

Bundessozialgericht
- 7 RAr 31/74 -

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
22. Okt. 1974

.....

Kläger und Revisionsbeklagter,

Prozeßbevollmächtigter:

g e g e n

.....

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche Verhandlung vom 22. Oktober 1974 in Berlin durch den Vorsitzenden Richter Dr. B r o c k e , die Richter Dr. G a g e l und B e n d e r und die ehrenamtlichen Richter Dr. S c h w a r z b a u e r und K r i e g für Recht erkannt:

Die Sprungrevision der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 23. Januar 1974 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat dem Kläger auch die Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten.

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

I

Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Kläger für die Zeit vom 1. Mai 1972 bis 20. Juli 1972 Überbrückungsgeld nach den Richtlinien zur Förderung der Arbeitsaufnahme im Lande Berlin zusteht.

Der Kläger ist seit dem 1. Mai 1972 als Arbeitnehmer in Berlin beschäftigt. Er hatte seinen Wohnsitz zuvor in Hamburg. Seine Familie holte er erst am 20. Juli 1972 nach. Aufgrund seines Arbeitsvertrages hatte er gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Trennungsschädigung von 16,-- DM täglich (5,-- DM Übernachtungsgeld und 11,-- DM Tagegeld).

Am 23. Mai 1972 beantragte der Kläger bei der Beklagten die Gewährung von Überbrückungsgeld. Die Beklagte lehnte mit der Begründung ab, auf das Überbrückungsgeld sei das Trennungsgeld anzurechnen, das der Kläger von seinem Arbeitgeber beziehe (Bescheid vom 29. Mai 1972). Der Widerspruch des Klägers blieb ohne Erfolg (Widerspruchsbescheid vom 28. Juli 1972).

Der Kläger hat Klage erhoben. Vor dem Sozialgericht (SG) haben die Beteiligten sich geeinigt, daß nur der Anspruch auf Überbrückungsgeld bis zum 20. Juli 1972 im Streit sein solle. Für die Zeit danach werde die Beklagte einen neuen Bescheid erteilen.

Das SG hat mit Urteil vom 23. Januar 1974 unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide die Beklagte verurteilt, für die Zeit vom 1. Mai 1972 bis 20. Juli 1972 über den Antrag des Klägers auf Überbrückungsgeld in

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)



- 3 -

Höhe des für ledige Arbeitnehmer vorgesehenen Satzes unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

Es hat ausgeführt: Nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 der Richtlinien zur Förderung der Arbeitsaufnahme im Lande Berlin (RL) würden Leistungen nicht gewährt, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen erbringe. Die Trennungsentschädigung, die der Kläger von seinem Arbeitgeber erhalte, sei jedoch nur gleichartig dem Erhöhungsbetrag, um den das an ledige Arbeitnehmer zu zahlende Überbrückungsgeld aufgestockt werde, wenn Verheiratete einen getrennten Haushalt führen müßten. Das Überbrückungsgeld habe alle Mehraufwendungen abzudecken, die nicht einen besonderen Ausgleich in den RL gefunden hätten. Damit schließe das Überbrückungsgeld in seiner Zweckbestimmung alle Mehraufwendungen ein, die nicht Reisekosten und Umzugskosten seien. So könne der Arbeitnehmer, der nach Berlin gekommen sei, sich Kosten gegenüber sehen, die er bisher nicht gehabt habe. Er könne etwa gezwungen sein, höhere Beträge für Miete aufzuwenden als bisher. Daneben beständen aber die Fälle, in denen der Arbeitnehmer die bisherigen Aufwendungen am Heimatort weiter tragen müsse, weil zunächst seine Familie noch dort verblieben sei, und zusätzlich die Kosten seiner Unterkunft in Berlin. Dementsprechend sei es gerechtfertigt, für verheiratete Arbeitnehmer mit getrennter Haushaltsführung das Überbrückungsgeld zu erhöhen. Das Trennungsgeld, das der Kläger von seinem Arbeitgeber beziehe, wolle nur die Mehrkosten der doppelten Haushaltsführung abdecken und gleiche damit nur dem Erhöhungsbetrag des Überbrückungsgeldes.

