

Bundessozialgericht
- 7 RAr 88/76 -

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

Verkündet am
22. November 1977

.....
Urk.Beamter
a. Geschäftsstelle

.....
Kläger und Revisionsbeklagter,

Prozeßbevollmächtigte :

.....
g e g e n
.....

.....

Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die
mündliche Verhandlung vom 22. November 1977 für
Recht erkannt :

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landes-
sozialgerichts Berlin vom 20. August 1976 wird zurück-
gewiesen.

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

- 2 -



- 2 -

G r ü n d e :

I

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Weitergewährung von Überbrückungsgeld aus Anlaß seiner Arbeitsaufnahme in Berlin.

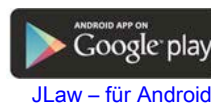
Der 1950 geborene Kläger ist von Beruf Elektromechaniker und wohnte zunächst in L b. K . Am 13. März 1973 nahm er eine Beschäftigung in Berlin bei der Firma A T auf, die er durch Vermittlung des Arbeitsamtes gefunden hatte. Die Beklagte zahlte dem Kläger die von ihm beantragten Kosten für die Anreise nach Berlin. Für die Zeit vom 13. März 1973 bis 12. April 1973, also für den ersten Monat, gewährte sie ihm auch Überbrückungsgeld. Am 10. April 1973 wechselte der Kläger zu der Firma A GmbH & Co. (Fa. A.) über. Nach dem Arbeitsvertrag wurde der Kläger ab 10. April 1973 auf unbestimmte Zeit bei der Fa. A. als Elektromechaniker eingestellt. Die Fa. A. stellt nach ihrem Geschäftszweck gegen Entgelt anderen Firmen vorübergehend Arbeitskräfte zur Verfügung. Die Fa. A. besitzt die dazu erforderliche Erlaubnis gemäß Art. 1 § 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vom 7. August 1972 - AÜG - (BGBI I 1393).

Nachdem der Kläger der Beklagten seinen Arbeitsplatzwechsel mitgeteilt hatte, lehnte diese den vom Kläger gestellten Antrag auf Auszahlung von Überbrückungsgeld für die Zeit ab 13. April 1973 durch Bescheid vom 3. Mai 1973 ab, weil an der Förderung der Arbeitsaufnahme bei einem Verleihunternehmen in Berlin kein arbeitsmarktpolitisches Interesse bestehe. Der dagegen eingelegte Widerspruch war erfolglos (Widerspruchsbescheid vom 25. Juni 1973).

- 3 -



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



- 3 -

Das Sozialgericht (SG) Berlin hat mit Urteil vom 3. April 1975 den Bescheid in Gestalt des Widerspruchsbescheides aufgehoben und die Beklagte verurteilt, dem Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts einen neuen Bescheid zu erteilen. Der Kläger teilte während des Verfahrens über die von der Beklagten eingelegte Berufung dem Berufungsgericht mit, daß er am 31. August 1973 bei der Fa. A. ausgeschieden, vom 3. September 1973 bis 30. Juni 1975 bei der Firma B Maschinenbau-AG tätig gewesen sei und danach anschließend die Technikerschule in B besuche.

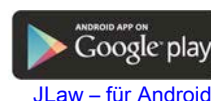
Das Landessozialgericht (LSG) Berlin hat mit Urteil vom 20. August 1976 die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt: Als der Kläger im März 1973 nach Berlin gekommen sei, um dort eine Beschäftigung als Elektromechaniker bei der Firma A T funken aufzunehmen, habe er alle Tatbestandsmerkmale erfüllt, die ihn zum Leistungsempfang nach den Richtlinien zur Förderung der Arbeitsaufnahme im Land Berlin vom 31. Januar 1962 in der Fassung vom 10. Februar 1970 (Berlin-Richtlinien; siehe Bundesanzeiger Nr. 26 vom 7. Februar 1962 und Nr. 33 vom 18. Februar 1970) berechtigten. Durch den Wechsel von der Firma A T zur Fa. A. vom 10. April 1973 sei im Vorliegen der tatbestandsmäßigen Voraussetzungen für den Leistungsempfang keine Änderung eingetreten. Der Kläger sei über den 12. April 1973 hinaus nach wie vor als Elektromechaniker tätig gewesen. Ungeachtet der Grundkonzeption des AÜG sei der Beruf des Klägers bei der Fa. A. nicht der eines Leiharbeitnehmers, sondern weiterhin der eines Elektromechanikers gewesen, wie sich auch aus dem auf unbestimmte Zeit angelegten Arbeitsvertrag ergebe. Das Kriterium, nach dem ein Arbeitnehmer für die Erhaltung oder Stärkung der Leistungsfähigkeit der Berliner Wirtschaft dienlich sei, richte sich nach der Art der ausgeübten Tätigkeit und nicht danach, ob die Beklagte die Art des Unternehmens gutheiße oder billige. Im übrigen erfüllten Betriebe der gewerbs-

