

Bundessozialgericht

Az.: 2 RU 2/68

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

Verkündet am
31. Juli 1970

.....,
Klägerin, Revisionsklägerin
und Revisionsbeklagte,

RegObersekretär
als Urkunds-
beamter der
Geschäftsstelle

Prozeßbevollmächtigter:,

g e g e n

.....,
Beklagte, Revisionsklägerin
und Revisionsbeklagte.

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die
mündliche Verhandlung vom 31. Juli 1970 durch

Vizepräsident	B r a c k m a n n	
	- Vorsitzender -,	
Bundesrichter	D e m i a n i	und
Bundesrichter	Dr. K a i s e r ,	
Bundessozialrichter	N o t t b o h m	und
Bundessozialrichter	Dr. S p r i c k	

für Recht erkannt:

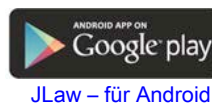
Auf die Revision der Klägerin werden unter Änderung
des Urteils des Landessozialgerichts Niedersachsen
vom 13. Dezember 1967 und des Urteils des Sozial-
gerichts Hannover vom 1. Februar 1967 die Anordnun-
gen der Beklagten vom 28. Oktober und 16. November
1965 in vollem Umfang aufgehoben.

Die Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.

- 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

In dieser Sache ist streitig, ob das Bundesversicherungsamt (BVA) mit Recht einen Beschluß des Vorstands der klagenden Berufsgenossenschaft (BG) über die vom Jahre 1965 an zu zahlende Weihnachtsvergütung beanstandet hat.

Mit Rundschreiben vom 6. August 1965 hatte der Hauptverband der gewerblichen BGen den gewerblichen BGen empfohlen, allen Bediensteten vom Jahre 1965 an eine Weihnachtszuwendung in Höhe der ihnen im Monat Dezember zustehenden Dienst- oder Tarifbezüge zu gewähren. Der Vorstand der klagenden Steinbruchs-BG beschloß am 19. Oktober 1965, der Empfehlung des Hauptverbandes zu folgen. Das BVA, das bereits mit Rundschreiben vom 28. Oktober 1965 mitgeteilt hatte, daß seiner Auffassung nach über 75 v.H. eines Monatsgehalts hinausgehende Sonderzuwendungen die Grenzen einer zulässigen Mittelverwendung erheblich überschreiten würden, und zugleich "entsprechende Beschlüsse" beanstandet hatte, beanstandete den Beschluß des Vorstands mit Anordnung vom 16. November 1965 "insoweit, als vorgesehen ist, den Bediensteten der BG höhere Zuwendungen als insgesamt 75 v.H. der letzten Monatsbezüge zu gewähren". Gleichzeitig ordnete es an, daß die beanstandeten Beträge nicht ausgezahlt werden dürften. Zur Begründung ist in der Anordnung u.a. ausgeführt: Die Überschreitung des bisherigen Höchstsatzes von insgesamt 75 v.H. der letzten Monatsbezüge verletze die unbedingte Verpflichtung zur sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung der Sozialversicherungsmittel. Hinsichtlich der DO-Angestellten sei darauf hinzuweisen, daß auf Grund der Dienstordnung (DO) die beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften des Bundes anzuwenden seien. Sonderzuwen-

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dungen einschließlich der Weihnachtszuwendungen dürften deshalb die im Gesetz vom 15. Juli 1965 (BGBl I S. 609) festgelegten Sätze grundsätzlich nicht überschreiten. Wegen der Ausschließlichkeit der DO sei für eine abweichende Regelung der Materie durch Organbeschluß kein Raum. Das gelte auch für etwaige Aufstockungen. An der Rechtslage ändere es nichts, daß das BVA es zunächst für geboten gehalten habe, nur insoweit einzuschreiten, als insgesamt 75 v.H. der letzten Monatsbezüge überschritten werden. Diese Beschränkung sei erfolgt, um etwaigen Besitzstandsansprüchen begegnen zu können, die sich aber keinesfalls zu Besitzstandsmehrungen ausweiten dürften. Die BG habe durch Übernahme der bundesrechtlichen Regelung für die Versorgungsempfänger deren Ausschließlichkeitscharakter selbst anerkannt.