Das SG hat die Berufung zugelassen.

Die Beklagte hat mit Einwilligung des Klägers Sprungrevision eingelegt.

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)



- 4 -

Sie legt dar:

Das Überbrückungsgeld lasse sich nicht aufspalten in einen Grund- und Erhöhungsbetrag. Es gebe nur ein Überbrückungsgeld. In dem erhöhten Überbrückungsgeld des verheirateten Arbeitnehmers, bei dem doppelte Haushaltskosten anfielen, sei das einfache Überbrückungsgeld enthalten, das auch der ledige Arbeitnehmer erhalte. Sowohl das einfache wie auch das erhöhte Überbrückungsgeld seien dazu bestimmt, pauschal die Mehraufwendungen des Arbeitnehmers auszugleichen.

Die pauschale Abgeltung, losgelöst vom Einzelfall, werde auch deutlich am Beispiel eines Ledigen, der auch dann nicht das erhöhte Überbrückungsgeld erhalte, wenn er einen doppelten Haushalt führe. Ebenso wie der Ledige mit dem einfachen Trennungsgeld die Kosten der doppelten Haushaltsführung bestreiten müsse, so sei auch der Verheiratete gehalten, mit dem einheitlich zu sehenden erhöhten Überbrückungsgeld die Aufwendungen nicht nur der doppelten Haushaltsführung, sondern auch anderer nicht einzeln aufgeführter Anlässe zu tragen.

Die Gewährung von Überbrückungsgeld neben der Trennungsentschädigung wäre mit dem Grundsatz der Subsidiarität öffentlicher Hilfen nicht vereinbar, wie er insbesondere in § 37 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zum Ausdruck komme. Schließlich würde es der Gerechtigkeit widersprechen, wenn Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber eine Trennungsentschädigung zahle, daneben noch das "einfache Überbrückungsgeld" beziehen könnten, während andere Arbeitnehmer anstelle der in der Regel wesentlich höheren Trennungsentschädigung nur das "erhöhte Überbrückungsgeld" erhalten könnten.

Die Beklagte beantragt,
das angefochtene Urteil aufzuheben und
die Klage abzuweisen.

- 5 -



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



- 5 -

Der Kläger beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

II

Die Sprungrevision ist unbegründet. Zu Recht hat das SG entschieden, daß das Trennungsgeld, das der Kläger bezogen hat, nur dem Teil des Überbrückungsgeldes gleicht, der ihm wegen getrennter Haushaltsführung zu zahlen wäre.

Die Nachprüfung des Verwaltungshandelns der Beklagten ist im vorliegenden Fall nicht deshalb beschränkt (§ 54 Abs. 2 Satz 2 Sozialgerichtsgesetz -SGG-), weil die Beklagte ein Ermessen ausüben darf. Die Richtlinien zur Förderung der Arbeitsaufnahme im Lande Berlin vom 31. Januar 1962 (RL), zuletzt geändert am 10. Februar 1970 (BAnz Nr. 26 vom 7. Februar 1962; Nr. 33 vom 18. Februar 1970) gewähren kein Ermessen, sondern sind Rechtsnormen, die anspruchsbegründend Voraussetzungen, Art und Umfang der Leistungen konkretisieren, die von der Beklagten zu erbringen sind (BSG 34, 115, 116).