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 -

mäßigen Arbeitnehmerüberlassung ein echtes wirtschaftliches Bedürfnis, denn sie dienten der Behebung personeller Engpässe oder der Bewältigung erhöhter Arbeitsbelastung beim Entleiher und bewirkten so die Verhinderung einer Produktivitätseinbuße wie auch den - teilweisen - Abbau der Fluktuationsarbeitslosigkeit.

Die Tatbestandsvoraussetzungen seien auch nicht dadurch weggefallen, daß der Kläger den Arbeitsplatz ohne Mitwirkung der Beklagten gewechselt habe. Dem Sinn und Zweck der in § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien vorgesehenen Mitwirkung der Beklagten bei der Arbeitsaufnahme würde es widersprechen, wenn jeder Wechsel des Arbeitgebers von der Zustimmung der Arbeitsverwaltung abhängig wäre, denn das würde der Berlin-Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte sogar abträglich sein. Sinn und Zweck der Mitwirkung sei, Arbeitnehmer derjenigen Berufsgruppen für eine Tätigkeit in Berlin zu gewinnen, die nach der Wirtschaftsstruktur und dem Arbeitskräftebedarf gebraucht werden. Dem sei bei einem Arbeitsplatz- - ohne Berufs- Wechsel Genüge getan, wenn die Beklagte zunächst eingeschaltet und die Dienlichkeit der Arbeitsaufnahme z.B. eines Elektromechanikers wie hier bejaht habe.

Mit der zugelassenen Revision rügt die Beklagte einen Verstoß gegen § 1 der 14. Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 30. Januar 1962 in Verbindung mit §§ 1, 2, 11 der Berlin-Richtlinien sowie von § 242 Abs. 3 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG).

Die Beklagte ist der Ansicht, der Kläger habe nicht für die Dauer mindestens eines Jahres eine Beschäftigung im Land Berlin aufgenommen, wie es § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien verlange. Er habe die am 13. März 1973 bei der Firma A T aufgenommene Tätigkeit nach kurzer Zeit auf-

- 5 -



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



- 5 -

gegeben und bereits am 10. April 1973 ohne Mitwirkung der Bundesanstalt für Arbeit (BA) eine neue Beschäftigung bei der Fa. A. aufgenommen, so daß er zumindest vom Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels an nicht mehr nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien gefördert werden könne.

Nach Aufnahme der Tätigkeit als Leiharbeiter bei der Fa. A. gehöre der Kläger nicht mehr dem zu fördernden Personenkreis in seiner Eigenschaft als Elektromechaniker an. Der Gesetzgeber bewerte die Tätigkeit des Leiharbeiters als einen besonderen Beruf. Das folge einmal daraus, daß für Leiharbeiter die Verwaltungs-Berufsgenossenschaften zuständig seien, unabhängig von der Tätigkeit, die sie bei Überlassung an ein anderes Unternehmen ausübten. Auch sei nach § 6 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung über die Arbeitserlaubnis für nichtdeutsche Arbeitnehmer vom 2. März 1971 (BGBl I, 152 - AEVO -) die Arbeitserlaubnis zu versagen, wenn der nichtdeutsche Arbeitnehmer als Leiharbeiter tätig werden wolle.

Schließlich bestehe auch die Gefahr eines arbeitsmarktpolitisch unerwünschten Anstiegs der Zahl von Verleih-Firmen in Berlin, wenn für § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien der Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem Verleihunternehmen ausreichen würde, denn dann könnten die Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag mit einem Verleihunternehmen in Berlin abschließen, die Überlassungen aber außerhalb von Berlin im Bundesgebiet erfolgen. Ein solches Ergebnis stehe im Widerspruch zu dem in § 1 der Berlin-Richtlinien genannten Zweck der Förderung, der Berliner Wirtschaft zur Erhaltung oder Stärkung die notwendigen Arbeitnehmer zuzuführen.