Gegen diese Anordnung erhob die Steinbruchs-BG Klage beim Sozialgericht (SG) Hannover mit dem Antrag, die Anordnung vom 16. November 1965 aufzuheben. Das SG Hannover wies durch Urteil vom 1. Februar 1967 die Klage ab und führte zur Begründung u.a. aus: Nach § 5 der DO richte sich die Höhe der Dienstbezüge nach den jeweiligen Vorschriften für Bundesbeamte. Infolgedessen sei durch die Bundesgesetze vom 16. April 1964 (BGBl I S. 278) und vom 15. Juli 1965 (BGBl I S. 609) auch für die DO-Angestellten der Klägerin ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Weihnachtszuwendung begründet worden. Für das Jahr 1965 bestehe entgegen der Auffassung der Klägerin keine Möglichkeit, durch Organbeschlüsse eine Regelung für Weihnachtszuwendungen zu treffen. Inwieweit die Gewährung der Zuwendung über $33\frac{1}{3}$ v.H. bis zu 75 v.H. des Dezembergehalts beanstandet werden müßte, könne dahinstehen, da die angefochtene Beanstandung sich auf den 75 v.H. übersteigenden Betrag beschränkt habe. Die Klägerin könne sich auch nicht auf ihre bisherige Verwaltungsübung berufen, denn für die Zeit ab 1. Dezember 1965



- 4 -

sei sie durch § 5 Abs. 1 DO an die Bundesregelung gebunden. Die Beklagte habe durch die unterlassenen Beanstandungen keineswegs das Aufsichtsrecht für die Zukunft verloren. Die Anordnung sei auch nicht willkürlich oder schlechthin unzumutbar. Eine Überschreitung des Aufsichtsrechts sei nicht festzustellen. Auch hinsichtlich der Tarifangestellten müsse es bei einer Zuwendung von 75 v.H. des Dezembergehalts bleiben. Das folge aus dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung, der es verbiete, einer Angestelltengruppe höhere Zuwendungen als einer anderen zu gewähren. Ob die angefochtene Anordnung auch auf die Verletzung des Grundsatzes der wirtschaftlichen und sparsamen Mittelverwendung gestützt werden könne, brauche nicht mehr entschieden zu werden.

Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Berufung beim Landesozialgericht (LSG) Niedersachsen eingelegt. Zur Begründung hat die Klägerin u.a. vorgetragen: § 5 Abs. 1 DO beziehe sich nur auf die Höhe der Dienstbezüge und die Festsetzung des Besoldungsdienstalters, jedoch nicht auf Weihnachtsszuwendungen. Die Befugnis zur Gewährung von Weihnachtsszuwendungen beruhe allein auf der Personalhoheit sowie dem Organisationsrecht der BG und könne durch eine bundesgesetzliche Regelung nicht eingeschränkt werden. Für die Tarifangestellten bestehe insoweit überhaupt keine Bindung. Die BG habe auch die Grundsätze der sparsamen Verwaltungsführung beachtet.

Das LSG Niedersachsen hat durch das ohne mündliche Verhandlung ergangene Urteil vom 13. Dezember 1967 das Urteil des SG geändert und die Anordnung der Beklagten insoweit aufgehoben, als es sich auf andere Bedienstete als DO-Angestellte bezieht. Im übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

- 5 -



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

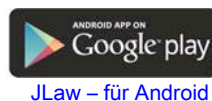


JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Hinsichtlich der Entscheidung über die Bezüge der DO-Angestellten hat das LSG auf sein Urteil vom 20. Juni 1967 (L 6a U 302/66) - beim Bundessozialgericht (BSG) anhängig unter 2 RU 222/67 - Bezug genommen und an der Auffassung festgehalten, daß die Weihnachtswendungen Dienstbezüge im Sinne des § 5 Abs. 1 DO seien und die Klägerin daher an die Gesetze vom 16. April 1964 und 15. Juli 1965 gebunden sei. Da das DO-Recht durch § 5 Abs. 1 DO eng an das Beamtenrecht geknüpft sei, rechtfertige sich die Auffassung, daß Änderungen der Dienstbezüge der Bundesbeamten auch für die DO-Angestellten gelten. Daß die DO-Angestellten immer noch eine höhere Sonderzuwendung als die Beamten erhielten, könne allein aus Gründen der Wahrung des Besitzstandes nicht beanstandet werden. Ein Beschluß, der sich wie hier von der jeweiligen bundesrechtlichen Regelung noch weiter entferne, verstoße gegen das Gesetz. Die Aufsichtsordnung des BVA entbehre jedoch der Rechtsgrundlage, soweit die Beanstandung Tarifangestellte betreffe. Denn nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes - TVG -) sei die Gewährung von Weihnachtsgeldern nicht ausgeschlossen. Der arbeitsrechtliche Gedanke, daß es nicht gestattet sei, einer Angestelltengruppe höhere Zuwendungen als einer anderen zu gewähren, greife nicht durch. Bei den DO-Angestellten handele es sich um eine besondere Gruppe, die wegen ihrer Bindung an das Beamtenrecht nicht ohne weiteres mit der Gruppe der Tarifangestellten verglichen werden könne. Die Gewährung eines sog. 13. Monatsgehalts verstoße auch nicht gegen den Grundsatz, daß Haushaltsmittel wirtschaftlich und sparsam zu verwalten seien (§ 26 der Reichshaushaltsordnung, § 16 der Reichswirtschaftsbestimmungen). Das sei im Urteil vom 20. Juni 1967 im einzelnen ausgeführt. Dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (Bd. 18, 135) liege ein anderer Sachverhalt zugrunde. Als Maßstab dafür, wann eine Verletzung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit vorliege,



