzungen vor. Der Kläger beantragte die Leistung vor Beginn der Weiterbildung. Bei der betroffenen Arbeitnehmerin bestand die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses im Sinne von [§ 81 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#). Zwar verfügte sie über einen Berufsabschluss. Jedoch war auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr möglich. Die Weiterbildung wurde im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird.

Dem Grunde nach erfolgte auch die Leistungsbewilligung durch die Beklagte. Streitig ist allein die hinsichtlich der Höhe der bewilligten Leistung von der Beklagten getroffene Entscheidung.

2. Soweit der Kläger mit dem Hauptantrag im Wege der Anfechtungs- und Leistungsklage die Abänderung des Bewilligungsbescheides und die Zahlung einer konkreten höheren Leistung begehrt, hat die Klage mangels Ermessensreduzierung auf Null keinen Erfolg.

a) Wie sich aus dem Wortlaut von [§ 81 Abs. 5 Satz 1 SGB III](#) ("können [ ] gefördert werden"), [§ 81 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1 SGB III](#) ("können bis zur Höhe des Betrags erbracht werden") und [§ 3 Abs. 3 SGB III](#) ("Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind Ermessensleistungen") in Verbindung mit [§ 7 Satz 1 SGB III](#) ("Bei der Auswahl von Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung") ergibt, war die Arbeitsverwaltung auch bei Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen nicht zur Zuschussgewährung verpflichtet. Die Bewilligung des Arbeitsentgeltzuschusses war sowohl hinsichtlich der Frage, ob überhaupt ein Zuschuss gezahlt werden (Entscheidungsermessens) als auch wie lange die Zahlung erfolgen und wie hoch der Zuschuss ausfallen sollte (Auswahlermessens), in das Ermessen der Beklagten gestellt. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich keinen Anspruch auf die Leistung oder eine konkrete Höhe, sondern nur auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung (vgl. [§ 39 Abs. 1 Satz 2](#) des Sozialgesetzbuches Erstes Buch – Allgemeiner Teil – [SGB I] i. V. m. [§ 54 Abs. 2 Satz 2 SGG](#)). Der Anspruch auf die konkrete Leistung entsteht erst mit der Bekanntgabe des Bewilligungsbescheides (vgl. BSG, Urteil vom 15. Dezember 1994 – [4 RA 44/93](#) – [SozR 3-5765 § 10 Nr. 3](#) = juris Rdnr. 26).

Zur Absicherung dieser Entscheidungsfreiheit sind zwar die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Ermessensbetätigung gerichtlich voll überprüfbar, weil sie der Ermessensbetätigung vorgeschaltet sind (oben unter 1.). Die Prüfung der Ermessensentscheidung selbst ist

jedoch nur eingeschränkt dahingehend zulässig, ob die gesetzlichen Grundlagen des Ermessens überschritten wurden oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht wurde (vgl. [§ 54 Abs. 2 Satz 2 SGG](#); vgl. hierzu u. a. BSG, Urteil vom 18. März 2008 - [B 2 U 1/07 R](#) - [BSGE 100, 124](#) ff. = [SozR 4-2700 § 101 Nr. 1](#) = juris Rdnr. 14; zum Eingliederungszuschuss nach [§ 217 SGB III](#): BSG, Urteil vom 6. Mai 2008 - [B 7/7a AL 16/07 R](#) - [SozR 4-4300 § 217 Nr. 2](#) = juris Rdnr. 11; BSG, Urteil vom 6. Mai 2009 - [B 11 AL 11/08 R](#) - [BSGE 103, 134](#) ff. = [SozR 4-4300 § 35 Nr. 1](#) = juris Rdnr. 14). Das Gericht ist nicht befugt, eine eigene Ermessensentscheidung zu treffen. Es hebt bei Ermessensfehlern die Verwaltungsentscheidung (lediglich) auf und verpflichtet zur Neuverbescheidung über den Antrag unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts. Etwas anderes gilt im Ausnahmefall nur dann, wenn sich das von der Behörde auszuübende Ermessen auf Null reduziert hat. Dies ist der Fall, wenn keine andere als die mit der Klage begehrte Entscheidung getroffen werden kann, weil allein sie ermessensgerecht ist (vgl. BSG, Urteil vom 8. Juli 2009 - [B 11 AL 30/08 R](#) - [BSGE 104, 65](#) ff. = [SozR 4-1200 § 48 Nr. 4](#) = juris Rdnr. 25). Denn dann hat die Behörde kein Ermessen auszuüben, sondern vollzieht wie bei einer gebundenen Entscheidung die zwingend vorgegebene Rechtslage nach. Allein in dieser Konstellation kann die Behörde daher durch das Gericht direkt zur Erbringung der begehrten Leistung verurteilt werden oder hat ein ohne Ermessensentscheidung ergangener Bescheid Bestand (vgl. BSG, Urteil vom 6. Mai 2009, [a. a. O.](#), juris Rdnr. 20).

Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung der Sach- und Rechtslage ist bei Ermessensentscheidungen immer die letzte Verwaltungsentscheidung, unabhängig davon, ob es sich um eine Anfechtungs- oder Verpflichtungssituation handelt (vgl. Keller, a. a. O., Rdnr. 33 und 34a, jeweils m. w. N.; Littmann in: Hauck/Noftz, SGB X [Stand: 12/11], § 31 Rdnr. 86; Luthe, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB X [2. Aufl., 2017], § 31 Rdnr. 78; Böttiger, in: Breitkreuz/Fichte, SGG [2. Aufl., 2014], § 54 Rdnr. 68). Anderenfalls würde das Gericht unzulässig sein Ermessen an die Stelle der Behörde setzen. Der Rückgriff auf die Klageart zur Bestimmung der maßgebenden Sach- und Rechtslage entspricht lediglich einer Faustregel. Nach dieser Faustregel ist bei Anfechtungsklagen grundsätzlich die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung und bei Leistungs- und Verpflichtungsklagen grundsätzlich die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz maßgebend. Wenn das materielle Recht hingegen einen anderen maßgebenden Beurteilungszeitpunkt bestimmt, ist für die Anwendung der Faustregel kein Raum (vgl. BSG, Urteil vom 8. Oktober 2019 - [B 1 A 3/19 R](#) - [SozR 4-2500 § 11 Nr. 6](#) = juris, jeweils Rdnr. 9 m. w. N.). Die Ermessensentscheidung kann auf Ermessensfehler hin nur unter Berücksichtigung der zum Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung maßgebenden Sach- und Rechtslage geprüft werden.

b) Umstände, die dafür sprechen, dass zwingend die vom Kläger begehrte Leistungshöhe von der Beklagten hätte bewilligt werden müssen, da sich alle anderen Entscheidungen als ermessensfehlerhaft darstellen würden, liegen nicht vor. Die Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung, nach denen die vom Kläger begehrten Mindestlöhne zu zahlen sind, wurde erst am 27. November 2014 beschlossen und trat erst am 1. Januar 2015 in Kraft, so dass sie zum Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung am 18. November 2014 noch nicht galt und von der Beklagten bereits aus diesem Grunde nicht zu berücksichtigen war.

Da [§ 81 Abs. 5 SGB III](#) auch die Höhe der Leistung in das Ermessen der Beklagten stellte, folgt unmittelbar aus der Veränderung der Höhe der Mindestlöhne kein bindender Anspruch auf einen höheren Arbeitsentgeltzuschuss und eine automatische zwingende Anpassung der Bewilligungsentscheidung. Andererseits folgt – entgegen der Auffassung des Sozialgerichts – aus dem Umstand, dass [§ 81 Abs. 5 SGB III](#) kein Verbot der Anpassung im Falle einer Erhöhung des Arbeitsentgelts infolge einer gesetzlichen Mindestentgeltregelung vorsieht, aber auch kein Anspruch.