Die Beklagte beantragt,

das angefochtene Urteil und das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 3. April 1975 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

- 6 -



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



- 6 -

Der Kläger beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Seiner Ansicht nach sei eine Förderung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien nur dann ausgeschlossen, wenn ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis vor Ablauf eines Jahres ende. Der Kläger habe aber tatsächlich mindestens ein Jahr lang in Berlin gearbeitet. In § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien sei der Fall des späteren Arbeitgeberwechsels nicht geregelt. Deswegen sei in einem solchen Falle die Förderung aber nicht ausgeschlossen. So folge aus der Zielsetzung in § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien, wonach Facharbeiter gefördert werden sollen, die von der Berliner Wirtschaft zur Erhaltung oder Stärkung ihrer Leistungsfähigkeit benötigt werden, daß der Kläger nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 auch als Leiharbeitnehmer zu fördern sei, denn durch seine tatsächlich ausgeübte Beschäftigung als Elektromechaniker sei er auch als Leiharbeitnehmer der Berliner Wirtschaft nützlich geworden.

Die Tätigkeit als Leiharbeitnehmer bedeute nicht die Zugehörigkeit zu einem besonderen Beruf. Andernfalls läge darin ein Verstoß gegen § 20 Abs. 5 AFG. Die Zuständigkeit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaften für bei Verleihunternehmen tätige Arbeitnehmer anstelle der Fach-Berufsgenossenschaft beruhe allein auf organisatorischen Erwägungen und habe keine Auswirkungen auf die Art der Tätigkeit eines Leihararbeitnehmers. Die Beklagte argumentiere schließlich auch gegen ihre eigenen verwaltungsinternen Anordnungen, wenn danach selbst solche Arbeitnehmer gefördert werden könnten, die ohne Mitwirkung der BA ein Beschäftigungsverhältnis in Berlin eingehen und deren Beruf nicht in der sogenannten "schwarzen Liste" aufgeführt sei. Die von der Beklagten gesehene Gefahr eines arbeitsmarktpolitisch unerwünschten Anstiegens der Zahl von Verleihbetrieben in Berlin bei Förderung von Leihararbeitnehmern, deren Überlassung im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Bundesgebiet erfolge, sei ohne jeden tatsächlichen Bezug. In diesem Falle fehle es für eine Förderung am Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen. Auch lasse sich mit dieser Argumentation nicht die Förderung von Leiharbeitnehmern ablehnen; denn wenn tatsächlich konkrete Anhaltspunkte für solche Umgehungen vorlägen, könne die Beklagte dies verhindern, nämlich durch Gewährung der Förderung unter der Auflage, daß die Entleihfirma dem Arbeitsamt namentlich bekanntgegeben werde.

II

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Sie verweigert in den angefochtenen Verwaltungsakten dem Kläger zu Unrecht die begehrte Fortzahlung des Überbrückungsgeldes.

Der Anspruch des Klägers ist aus den Berlin-Richtlinien begründet. Diese Richtlinien sind zwar aufgrund der Ermächtigung in § 1 der Vierzehnten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) vom 30. Januar 1962 (BGBl I, 58) - 14. DVO - ergangen. Danach wird die BA beauftragt, an Personen aus dem Bundesgebiet, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmer im Land Berlin aufnehmen, Leistungen zur Deckung der mit der Arbeitsaufnahme verbundenen Mehraufwendungen nach Richtlinien zu gewähren, welche die Bundesregierung im Benehmen mit dem Senat von Berlin erläßt. Nach § 242 Abs. 3 AFG gilt die 14. DVO jedoch auch über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des AFG (1. Juli 1969, § 251 AFG) weiter, solange eine Rechtsverordnung nach § 3 Abs. 5 AFG nichts anderes bestimmt. Das ist bisher nicht geschehen. Über § 1 der 14. DVO gelten demgemäß die Berlin-Richtlinien entsprechend weiter. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) kommt diesen Richtlinien Normqualität zu (BSG in Breithaupt 1975 S. 533; BSGE 34, 115, 117; SozR 4720 Allg. RL Arbeitsaufnahme Berlin



- 8 -

Nrn. 1 und 2).