könne § 355 Abs. 2 Satz 2 der Reichsversicherungsordnung (RVO) herangezogen werden, obwohl diese Regelung unmittelbar nur für Krankenkassen gelte. Die Genehmigung einer DO dürfe nach dieser Vorschrift nur versagt werden, wenn ein "wichtiger Grund" vorliege. Ein bloßes Abweichen von einer Empfehlung der Aufsichtsbehörde könne nicht als wichtiger Grund angesehen werden (BSG in SozR Nr. 2 zu § 355 RVO). Es müsse ein auffälliges Mißverhältnis zur wirtschaftlichen Lage des Versicherungsträgers vorliegen. Das liege bei dem beanstandeten Beschluß, durch den der Personalhaushalt lediglich um 25 v.H. der Gehälter der Tarifangestellten im Dezember eines jeden Jahres zusätzlich belastet wird, "nicht auf der Hand".

Gegen dieses Urteil, das beiden Beteiligten am 22. Dezember 1967 zugegangen ist, hat die Steinbruchs-BG am 2. Januar 1968 Revision eingelegt mit dem Antrag,

unter Änderung des angefochtenen Urteils und des Urteils des SG die Aufsichtsordnung vom 16. November 1965 aufzuheben,

hilfsweise,

die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurückzuverweisen.

Im übrigen beantragt sie,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Das BVA hat am 10. Januar 1968 Revision eingelegt und beantragt,

das Urteil des LSG aufzuheben, soweit es das Urteil des SG ändert, und die Berufung der Klägerin auch insoweit zurückzuweisen, als sie sich auf andere Bedienstete als DO-Angestellte bezieht, und darüber hinaus die Revision der Klägerin zurückzuweisen.



- 7 -

Das BVA hat seine Revision am 14. Februar 1968 begründet. Nachdem durch Verfügung des Vorsitzenden des erkennenden Senats vom 10. Januar 1968 die Frist zur Begründung der Revision bis zum 22. März 1968 verlängert worden war, hat die Klägerin ihre Revision durch Schriftsätze ihres Prozeßbevollmächtigten begründet, die am 23. Februar und am 20. März 1968 eingegangen sind.

Zur Begründung ihrer Revision hat die Klägerin u.a. ausgeführt: Die Weihnachtswendungen gehörten nicht zu den Dienstbezügen, die der verfassungsrechtlichen Garantie des Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (GG) unterlägen (Bundesverfassungsgericht, DRiZ 1968, 70). Die Gesetze vom 16. April 1964 und 15. Juli 1965 regelten die Sonderzuwendungen nur für Bundesbeamte, Richter im Bundesdienst, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit. Die DO-Angestellten gehörten unstreitig nicht zu diesem Personenkreis. § 5 DO enthalte keinen Verzicht der BG auf das Recht, freiwillig mehr Weihnachtsgeld zu gewähren. Die Klägerin habe auch seit Jahren entsprechend der Übung aller anderen BGen Weihnachtsgeld ohne eine entsprechende Regelung des Bundes gewährt. Das Weihnachtsgeld sei ursprünglich eine freiwillige Sozialleistung. Mindestens soweit die Klägerin Weihnachtsgeld in einer Höhe von mehr als 75 v.H. eines Monatsgehalts zahlen wolle, sei die Eigenschaft des Weihnachtsgeldes als einer ursprünglich freiwilligen Leistung erhalten geblieben. Da die Weihnachtswendung außerhalb der DO gewährt werde, liege es im pflichtgemäßen Ermessen, die Höhe der Zuwendung zu bestimmen. Die Auffassung der Beklagten treffe nicht zu, daß die Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verletzt würden, wenn mehr gewährt werde, als "unabweisbar notwendig" sei.