Soweit der Kläger geltend macht, dass die Formulierung im Bewilligungsbescheid zu einer Bindung der Beklagten führe und das Gericht an diese Grundentscheidung gebunden sei, verkennt er gleichfalls die für die gerichtliche Prüfung maßgebliche Sach- und Rechtslage und den Prüfungsumfang des Gerichts. Denn die aus Sicht des Klägers durch das Gericht für die Auslegung und Entscheidung heranzuziehenden Umstände, konkret die am 27. November 2014 beschlossenen Mindestentgelte, sind erst nach der letzten Verwaltungsentscheidung eingetreten.

Lediglich ergänzend wird daher angemerkt, dass der Bescheid zwar ausweist, dass ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts bewilligt wird. Die Beklagte stellte jedoch sodann aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung allein auf das zum Zeitpunkt der Entscheidung mit dem Arbeitsvertrag nachgewiesene und geltende aktuelle Arbeitsentgelt ab und führte ausdrücklich aus, dass der Zuschuss nur angepasst werde, wenn sich das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt verringere. Eine bindende Grundentscheidung mit der Möglichkeit, hierauf gestützt auch bei einer für den Arbeitgeber bindenden nachträglichen Erhöhung des Entgeltes durch Gesetz oder Verordnung einen höheren Zuschuss zu beanspruchen, traf die Beklagte gerade (ausdrücklich) nicht. Im Rahmen des erklärten Teilanerkennnisses berücksichtigte die Beklagte sodann lediglich das Arbeitsentgelt, welches zum Zeitpunkt der eigenen Entscheidung schon arbeitsvertraglich verbindlich ab dem 1. Januar 2015 geschuldet war.

3. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Neuverbescheidung des Leistungsantrages. Die von der Beklagten getroffene Ermessensentscheidung weist keine Ermessensfehler auf.

a) Die Verwaltung ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeit gemäß [Artikel 20 Abs. 3](#) des Grundgesetzes (GG) an Gesetz und Recht gebunden. Das Recht räumt der Exekutive neben der strikten Gesetzesbindung jedoch auch Handlungs- und Entscheidungsspielräume ein. Auf der Rechtsfolgenebene (Ermessen) ist es erforderlich, der Rechtswahrnehmung durch die Verwaltung einen Freiraum zu eröffnen, um das Spannungsverhältnis zwischen den Rechten des Einzelnen und den Interessen der Allgemeinheit angemessen zum Ausgleich zu bringen und dabei insbesondere den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren (vgl. BVerfG vom 8. Oktober 1985 - [2 BvR 1150/80](#), [2 BvR 1504/82](#) [psychiatrisches Krankenhaus, Fortdauer der Unterbringung, Unterbringung in ein psychiatrisches Krankenhaus] - [BVerfGE 70, 297](#) ff. = [NJW 1986, 767](#) ff. = juris Rdnr. 35 zur Frage, welchen grundrechtlichen Beschränkungen die Entscheidungen über die Aussetzung der Unterbringung in einem psychiatrischen Krankenhaus unterliegen). Ohne Verwaltungsspielräume ist modernes Verwaltungshandeln nicht möglich. (vgl. Littmann, a. a. O., Rdnr. 89).

Eine Ermessensüberschreitung liegt vor, wenn die Behörde den gesetzlich vorgegebenen Rahmen für die Ermessensbetätigung überschritten hat, also eine Rechtsfolge ausspricht, die von der Ermächtigungsnorm nicht gedeckt ist. Der Ermächtigungsrahmen wird dabei nicht nur von der Ermächtigungsnorm selbst, sondern durch das gesamte objektive Recht einschließlich des Verfassungsrechts gebildet (vgl. Littmann, a. a. O., Rdnr. 94, m. w. N.).