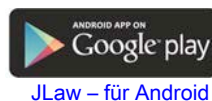
Die RL sind in ihrer jeweiligen Fassung Normbestandteil der 14. Durchführungsverordnung (DVO) zum Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG). Die 14. DVO zum AVAVG ist auch nach Außerkrafttreten des AVAVG in Geltung geblieben (§ 242 Abs. 3 AFG). Nach § 1 Abs. 2 RL besteht auf die Leistungen kein Anspruch. Deshalb kann die Beklagte, soweit das ihrem pflichtgemäßen Ermessen entspricht, die in den RL vorgesehenen Leistungen ganz oder teilweise versagen. Im Falle des Klägers ist jedoch nicht aus diesem Grunde die Frage der Ermessensgrenzen von Bedeutung; denn die Beklagte hat dem Kläger nicht in Ausübung ihres Ermessens eine Leistung verweigert,

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

- 6 -



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



- 6 -

sondern unter Verneinung der Voraussetzungen, bei deren Vorliegen sie von ihrem Ermessen Gebrauch machen darf. Der Ermessensbereich beginnt erst, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. Wolff, VerwR I, 8. Aufl. § 31 II a S. 185).

Die Voraussetzungen, unter denen dem Kläger vorbehaltlich der Ermessensausübung Überbrückungsgeld zu gewähren ist, liegen vor. Das SG hat bei dem Kläger die Umstände festgestellt, nach denen er zu den Personen gehört, die nach § 2 RL gefördert werden sollen. Diese Feststellung ist von der Beklagten nicht angegriffen worden. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 RL wird dem Arbeitnehmer, der nach Berlin übersiedelt, zum Ausgleich von sonstigen Mehraufwendungen, die mit der Arbeitsaufnahme in Berlin verbunden sind, ein Überbrückungsgeld gezahlt. "Sonstige Mehraufwendungen" i.S. des § 11 Abs. 1 Satz 1 RL sind alle Kosten, die nicht von den Vorschriften der RL über die Erstattung von Reise- und Umzugskosten erfaßt werden. Sie fallen auch bei dem Kläger an. Die Leistungsvoraussetzungen des § 11 Abs. 1 Satz 1 RL liegen daher bei ihm vor. Bei Verheirateten mit getrennter Haushaltsführung erhöht sich das Überbrückungsgeld (§ 11 Abs. 2 Satz 1 RL). Da der Kläger in der Zeit, für die er die Leistung begehrt, von seiner Familie getrennt lebte, sind insoweit die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 1 RL ebenfalls gegeben.

Die Gewährung von Überbrückungsgeld nach § 11 Abs. 1 RL ("einfaches Überbrückungsgeld") wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Kläger von seinem Arbeitgeber Trennungsgeld für die Zeit erhalten hat, für die er nun von der Beklagten das nicht erhöhte ("einfache") Überbrückungsgeld begehrt.

- 7 -



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



- 7 -

Nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 RL werden Leistungen nicht gewährt, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen erbringt oder zu erbringen verpflichtet ist. Den Begriff der gleichartigen Leistung hat die Beklagte in Nr. 2.16 ihrer Durchführungsanweisungen (i.d.F. des RdErl. 295/70.1.2.4.7 vom 24.7.1970 DBI. A S. 721) wie folgt erläutert: Gleichartige Leistungen nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 RL sind Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, die für den gleichen Zeitraum und für den gleichen Zweck gewährt werden. Diese Definition ist zutreffend. Insbesondere entspricht es dem Sinn des Wortes "gleichartig", wenn auf den Zweck der Leistung und nicht auf die Einzelheiten der Ausgestaltung abgestellt wird. Der Senat hat in einem Fall, in dem das Gesetz (§ 7 Abs. 1 Nr. 4 BKGG) es auf eine "vergleichbare tarifvertragliche Gesamtregelung" abstellte, entschieden, es komme nicht auf eine Übereinstimmung in allen Einzelheiten an. Gefordert werde nicht Gleichheit, sondern "Vergleichbarkeit" (BSG 35, 156, 161). So ist der Begriff der Gleichartigkeit nicht völlig identisch mit dem der völligen Übereinstimmung. Gleichartigkeit ist ebenfalls nicht Gleichheit, sondern nur Gleichheit der Art nach.