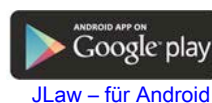
Mit der Aufnahme seiner Beschäftigung bei der Firma A. T. erfüllt der Kläger die Voraussetzungen für den Anspruch auf Überbrückungsgeld nach den Berlin-Richtlinien; denn es handelte sich nach den bindenden Feststellungen des LSG (§ 163 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-) dabei um die Arbeitsaufnahme eines Arbeitnehmers, der von der Berliner Wirtschaft zur Erhaltung oder Stärkung ihrer Leistungsfähigkeit benötigt wurde; die für mindestens ein Jahr bestimmte Arbeitsaufnahme kam unter Mitwirkung der BA zustande und löste demgemäß den Anspruch auf Überbrückungsgeld aus (§§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 1, 11 der Berlin-Richtlinien).

Der Anspruch des Klägers ist durch seinen Arbeitsplatzwechsel zur Fa. A. nicht weggefallen. Der Arbeitsplatzwechsel als solcher steht dem Anspruch nicht deswegen entgegen, weil § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien die Aufnahme einer Beschäftigung für die Dauer mindestens eines Jahres verlangt. Insofern handelt es sich um eine Rechtsbedingung, die bei der Arbeitsaufnahme bzw. bei einer früheren Antragstellung nach den Umständen des Einzelfalles als ernsthafte Absicht der Arbeitsvertragsparteien feststellbar sein muß, also im Rahmen einer Prognose zu beurteilen ist. Tatsächliche Abweichungen hiervon, die sich später ergeben, vernichten den Leistungsanspruch nicht stets, sondern nur ausnahmsweise. Das ergibt sich schon aus § 4 der Berlin-Richtlinien. Danach sind Leistungen zurückzuzahlen, wenn sie entweder aufgrund falscher Angaben zu Unrecht gewährt worden sind oder der mit der Leistung bezweckte Erfolg durch ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers nicht erreicht worden ist. Dabei kann es dahinstehen, ob in dieser Regelung lediglich die Grundlage für ein Rückforderungsrecht der BA zu erblicken ist oder auch das Recht zur rückwirkenden Aufhebung früherer Bewilligungsbescheide entsprechend § 151 AFG. Aus den Feststellungen des LSG ist

- 9 -



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



- 9 -

nicht ersichtlich, daß der Arbeitsplatzwechsel des Klägers einen Tatbestand im Sinne von § 4 der Berlin-Richtlinien erfüllt.

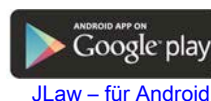
Aber auch aus dem sonstigen Inhalt der Berlin-Richtlinien ergibt sich nicht die grundsätzliche Schädlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels für den Anspruch auf Überbrückungsgeld. Wenn es in § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien heißt, der Arbeitnehmer müsse eine Beschäftigung für die Dauer mindestens eines Jahres aufnehmen, so ist das Wort "eine" nicht zahlenmäßig zu verstehen mit der Folge, daß Leistungen zu versagen sind, wenn der Arbeitnehmer während der Dauer des einen Jahres zwei oder mehrere Beschäftigungen in Berlin ausgeübt hat. Das Wort "eine" steht im Zusammenhang mit den Worten "eine Beschäftigung im Land Berlin für die Dauer mindestens eines Jahres aufnehmen" und bezieht sich ersichtlich nicht auf "eine", sondern auf "mindestens eines Jahres". Infolgedessen hat eine Beschäftigung auch dann ein Jahr gedauert, wenn ein Arbeitnehmer während des einen Jahres in mehreren Beschäftigungsverhältnissen gestanden hat. Die Worte "für die Dauer mindestens eines Jahres" bedeuten nicht, daß der Arbeitnehmer verpflichtet ist, ein Jahr lang bei ein und demselben Arbeitnehmer weiterzuarbeiten; es genügt, wenn der Arbeitsvertrag auf mindestens ein Jahr lang abgeschlossen ist oder wenn der Arbeitnehmer in Berlin insgesamt mindestens ein Jahr lang gearbeitet hat, auch wenn er innerhalb dieser Zeit den Arbeitsplatz wechselt. Im übrigen heißt es in § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien, die Beschäftigung müsse für die Dauer mindestens eines Jahres "aufgenommen" werden. § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien spricht also nicht davon, der Arbeitnehmer müsse mindestens ein Jahr lang in Berlin arbeiten; vielmehr ist hier wiederum an den Begriff der Arbeitsaufnahme angeknüpft, der bereits in der Überschrift der Richtlinien und in ihrem § 1 Abs. 1 verwendet wird. Aus dem Begriff "Arbeitsaufnahme" läßt sich aber ent-

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

nehmen, daß der Zeitpunkt des Beginns einer Beschäftigung in Berlin ausschlaggebend für die Leistungsgewährung sein soll. Von daher ist, wie schon ausgeführt, prognostisch auf das Merkmal der Aufnahme einer Beschäftigung "für die Dauer mindestens eines Jahres" zu schließen.