- 8 -



Die Beklagte hat zur Begründung ihrer Revision u.a. ausgeführt: Das LSG habe hinsichtlich der tariflichen Arbeitnehmer nicht geprüft, ob die Klägerin überhaupt ein Rechtsschutzbedürfnis für eine diesen Personenkreis besonders behandelnde gerichtliche Entscheidung habe. Sie habe unstreitig bei der Regelung für die Weihnachtswendungen keine Unterschiede zwischen den beiden Bedienstetengruppen gewollt. Auch die Empfehlung des Hauptverbandes habe eine übereinstimmende Behandlung aller Bediensteten der BG empfohlen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht und im Interesse des Betriebsfriedens sei es selbstverständlich, daß die tariflichen Arbeitnehmer nicht anders behandelt werden sollten als die DO-Angestellten. Die für die DO-Angestellten bestehende Rechtslage wirke sich zwangsläufig auch auf die Tarifangestellten aus. Die Klägerin habe aus diesem Grunde kein berechtigtes Interesse an der Prüfung der Rechtsfrage, ob an die Tarifangestellten mehr gezahlt werden könne. Das habe wegen des verlautbarten Willens zur Gleichbehandlung für den konkreten Rechtsstreit keine Bedeutung. Das LSG habe im übrigen zu Unrecht angenommen, daß der Vorstandsbeschuß, soweit tarifliche Arbeitnehmer in Frage stehen, noch im Rahmen der Verwaltungsführung liege. Bereits aus § 25 RVO folge die selbstverständliche Pflicht zur Beachtung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Dieser Grundsatz habe im sog. Beiträgegesetz vom 24. März 1934 (RGBl I S. 235) Abschnitt I § 1 eine definitive gesetzliche Ausprägung erfahren. Die Aufsichtsbehörde habe im Rahmen der Rechtskontrolle (§ 30 RVO) zu prüfen, ob die Mittel der Klägerin wirtschaftlich und sparsam verwendet werden. Dabei handele es sich nicht um eine Nachprüfung des Ermessens, denn die Begriffe "Wirtschaftlichkeit" und "Sparsamkeit" seien unbestimmte Rechtsbegriffe. Eine wertausfüllende Verwaltungstätigkeit sei Rechts- und nicht Ermessensanwendung und unterliege der vollen



Rechtskontrolle. Eine Maßnahme sei nur dann wirtschaftlich, wenn ein bestimmtes Ziel mit möglichst geringem Aufwand oder mit einem bestimmten Aufwand ein möglichst hoher Ertrag erzielt werde. Der Begriff des Sparsamen gehe hierüber sogar noch hinaus. Die Regelung des § 355 Abs. 2 Satz 2 RVO könne für die Prüfung nicht herangezogen werden. Sie sage nichts darüber aus, wie das Gebot der wirtschaftlichen und sparsamen Mittelverwendung zu verstehen sei. Unwirtschaftlich und unsparsam sei nicht - wie das LSG meine - erst eine offensichtlich unsinnige und verschwenderische Maßnahme, die in einem auffälligen Mißverhältnis zur wirtschaftlichen Lage des Versicherungsträgers stehe, sondern alles was zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben nicht unabweisbar erforderlich, nämlich notwendig sei. Im Bereich der persönlichen Verwaltungskosten seien infolgedessen nur solche Aufwendungen wirtschaftlich und sparsam, die den Bediensteten nicht versagt werden könnten. Die Bediensteten der Klägerin dürften deshalb nicht schlechtergestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Eine Weihnachtsgratifikation, die das Übliche erheblich übersteige, gewähre den Bediensteten jedoch Vorteile, die nicht unabweisbar notwendig seien. Das LSG habe die Frage der Üblichkeit nicht geprüft. Weihnachtsgratifikationen in Höhe von 100 v.H. eines Monatsgehalts seien innerhalb der öffentlichen Verwaltung nicht üblich. In der Bundesverwaltung und den Landesverwaltungen werde eine Gratifikation nur bis zur Höhe von $33 \frac{1}{3}$ v.H. eines Monatsgehalts gezahlt. Im Bereich der mittelbaren Staatsverwaltung (Sektor Sozialversicherung) würden 75 v.H. grundsätzlich nicht überschritten. Selbst die gewerblichen BGen hätten 100 v.H. für das Jahr 1965 nicht allgemein angestrebt. Klageverfahren seien nur mit etwa der Hälfte der gewerblichen BGen anhängig. Die landwirtschaftlichen BGen hätten alle Klagen zurückgenommen. Die Verwaltung der BG müsse auch den Be-