Eine Ermessensunterschreitung liegt vor, wenn die Behörde von ihrem Ermessen überhaupt keinen Gebrauch gemacht hat (vgl., BSG, Urteil vom 9. Februar 1995 - [7 RAr 78/93](#) - [SozR 3-4427 § 5 Nr. 1](#) = juris Rdnr. 60). Dies ist der Fall, wenn die Behörde entweder annimmt, die anzuwendende Norm gebe eine gebundene Entscheidung vor, oder wenn sie eine unrichtige Norm anwendet, die - im Gegensatz zur richtig heranzuziehenden Regelung - eine gebundene Entscheidung beinhaltet. Eine Umdeutung der Entscheidung (vgl. [§ 43](#) des Sozialgesetzbuches Zehntes Buch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz - [SGB X]) kommt mangels Ermessensbestätigung in diesen Fällen nicht in Betracht (vgl. Littmann, a. a. O., Rdnr. 95, m. w. N.).

Ein Ermessensfehlgebrauch oder -missbrauch liegt vor, wenn der Zweck der Ermächtigung verkannt wird. Das Bundessozialgericht hat hierzu im Urteil vom 9. November 2010 ausgeführt, dass ein Ermessensfehlgebrauch vorliegt, wenn die Behörde ein unsachliches Motiv oder einen sachfremden Zweck verfolgt (Ermessensmissbrauch). Ein Fehlgbrauch liegt als Abwägungsdefizit vor, wenn sie nicht alle Ermessensgesichtspunkte, die nach der Lage des Falls zu berücksichtigen sind, in die Entscheidungsfindung einbezogen hat. Der Fehlgbrauch kann ferner als Abwägungsdisproportionalität vorliegen, wenn die Behörde die abzuwägenden Gesichtspunkte rechtlich fehlerhaft gewichtet hat. Schließlich kann ein Fehlgbrauch erfolgt sein, wenn die Behörde ihrer Ermessensbetätigung einen unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt zugrunde gelegt hat (vgl. BSG Urteil vom 9. November 2010 - [B 2 U 10/10 R](#) - [Sgb 2011, 541](#) = juris Rdnr. 15).

b) Übertragen auf den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass kein Ermessensfehler vorliegt. Die Beklagte erkannte das auch hinsichtlich der Bemessung der Höhe des Zuschusses bestehende Ermessen und stützte sich weder auf sachfremde Erwägungen noch ein unsachliches Motiv. Sie verfolgte auch nicht einen sachfremden Zweck und überschritt nicht die gesetzlich festgelegten äußeren Grenzen des Ermessensspielraums. Insbesondere ermittelte sie alle zum Zeitpunkt ihrer letzten Entscheidung rechtlich relevanten Umstände und bezog sie in die Entscheidung ein. Schließlich beachtete sie Verfassungsgrundsätze, insbesondere den Gleichheitssatz aus [Artikel 3 Abs. 1 GG](#) in Verbindung mit einer eventuellen Selbstbindung und das Sozialstaatsprinzip.

Denn die Höhe des Zuschusses wird durch das ohne Arbeitsleistung fortgezahlte Arbeitsentgelt, soweit es das tarifliche Arbeitsentgelt oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, das für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche Arbeitsentgelt nicht übersteigt, begrenzt. Hinzu kommt der darauf entfallende pauschalierte Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unter voller Entgeltzahlung halbtags zwecks Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme von der Arbeit freigestellt, so kann höchstens ein halbes Arbeitsentgelt gewährt werden. Erfolgt die Freistellung wegen komprimierter Unterrichtsgestaltung oder einer auswärtigen Maßnahme in vollem Umfang, so kann das volle Entgelt gewährt werden. Zusätzliche weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten können berücksichtigt werden. Innerhalb dieser Grenzen bestimmt die Beklagte die Höhe des Zuschusses nach ihrem pflichtgemäßen Ermessen. Sie hat insbesondere das Interesse des Arbeitgebers an der Qualifizierung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Zuschuss wird umso höher sein, je wichtiger die Bildungsmaßnahme für die Beschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb ist.