Das SG hat zu Recht ausgeführt, daß das vom Arbeitgeber des Klägers gewährte Trennungsgeld dem Überbrückungsgeld nur vergleichbar ist, soweit es sich um den "Erhöhungsbetrag" handelt. Denn wie das SG festgestellt hat, ohne daß dies die Beklagte beanstandet hätte, dient das vom Arbeitgeber des Klägers gewährte Trennungsgeld nur dem Zweck, die Mehrkosten auszugleichen, die dem Kläger durch die doppelte Haushaltsführung entstanden sind. Diesen Zweck hat der "Grundbetrag" des Überbrückungsgeldes aber nicht. Das ergibt sich einmal daraus, daß er auch dann gewährt wird, wenn eine doppelte Haushaltsführung nicht vorliegt, wie auch aus § 14 RL, aus dem zu entnehmen ist, daß das Überbrückungsgeld nach § 11 Abs. 1 Satz 1 RL selbst dann weiter-

- 8 -



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



- 8 -

gewährt werden soll, wenn der Arbeitnehmer ganz nach Berlin umzieht. Der Ordnungsgeber geht offenbar davon aus, daß in den ersten Monaten des Aufenthaltes in Berlin höhere Kosten allein schon durch die Anpassung an die neue Umgebung entstehen. Sie sollen pauschal abgegolten werden.

Die Beklagte stellt es darauf ab, daß es nicht einen selbständigen Erhöhungsbetrag des Überbrückungsgeldes nach § 11 Abs. 2 RL gebe, sondern nur ein einheitliches Überbrückungsgeld, das in dem einen Fall niedriger, in dem anderen höher sei. Der Wortlaut des § 11 RL, der in seinem Abs. 1 einen Betrag gewährt, in Abs. 2 denselben Betrag zusammen mit einer zusätzlichen Summe, wenn ein Verheirateter zwei getrennte Haushalte führt, läßt auch eine andere Auslegung zu. Das kann jedoch dahinstehen.

Die Beklagte geht nämlich bei ihrer Auffassung stillschweigend von der Voraussetzung aus, daß eine einheitliche Leistung nur einheitlich bestehen oder wegfallen könne. Das ist jedoch nicht richtig. Ein einheitlich entstandener Leistungsgrund, etwa ein Anspruch, kann auch teilweise wegfallen, wenn er teilbar ist und der Teil, der von dem Grund des Wegfalls betroffen ist, sich eindeutig bestimmen läßt. Nur wenn das nicht der Fall ist, müssen der grundsätzlichen rechtlichen Gestaltungsfreiheit Grenzen gesetzt werden. So ist es allgemein anerkannt, daß z.B. eine teilbare Forderung auch teilweise abgetreten werden kann. Der Gegenstand der Abtretung muß bestimmt oder individuell bestimmbar sein (BGH WM 1961, 601; Soergel-Siebert, Komm. z. BGB, 10. Aufl. § 398 Rdnr. 5). Ist aber die Teilleistung der Beklagten, die aufgrund der Gleichartigkeit mit Zuwendungen der Arbeitgeber entfallen soll, eindeutig abgrenzbar, etwa aufgrund der Art der Leistung oder ihrer Höhe nach, so

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

- 9 -



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

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

- 9 -

besteht kein Grund, den teilweisen Wegfall der Leistung zu verneinen.

Auch wenn man den "Erhöhungsbetrag" des Überbrückungsgeldes nicht als eine eigenständige Leistung ansieht, ist er doch von dem "Grundbetrag" so leicht abgrenzbar, daß kein Anlaß besteht, beide dem gleichen rechtlichen Schicksal zu unterwerfen, und zwar gerade dann, wenn etwa der Leistungsausschlußgrund des § 2 Abs. 2 Nr. 1 RL nur einen von ihnen betrifft.