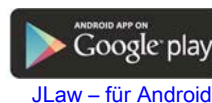
An der Erfüllung dieses Merkmals fehlt es ferner nicht deshalb, weil bei einem Arbeitsplatzwechsel kurzfristige Unterbrechungen der Beschäftigung eintreten können, wie auch im Falle des Klägers. Das LSG hat nicht festgestellt, wann der Kläger sein Arbeitsverhältnis bei der Firma A T aufgegeben hat, so daß nicht geklärt ist, wie lange die Beschäftigungsdauer vor der Arbeitsaufnahme bei der Fa. A. am 10. April 1973 unterbrochen war. Da der Kläger die Beschäftigung bei der Firma A T erst am 13. März 1973 aufgenommen und bereits am 10. April 1973 die Stelle bei der Fa. A. angetreten hat, kann aber die Beschäftigungsdauer nur für kurze Zeit unterbrochen gewesen sein. Auch zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Fa. A. am 31. August 1973 und dem Beginn der Beschäftigung bei der Firma B Maschinenbau AG am 3. September 1973 war die Beschäftigungsdauer nur kurz unterbrochen. Diese kurzfristigen Unterbrechungen während der einjährigen Beschäftigungsdauer sind unschädlich, weil sie sich bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht vermeiden lassen und es nach den Richtlinien insbesondere darauf ankommt, daß der Arbeitnehmer langfristig in Berlin tätig wird, was beim Kläger der Fall ist. Unterbrechungen dieser Art spielen für den Fortbestand des Leistungsanspruchs jedenfalls solange keine Rolle, als daraus nicht auf eine Lösung von der Beschäftigung in Berlin im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien zu schließen ist. Im Falle des Klägers ist dieser Schluß nicht zu ziehen.

Diese aus dem Inhalt der Berlin-Richtlinien in Bezug auf einen Arbeitsplatzwechsel gefundene Auslegung rechtfertigt

- 11 -



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



sich auch aus dem Sinn und Zweck der danach vorgesehenen Leistungen. Dieser ist in § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien allgemein umschrieben. Aus den übrigen Bestimmungen der Richtlinien folgt, daß die Leistungen ihrer Art und ihren Bedingungen nach in großzügigem Umfang gewährt werden, so z.B. ggf. Flugkosten für die Vorstellung, Kosten für die Anreise, Umzugskosten und noch sechs Monate lang nach Arbeitsaufnahme ein Überbrückungsgeld zur Abgeltung von Mehraufwendungen. Durch § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien wird die Förderung nur insoweit eingeschränkt, als nicht alle Arbeitnehmer nach den Richtlinien gefördert werden, die nach Berlin gehen wollen, sondern nur diejenigen, die von der Berliner Wirtschaft benötigt werden. Die Insellage Berlins bedingt, daß für die Berliner Wirtschaft Arbeitskräfte auch aus dem Bundesgebiet beschafft werden müssen. Durch die Berlin-Richtlinien wird die BA beauftragt, einerseits der Berliner Wirtschaft dabei zu helfen, die gesuchten Arbeitnehmer zu bekommen, andererseits den Arbeitnehmern, die in Berlin eine Arbeit aufnehmen, die damit verbundenen Mehraufwendungen zu erstatten. Da die mit dem Umzug nach Berlin verbundenen Mehraufwendungen ein Hindernis für den Arbeitnehmer sein könnten, nicht nach Berlin zu gehen, soll durch die Leistungen nach den Berlin-Richtlinien dieses Hindernis für die Arbeitnehmer beseitigt werden. Durch die Leistungsgewährung soll den Arbeitnehmern im Bundesgebiet ein finanzieller Anreiz gegeben werden, nach Berlin zu gehen; Berlin soll auf diese Weise für die Arbeitnehmer im Bundesgebiet attraktiv gemacht werden. Nur aus wirtschaftlichen Gründen wird an die Leistungsgewährung die Bedingung geknüpft, daß die Beschäftigung mindestens ein Jahr lang andauert, damit sich die Kosten für die Leistungen rentieren. Wenn aber die Arbeitsaufnahme selbst, also der Beginn der Beschäftigung in Berlin für die Leistungsgewährung entscheidend ist - wie auch schon die Wortauslegung gezeigt hat -, muß es für die Leistungsgewährung ohne Bedeutung sein, wenn der Arbeitnehmer während der Dauer der Leistungsgewährung den Arbeitsplatz wechselt. Ob dies auch für einen Wechsel auf



- 12 -

Arbeitsplätze gilt, die nicht die Zweckbestimmung des § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien erfüllen, kann dahinstehen, da dies hier nicht der Fall ist, wie noch auszuführen bleibt.