Entsprechend bemaß die Beklagte unter Berücksichtigung des konkret vereinbarten und geschuldeten Arbeitsentgeltes und der Ausfallzeiten die Höhe des Zuschusses und setzte diesen am oberen Rand des Zulässigen fest. Denn sie orientierte die Zuschusshöhe an 100 % der anlässlich der Teilnahme der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung und berücksichtigte das zum Zeitpunkt der Entscheidung vereinbarte Arbeitsentgelt. Die danach tatsächlich gezahlte Höhe verfehlt somit auch - jedenfalls zum maßgebenden Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung - nicht den gesetzgeberischen Zweck der Regelung, auch wenn für den gesamten Bewilligungszeitraum ein feststehender und kein gestaffelter Betrag und nicht genau 100% des Arbeitsentgeltes unter Berücksichtigung eventueller Erhöhungen ohne jegliche Rundungen bewilligt wurde.

Soweit die Beklagte in der Begründung des Widerspruchsbescheides zur Bemessung der Höhe des Zuschusses ergänzend ausgeführt hat, dass sie in entsprechender Anwendung der Verfahren zum Eingliederungszuschuss (vgl. [§ 91 Abs. 2 SGB III](#)) zur einheitlichen Rechtsanwendung die Höhe des monatlichen Festbetrages nur anpasst, wenn sich das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt verringert und den Zuschuss zu Beginn der Maßnahme in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festlegt, handelt es sich um keine eigenständige Regelung im Sinne von [§ 31 Satz 1 SGB X](#). Vielmehr hat die Beklagte einerseits für den Fall, dass sich Änderungen ergeben sollten, die Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses haben können, auf künftiges Verwaltungshandeln hingewiesen und zudem mit dem Ziel der einheitlichen Rechtsanwendung und Verwaltungsvereinfachung das bestehende Ermessen ausgeübt. Sie hat dabei das ihr eingeräumte Ermessen nicht unterschritten, denn sie hat sich erkennbar an die Vorschrift zum Eingliederungszuschuss nicht unmittelbar gebunden gesehen, sondern lediglich den Rechtsgedanken übertragen. Sie hat zudem - jedenfalls im Ergebnis des Teilerkenntnisses - die Höhe des gewährten Arbeitsentgeltzuschusses an alle zum Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung verbindlichen Änderungen des Arbeitsentgeltes ausgerichtet. Dass sie von einer Staffelung und Erhöhung des Zuschusses über die Dauer der Bewilligung unter Berücksichtigung in der Höhe noch nicht bekannter oder verbindlicher Mindestlöhne abgesehen hat, ist nicht ermessensfehlerhaft.

4. Auch wenn der Kläger im vorliegenden Verfahren keinen Anspruch auf einen höheren Arbeitsentgeltzuschuss hat, ist er nicht rechtsschutzlos gestellt. Denn in der Klageschrift ist möglicherweise ein Antrag auf Anpassung entsprechend der späteren verbindlichen Erhöhungen des Mindestlohnes und Überprüfung im Sinne von [§ 44 SGB X](#) enthalten. Ein solches Rechtsschutzbegehren ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens, weil die Beklagte noch keine Entscheidung über einen etwaigen Überprüfungsantrag getroffen hat. Dem Kläger steht es allerdings frei, die ihm diesbezüglich zustehenden Rechtsschutzmöglichkeiten zu ergreifen.

Lediglich informatorisch wird angemerkt, dass zwar die den Eingliederungszuschuss betreffende Regelung in [§ 91 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) lex specialis zu [§ 48 SGB X](#) ist (vgl. Kuhnke, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB III [2. Aufl., 2019], § 91 Rdnr. 24, Voelzke, in: Hauck/Noftz, SGB III [Stand: Erg.-Lfg. Stand 3/19], § 91 Rdnr. 22; ähnl.: Kuhl, in: Brand/Düe/Hassel/Karmanski/Kühl, SGB III [8. Aufl., 2018], § 91 Rdnr. 9), die den Arbeitsentgeltzuschuss betreffende Vorschrift des [§ 81 SGB II](#) aber weder eine entsprechende Regelung noch eine Verweisung auf [§ 91 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) enthält.