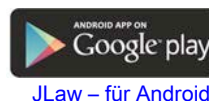
langen Rechnung tragen, die zum Wohl der Allgemeinheit unerlässlich seien. Die Klägerin könne sich deshalb nicht über die zur größten Sparsamkeit verpflichtende Finanznot der öffentlichen Hand hinwegsetzen. Die Klägerin gehöre als Körperschaft des öffentlichen Rechts zur mittelbaren Bundesverwaltung. Sie müsse denn deshalb den "übergeordneten Gesichtspunkten" Rechnung tragen (BSG 23, 206, 209). Dazu gehöre, daß in der öffentlichen Verwaltung eine personalpolitische Stabilität gewahrt bleiben müsse. Das könne jedenfalls dann nicht erreicht werden, wenn die Versicherungsträger je nach ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit versuchten, durch besondere finanzielle Anreize Bedienstete an sich zu ziehen. Zuwendungen aus Anlaß des Weihnachtsfestes dürften deshalb nur in einer Höhe gezahlt werden, die den üblichen und damit auch vertretbaren Rahmen nicht überschreiten. Üblich sei vielmehr gewesen, daß die Tarifangestellten nur in der Höhe Sonderzuwendungen erhielten, wie sie auch an Beamte gezahlt würden. Der Ansicht, daß die Klägerin gegen den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit verstoße, stehe auch nicht das Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) entgegen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes werde dieses Prinzip durch die gesetzliche Verpflichtung zur wirtschaftlichen und sparsamen Mittelverwendung eingeschränkt. Mit einer Zuwendung von 100 v.H. eines Monatsgehalts habe die Klägerin den Rahmen dessen, was innerhalb der öffentlichen Verwaltung als üblich angesehen werden könne, verlassen.

Gegenüber der Revisionsbegründung der Beklagten hat die Klägerin u.a. noch folgendes vorgetragen: Weihnachtszuwendungen seien nicht Dienstbezüge im Sinne des § 5 Abs. 1 DO. Aus dem Wortlaut der beiden Gesetze vom 16. April 1964 und 15. Juli 1965 ergebe sich, daß es

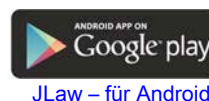


sich um Sonderleistungen handele, nicht um die Gewährung höherer Dienstbezüge. Es sei eine Mehrleistung. Aus § 50 DO ergebe sich nicht ein Verzicht auf das Recht, freiwillig mehr Weihnachtsgeld zu gewähren. Die Klägerin habe auch seit Jahren entsprechend der Übung aller anderen BGen Weihnachtsgeld ohne entsprechende Regelung des Bundes gewährt. Der Auslegung der §§ 5 und 6 DO, daß die Klägerin an die Gesetze von 1964 und 1965 gebunden sei, müsse entgegengehalten werden, daß die Einzelausgestaltung des privatrechtlichen Anstellungsvertrags weitgehend von der Verwaltungspraxis abhängt. In diesem Zusammenhang sei nur hingewiesen auf: Dienstpostenbewertung, Gewährung von Stellenzulagen, Hilfe bei der Wohnungsbeschaffung, Jubiläumsgelder, Fahrtkosten, Essenszuschüsse, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern. Die DO regle die Materie der Weihnachtsgeldgewährung nicht. Diese sei ursprünglich eine freiwillige Sozialleistung gewesen. Zumindestens soweit die Klägerin erstmalig mehr als 75 v.H. eines Monatsgehalts zahlen wollte, sei die Eigenschaft des Weihnachtsgeldes als ursprünglich freiwillige Leistung erhalten geblieben. Der Grundsatz, die Personalkosten auf das unabweisbar Notwendige zu beschränken, müsse gegenüber der gleichwertigen Forderung einer sozialen Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse der abhängig Beschäftigten zurücktreten.