Der Arbeitsplatzwechsel des Klägers steht seinem Anspruch schließlich nicht deshalb entgegen, weil er ohne Mitwirkung der BA erfolgt ist. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 der Berlin-Richtlinien ist die Mitwirkung der BA lediglich für die "Arbeitsaufnahme" in Berlin vorgeschrieben. Schon nach dem Wortlaut der Bestimmung ist die Mitwirkung bei einem späteren Arbeitsplatzwechsel demnach entbehrlich. Das ist auch sinnvoll, denn nach § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien werden nur die Arbeitnehmer gefördert, die von der Berliner Wirtschaft benötigt werden. Von dieser Zweckrichtung her bedarf es der Mitwirkung der Beklagten lediglich bei der (ersten) Arbeitsaufnahme in Berlin, weil die Beklagte auf dem Wege über die Förderung diejenigen Arbeitnehmer auswählen kann, die die Berliner Wirtschaft benötigt. Etwas anderes ergibt sich nicht aus der Regelung in § 11 Abs. 3 der Berlin-Richtlinien, wonach das Überbrückungsgeld für den ersten Monat bei der Arbeitsaufnahme und für die folgenden Monate immer erst jeweils zu Beginn des Monats gezahlt wird, also nicht auf einmal im Voraus. Insoweit handelt es sich lediglich um eine Verfahrensvorschrift betreffend die Auszahlung der Leistung, aus der auf eine grundsätzliche Mitwirkungsbedürftigkeit der BA bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht geschlossen werden kann. Die Beklagte vertritt im übrigen offenbar selbst die Meinung, daß ihre Mitwirkung bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht erforderlich ist, wenn die neue Beschäftigung "arbeitsmarktpolitisch" von Interesse ist (vgl. Anlage 2 zum Runderlaß der BA Nr. 295/70.1.2.4.7 vom 24. Juli 1970, DA 2.07, auch DA 2.11, Dienstblatt A der BA 1970 Nr. 53 S. 721 ff, 730).

- 13 -



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



- 13 -

Dem Anspruch des Klägers steht es ferner nicht entgegen, daß es sich bei der Fa. A., zu der er übergewechselt ist, um eine sogenannte Verleihfirma handelte. Die Berlin-Richtlinien enthalten keine ausdrücklichen Bestimmungen des Inhalts, daß die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen wegfallen, wenn der Arbeitnehmer während der Förderung zu einer Verleihfirma überwechselt. Nach den Voraussetzungen für die Leistungsgewährung in § 2 der Berlin-Richtlinien ist es unerheblich, bei welcher Firma der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt, also auch, ob er bei einer Verleihfirma tätig ist. Auch aus § 1 der Berlin-Richtlinien ergeben sich keine Anhaltspunkte, wonach die Voraussetzungen wegfallen, wenn ein Arbeitnehmer bei einer Verleihfirma Arbeit aufnimmt.

Da ferner die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Leistungsgewährung vorliegen, war die Beklagte nicht wegen deren Fehlens berechtigt, das Überbrückungsgeld für den zweiten bis sechsten Monat abzulehnen. Die Auffassung der Beklagten ist deshalb unzutreffend, dem Kläger könne kein Überbrückungsgeld weitergewährt werden, weil er nicht mindestens ein Jahr lang in einem, unter Mitwirkung der Beklagten zustande gekommenen, Beschäftigungsverhältnis gestanden habe.

Auf das Überbrückungsgeld nach § 11 der Berlin-Richtlinien besteht allerdings kein Rechtsanspruch (§ 1 Abs. 2 der Richtlinien). Vielmehr handelt es sich um Leistungen, deren Gewährung im pflichtgemäßen Ermessen der Beklagten steht (BSG SozR 4720 Allg. RL Arbeitsaufnahme Berlin Nr. 2; BSGE 34, 115, 117). Die Beklagte durfte gleichwohl die Leistung des Überbrückungsgeldes nicht mit der von ihr gewählten Begründung ablehnen.