Ferner wird angemerkt, dass die Bundesagentur für Arbeit die Fachlichen Weisungen "Förderung der beruflichen Weiterbildung Arbeitslose und Beschäftigte - [§§ 81 - 87, 111a, 131a SGB III](#) - Zulassung von Trägern und Maßnahmen - [§§ 177 Abs. 5, 180, 183 SGB III](#) - Sonstiges - [§ 327 SGB III](#)" erlassen hat. Die aktuelle Fassung gilt seit dem 1. Januar 2020. Diese Fachlichen Weisungen enthalten auch Weisungen zu [§ 82 SGB III](#) (S. 11 bis 17); in diese Vorschrift sind mit Wirkung zum 1. Januar 2019 unter anderem die Regelungsinhalte des vorliegend

maßgebenden [§ 81 Abs. 5 SGB III](#) aufgenommen worden (vgl. [BT-Drs. 19/4948 S. 26](#)). Zur Änderung des bewilligten monatlichen Festbetrages des Arbeitsentgeltzuschusses gibt es keine Vorgaben. In Nummer 5 Abs. 14 Satz 1 zu [§ 82 SGB III](#) (S. 16 der Fachlichen Weisungen) wird lediglich angewiesen, dass die "FW [Fachlichen Weisungen] zum Verfahren EGZ [Eingliederungszuschuss] entsprechend anzuwenden sind, sofern nicht Besonderheiten des Arbeitsentgeltzuschusses entgegenstehen. Nach Randnummer 91.9 der "Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss - [§§ 88 - 92 SGB III](#)" sind Änderungen nur zu berücksichtigen, wenn sich das Arbeitsentgelt vermindert. Insoweit werde durch [§ 91 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) die Anwendung des [§ 48 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB X](#) ausgeschlossen.

In einem etwaigen Überprüfungsverfahren wird deshalb auch zu erwägen sein, ob es Besonderheiten des Arbeitsentgeltzuschusses geben kann, die einer entsprechenden Anwendung der Rechtsgedanken des [§ 91 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#) entgegenstehen können. Insoweit wird unter anderem zu berücksichtigen sein, dass der Gesetzgeber einerseits für die Bestimmung, in welcher Höhe ein Arbeitsentgeltzuschuss bewilligt werden soll, auf das "Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung" abgestellt hat (vgl. [§ 81 Abs. 5 Satz 2 SGB III](#) in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung) und noch abstellt vgl. [§ 82 Abs. 3 Satz 2 SGB III](#) in der seit 1. Januar 2019 geltenden Fassung), andererseits aber zum 16. August 2014 das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) in Kraft gesetzt hat (vgl. [BGBl I 2014, 1348](#)), nach dem eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals zum 1. Januar 2017 zu erfolgen hatte (vgl. [§ 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG](#)) und danach alle zwei Jahre erfolgen muss (vgl. [§ 9 Abs. 1 Satz 2 MiLoG](#)). Ähnlich sah die Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung in ihrem [§ 2 Abs. 1](#) für die Jahre 2015 bis 2017 eine jährliche Steigerung des Mindestentgelts vor. Nachfolgeregelungen finden sich für die Zeit ab 1. November 2017 in [§ 2 Abs. 1](#) der Dritten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 3. PflegeArbbV) vom 1. August 2017 (BAnz AT 11.08.2017 V1) und für die Zeit ab 1. Mai 2020 in [§ 2 Abs. 1](#) der Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 4. PflegeArbbV) vom 11. April 2020 (BAnz AT 28.04.2020 V2). Im Hinblick auf die normativ angeordnete regelmäßige Steigerung des Mindestlohnes und des Mindestentgeltes erscheint es überlegenswert, ob eine Anpassung der Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses ohne Berücksichtigung der konkreten Höhe der Steigerung des Arbeitsentgeltes allein mit dem Hinweis auf den Gesichtspunkt der Verwaltungspraktikabilität abgelehnt werden kann. Auch die fachliche Weisung geht ersichtlich von einer Einzelfallentscheidung aus.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf den [§§ 183, 193 SGG](#).

V. Gründe für die Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs. 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2020-06-24