Mit einem weiteren Schriftsatz, der am 20. März 1968 beim BSG eingegangen ist, hat die Klägerin u.a. noch vorgetragen: Die Klägerin habe ein rechtliches Interesse an der Entscheidung darüber, wie die Grenzen der Gestaltungsfreiheit der Klägerin als Selbstverwaltungskörperschaft zu ziehen seien. Der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung würde es der Klägerin nicht verbieten, etwa an die DO-Angestellten 75 v.H. und an die BAT-Angestellten ein volles Monatsgehalt zu zahlen. Die Bemessung des Weihnachtsgeldes sei

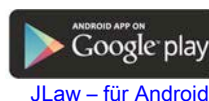


ein reiner Akt "kognitiven Ermessens". Für die Entscheidung darüber, ob eine Ausgabe im Hinblick auf die gesetzlichen Aufgaben und Zwecke des Versicherungsträgers notwendig sei, fehle im Gegensatz zu den auf dem Gebiet des Kassenarztrechts entschiedenen Fällen jeder wirklichen Beurteilungsmaßstab in dem Sinne, daß es darauf nur eine zutreffende Antwort gebe. Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit könnten ohne Bezug auf einen näher umschriebenen Sachverhalt keine unbestimmten Rechtsbegriffe sein. Sie seien vielmehr Grundsätze, die erst im Einzelfall der konkreten Ausgestaltung bedürften. Die Höhe des Weihnachtsgeldes sei eine Angelegenheit des Ermessens. Ob es unter allen Gesichtspunkten sparsam und wirtschaftlich sei, ein Weihnachtsgeld von $33 \frac{1}{3}$ v.H., 50 v.H., 75 v.H. oder 100 v.H. eines Monatsgehalts zu gewähren, sei der typische Anwendungsfall einer reinen Ermessensentscheidung. Der Hinweis der Beklagten auf die gesetzliche Regelung des Weihnachtsgeldes in Bund und Ländern ergebe die Definition: Was woanders gesetzlich geregelt sei, müsse für die Klägerin sparsam und wirtschaftlich sein. Diese Auffassung würde der Klägerin als Selbstverwaltungskörperschaft jede Möglichkeit zur Entfaltung eigener Initiative nehmen. Die Selbstverwaltung sei zwar an Gesetze gebunden, dürfe aber nicht darauf beschränkt werden, immer nur das zu tun, was "unabweisbar notwendig" wäre. Sie könnte dann ihren Aufgaben z.W. auf dem Gebiet des Heilverfahrens und der Unfallverhütung nicht gerecht werden. Die Gewährung von Weihnachtsgeld, als es für die Beamten noch nicht gesetzlich geregelt war, müßte dann schlechthin als "unwirtschaftlich" angesehen werden. Der Begriff der "Üblichkeit" führe ebenfalls nicht weiter. Es sei von jeher üblich gewesen, daß die Bediensteten der Sozialversicherungsträger unabhängig von der Regelung im Staatsbereich ein erheblich höheres Weihnachtsgeld als die Staatsbediensteten erhalten.



ten hätten. Der beanstandete Beschluß habe an diesem Zustand nichts geändert, sondern nur die frühere Differenzierung wiederhergestellt. Die Klägerin sei aus der allgemeinen Entwicklung, die auf seiten des Bundes gerade die Gewährung eines vollen Monatsgehalts zum Endziel habe, nicht ausgebrochen, sondern habe der allgemeinen Tendenz folgend das für legitim erklärte Ziel bereits 1965 erreichen wollen. Die Bedenken der Beklagten, die sich aus einer ungleichen Weihnachtsgeldgewährung im öffentlichen Dienst ergeben könnten, seien schon deswegen im wesentlichen gegenstandslos, weil zunächst alle BGen bereit gewesen seien, der Empfehlung des Hauptverbandes zu folgen. Unterschiede seien erst durch das Eingreifen der Beklagten entstanden. Daß die Klägerin mit der Gewährung von 100 v.H. eines Monatsgehalts in Konkurrenz zu anderen Verwaltungen treten könnte, dürfte eine mehr theoretische Erwägung sein. Die Bediensteten der BGen arbeiteten länger als im allgemeinen die Beamten des Bundes und der Länder. Ihre Mittagspause werde nicht auf die Dienstzeit angerechnet. Das entspreche einer Arbeitszeit von 2 1/2 Stunden wöchentlich, die mit einem Monatsgehalt abgegolten würde. Die Bediensteten der Landeszentralbanken und der Sparkassen erhielten Bankenzulagen, die im wesentlichen einem 13. und 14. Monatsgehalt entsprächen. Dieser Katalog könne beliebig fortgesetzt werden.