Daß die RL von der Möglichkeit eines nur teilweisen Wegfalls der Leistungen ausgehen, ergibt sich aus § 2 Abs. 2 Nr. 1 RL. § 2 Abs. 2 Nr. 1 RL läßt die Leistungen der Beklagten nicht schon dann entfallen, wenn überhaupt irgendwelche gleichartigen Leistungen gewährt werden. Die Leistungen der Beklagten werden lediglich nicht gewährt, s o w e i t der Arbeitgeber gleichartige Leistungen erbringt. Dieses Wort läßt erkennen, daß zwar, wie es dem Begriff der Gleichartigkeit eigen ist, eine Gleichheit der Art nach ausreichend ist, daß aber Leistungen des Arbeitgebers unter dem Gesichtspunkt zu betrachten sind, wie weit sie denen der Beklagten gleichen.

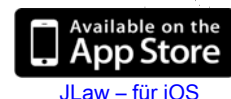
Aus dem Umstand, daß Ledige auch dann das erhöhte Überbrückungsgeld nicht erhalten, wenn sie mit einer doppelten Haushaltsführung belastet sind, läßt sich nicht schließen, daß Verheiratete dann den "Grundbetrag" nicht erhalten, wenn sie von ihrem Arbeitgeber die Kosten der doppelten Haushaltsführung ersetzt erhalten. Das "erhöhte" Überbrückungsgeld für Ledige ist, aus welchen Gründen auch immer, in den RL nicht vorgesehen. Der "Grundbetrag" des Überbrückungsgeldes für Verheiratete ist jedoch vom Ordnungsgeber in jedem Fall gewollt. Zu ihm tritt bei getrennter Haushaltsführung ein weiterer Betrag, der allein – wie dargelegt – wegfällt,

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

- 10 -



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



- 10 -

wenn vom Arbeitgeber nur für diese Art der Aufwendungen Ersatz geleistet wird.

Dagegen läßt sich nicht einwenden, die Gewährung von Überbrückungsgeld neben der Trennungsentschädigung sei mit dem Grundsatz der Subsidiarität öffentlicher Hilfen nicht vereinbar. Die RL kennen keinen selbständig zu beachtenden allgemeinen Grundsatz der Subsidiarität. Der hinter § 2 Abs. 2 Nr. 1 RL stehende Zweck ist allerdings, die Leistungen der Beklagten nachrangig zu den gleichartigen Leistungen des Arbeitgebers zu machen. § 2 Abs. 2 Nr. 1 RL liegt im vorliegenden Fall jedoch nur bezüglich des "Erhöhungsbetrages" des Überbrückungsgeldes vor.

Nicht richtig ist auch die Meinung der Beklagten, es widerspreche der Gerechtigkeit, wenn Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber eine Trennungsentschädigung zahlen, daneben noch das "einfache Überbrückungsgeld" bezögen, während andere Arbeitnehmer anstelle der in der Regel wesentlich höheren Trennungsentschädigung nur das "erhöhte Überbrückungsgeld" erhalten könnten. Voraussetzung dafür, daß dem Arbeitnehmer, der Trennungsgeld von seinem Arbeitgeber bezieht, das "einfache Überbrückungsgeld", also der "Grundbetrag" nach § 11 Abs. 1 Satz 1 RL verbleibt, ist stets, daß die Trennungsentschädigung nur die Kosten der doppelten Haushaltsführung decken soll. Das ist eine Tatfrage. Sie ist im vorliegenden Fall vom SG bejaht worden. Werden ihm diese Mehrkosten vom Arbeitgeber ersetzt, so kann es nicht ungerecht sein, daß er für die anderen Mehrkosten, die § 11 Abs. 1 Satz 1 RL voraussetzt, wie jeder andere, etwa ein Arbeitnehmer, der nicht die Kosten zweier Haushalte hat, den "Grundbetrag" des § 11 Abs. 1 Satz 1 RL erhält. Einen Ausgleich vorzunehmen zwischen Arbeitnehmern gut zahlender Arbeitgeber und solchen weniger gut zahlender, ist

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

- 11 -



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



- 11 -

nicht Aufgabe der RL.

Nach allem ist die Sprungrevision der Beklagten zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 Abs. 1 SGG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)