Demgegenüber hat die Beklagte an ihrer Auffassung festgehalten, daß das Weihnachtsgeld zu den Bezügen im Sinne von § 5 Abs. 1 DO gehöre. Das Sonderzuwendungsgesetz enthalte abschließend regelnde Vorschriften für die Weihnachtsszuwendungen. Dieses Gesetz sei nach § 5 Abs. 1 DO für das DO-Recht übernommen und für die Klägerin verbindlich. Sie habe die Höhe der Zuwendungen nicht nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmen können. Die Beachtung des Grund-



satzes der Wirtschaftlichkeit unterliege einer vollen Rechtskontrolle. Es sei nicht ein Fall von Ermessensanwendung. Mit dem Begriff des "Notwendigen" stehe ein verlässliches Orientierungsmittel zur Verfügung für das Finden der einzig richtigen Entscheidung. Die Bewertung einer Sozialleistung wie der Weihnachtszuwendung, die eine öffentlich-rechtliche Körperschaft gewähre, sei nicht ohne einen Vergleich mit den bei weitem größten öffentlichen Arbeitgebern möglich. Die dort gewährten Zuwendungen setzten zu berücksichtigende Maßstäbe. Daß die Klägerin bereits früher Weihnachtszuwendungen gezahlt habe, ohne daß der Vorwurf der Unwirtschaftlichkeit erhoben worden sei, besage nichts, weil sich diese Zuwendung gerade noch in einem der Höhe nach von früher zuständigen Aufsichtsbehörden nicht beanstandeten Umfang gehalten habe. Nachdem der Bund und die Länder die Höhe der Weihnachtszuwendungen verbindlich festgelegt hätten, dürfe die Klägerin die Höhe der Zuwendungen nicht erneut in Bewegung bringen und eine im öffentlichen Dienst nicht mehr erhobene und als unvertretbar angesehene Zahlung eines 13. Monatsgehalts vorwegnehmen, denn hierfür habe keine Notwendigkeit bestanden. Bei der Prüfung dessen, was noch als wirtschaftlich angesehen werden könne, habe die Beklagte zwar auch darauf abgestellt, was im öffentlichen Dienst üblich sei. Dabei komme es aber nicht darauf an, was historisch gesehen bei den BGen üblich gewesen sei, sondern darauf, welche Leistungen nach der derzeit geltenden Rechtslage innerhalb des öffentlichen Dienstes üblicherweise gezahlt werden. In dieser Hinsicht üblich sei aber lediglich $33\frac{1}{3}$ v.H. eines Monatsgehalts. Auch der Hinweis auf die Verhältnisse im Bankgewerbe gehe fehl, die dort zum Teil gezahlten 13. und 14. Monatsgehälter seien lediglich eine besondere Zahlungsmodalität.



- 15 -

Die Beteiligten haben sich noch in zwei weiteren Schriftsätzen geäußert.

II

Die Revisionen beider Beteiligten sind durch Zulassung statthaft und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden.

Gegenstand der nach § 54 Abs. 3 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) zulässigen Klage sind die Anordnungen vom 28. Oktober 1965 sowie vom 16. November 1965, mit denen die Beklagte den Beschluß des Vorstands der Klägerin vom 19. Oktober 1965 beanstandet hat, soweit den Bediensteten der Klägerin höhere Zuwendungen gewährt werden sollten als 75 v.H. des letzten Monatsbezuges.

Die Entscheidung hängt infolgedessen davon ab, ob der Beschluß des Vorstands der Beklagten zu Recht beanstandet worden ist.

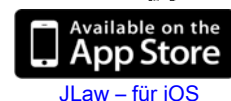
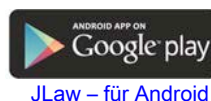
Wie in dem gleichfalls in der Sitzung am 31. Juli 1970 verkündeten - zur Veröffentlichung bestimmten - Urteil des erkennenden Senats in der Sache 2 RU 222/67 näher dargelegt ist, hat die Beklagte mit der angefochtenen Anordnung die Grenzen ihrer Aufsichtsbefugnis überschritten und in das Selbstverwaltungsrecht der Kläger eingegriffen. Die von der Beklagten angeordnete Begrenzung der Weihnachtswendung auf 75 v.H. eines Monatsgehalts findet weder im Recht des öffentlichen Dienstes noch in sonstigen Rechtsnormen eine Stütze. Die Bediensteten der Berufsgenossenschaften, deren Rechtsstellung durch eine Dienstordnung geregelt ist, sind keine Beamten im staatsrechtlichen Sinne. Deshalb erstreckt sich das für die

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

- 16 -



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



Bundesbeamten geltende Recht, das bei den Angestellten der bundesunmittelbaren Berufsgenossenschaften allein in Frage kommt, nicht unmittelbar auf die DO-Angestellten. Die Dienstordnung, die nach § 162 Abs. 2 SGG revisibles Recht ist, regelt vielmehr nur die sinngemäße Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften auf das - privatrechtliche - Rechtsverhältnis der DO-Angestellten. Wie im Urteil in der Sache 2 RU 222/67 näher dargelegt ist, hat der Bundesgesetzgeber auch nach der Erweiterung seiner Befugnisse durch das 22. Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 12. Mai 1969 (BGBl I 363) die Geltung der für die Bundesbeamten geltenden Vorschriften nicht auf die Bediensteten der Berufsgenossenschaften erstreckt. Auch der Geltungsbereich des Gesetzes über Weihnachtszuwendungen vom 16. April 1964 (BGBl I 278) und des Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung vom 15. Juli 1965 (BGBl I 609) umfaßt nur die Bundesbeamten.

Der Vorstand war auch durch die §§ 5 und 6 der Dienstordnung der Klägerin nicht gehindert, in Abweichung von dem Bundesbeamtenrecht die Gewährung einer Weihnachtszuwendung in der Höhe von einem Monatsgehalt zu beschließen. Wie im Urteil in der Sache 2 RU 222/67 ausführlich dargelegt ist, ergibt sich aus den §§ 5 und 6 der Dienstordnung nicht, daß die Klägerin sich hinsichtlich der Gewährung von Weihnachtszuwendungen durch diese Vorschriften einer Bindung an die für Bundesbeamte geltende Regelung unterwerfen wollte. In dem Urteil 2 RU 222/67 ist hierzu dargelegt, daß der Begriff "Dienstbezüge" (§ 5) die Weihnachtszuwendungen oder sonstige Zuwendungen nicht mitumfaßt.

Die Beklagte kann schließlich ihre Aufsichtsordnung nicht damit rechtfertigen, daß die Gewährung von Weih-



nachtszuwendungen in der beschlossenen Höhe gegen das Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit verstoße. Das Gebot einer wirtschaftlichen und sparsamen Mittelverwendung gilt wegen seiner überragenden und grundsätzlichen Bedeutung für die öffentliche Finanzwirtschaft nach der Auffassung des erkennenden Senats auch in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung, in denen seine Beachtung nicht ausdrücklich vorgeschrieben ist. In der gesetzlichen Unfallversicherung hat es in den §§ 25 ff, 724, 752 ff seinen Niederschlag gefunden. Die Aufsichtsbehörde hat im Rahmen ihres Aufsichtsrechts sicherzustellen, daß dieses Gebot durch die Versicherungsträger eingehalten wird. Hierbei entsteht ein natürliches Spannungsfeld zwischen den Befugnissen der Aufsichtsbehörde und der dem Selbstverwaltungsrecht der Versicherungsträger immanenten Personal- und Finanzhoheit. Eine den Bedürfnissen der Praxis gerecht werdende Lösung bietet sich nach der Auffassung des erkennenden Senats dahin, daß die Aufsichtsbehörde zum Einschreiten nur berechtigt, aber auch verpflichtet ist, wenn die Ausgaben des Versicherungsträgers nicht mehr im Rahmen vernünftigen Verwaltungshandelns liegen. Dies ist allerdings nicht schon, wie die Beklagte meint, der Fall, wenn die Grenzen des Notwendigen nicht eingehalten sind, was nach Ansicht der Beklagten schlechthin zutreffen soll, wenn ein Versicherungsträger höhere Weihnachtszuwendungen gewährt, als der Bund seinen Beamten zugesteht. Eine derartige schematische Betrachtungsweise würde den bei der einzelnen Körperschaft des öffentlichen Rechts gegebenen Verhältnissen nicht Rechnung tragen und deshalb zu Unbilligkeiten führen können. Eine Rechtsschranke für die Ausübung des Selbstverwaltungsrechts ergibt sich auch aus der Notwendigkeit, Rücksicht auf die Besoldungsverhältnisse im gesamten öffentlichen Dienst zu nehmen (BVerfG 4, 115, 140; BSG 23, 206, 209; BVerwG 18, 135, 140).



Die den Versicherungsträgern somit gezogene Grenze war nach der Auffassung des erkennenden Senats im Falle der Klägerin mit der Erhöhung der Weihnachtzuwendungen auf ein volles Monatsgehalt indessen noch nicht überschritten.

Der beanstandete Beschluß des Vorstands der Klägerin ist sonach nicht rechtswidrig. Die Revision der Klägerin ist begründet.

Der Senat hat unter Änderung des Urteils des LSG und des SG die Anordnungen der Beklagten vom 28. Oktober und 16. November 1965 in vollem Umfang aufgehoben. Die Revision der Beklagten hat der Senat zurückgewiesen.