Die Berlin-Richtlinien gewähren der Beklagten bei ihren Entscheidungen kein freies Ermessen, d.h., sie darf Leistungen nicht aus jedem ihr sachdienlich erscheinenden Grunde ablehnen. Das ergibt sich insbesondere aus dem in § 1 Abs. 1

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

- 14 -



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

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

der Berlin-Richtlinien umschriebenen Leistungszweck, wonach die Leistungen die Arbeitsaufnahme von Arbeitnehmern fördern sollen, die von der Berliner Wirtschaft zur Erhaltung oder Stärkung ihrer Leistungsfähigkeit benötigt werden. Bei dem Begriff "Erhaltung oder Stärkung der Leistungsfähigkeit der Berliner Wirtschaft" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff mit Beurteilungsspielraum, denn die Leistungsgewährung nach den Richtlinien wird damit von weiteren tatsächlichen "Einschätzungsprärogativen" abhängig gemacht (vgl. BSGE 38, 138; SozR 4100 § 36 Nr. 7). So muß die BA in Zusammenarbeit mit Betrieben der Berliner Wirtschaft feststellen, in welchen Berufen Arbeitnehmer benötigt werden. In den Richtlinien wird der Begriff "Erhaltung oder Stärkung der Leistungsfähigkeit der Berliner Wirtschaft" nicht definiert. Für die Auslegung kann aus dem Wortlaut des § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien entnommen werden, daß der Beklagten dadurch eine Auslesefunktion eingeräumt wird, denn sie soll nur diejenigen Arbeitnehmer fördern, die von der Berliner Wirtschaft zur Erhaltung oder Stärkung ihrer Leistungsfähigkeit benötigt werden. Aus den Worten "benötigt werden" ergibt sich, daß einerseits der Bedarf der Berliner Wirtschaft an bestimmten Arbeitnehmern maßgebend sein soll, aus den Worten "Arbeitnehmer, die von der Berliner Wirtschaft benötigt werden", ergibt sich andererseits, daß der Beruf des Arbeitnehmers im Vordergrund stehen soll. Nach den - an sich nicht verbindlichen - Durchführungsanweisungen (DA) der Beklagten zu den Richtlinien (Runderlaß der BA Nr. 295/70, Dienstblatt A 1970, 729 ff) berücksichtigt die Beklagte den Bedarf der Berliner Wirtschaft an Arbeitnehmern in der Weise, daß sie Listen mit Berufen aufstellt, die von der Berliner Wirtschaft nicht benötigt werden (s. Runderlaß der BA Nr. 205/72.1, Dienstblatt A 1972, S. 620 f) und die Förderung davon abhängig macht, ob der Beruf des Antragstellers in der Liste aufgeführt ist oder nicht (vgl. DA aaO Ziff. 1.02 Abs. 1). Neben diesem "normalen Verfahren" kann die Beklagte aber auch, wenn der Beruf in der Liste nicht enthalten ist, unabhängig von der Liste prüfen, ob die Voraus-



- 15 -

setzungen nach § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien erfüllt sind (vgl. DA aaO Ziff. 1.02 Abs. 2). Mit diesen Regelungen hat die Beklagte den ihr durch § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien eröffneten Beurteilungsspielraum in zulässiger Weise, nämlich dem Sinne dieser Regelung entsprechend, eingegrenzt. Sie muß sich selbst hieran jedoch halten und hat nur innerhalb der so vorgegebenen Grenzen, deren Einhaltung gerichtlich voll nachprüfbar ist, das Recht zur Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen.

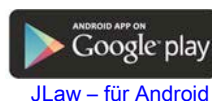
Mit der Entscheidung im Falle des Klägers hat die Beklagte die von ihr selbst gesteckten Grenzen für die Ausfüllung der Zweckbestimmung von Leistungen nach § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien überschritten. Der vom Kläger ausgeübte Beruf des Elektromechanikers ist in der erwähnten Negativliste von Berufen, die für die Berliner Wirtschaft im streitigen Zeitraum nicht benötigt wurden, nicht enthalten. Dem steht es nicht entgegen, daß der Kläger zeitweise für eine Verleihfirma tätig war; denn der Kläger hatte damit entgegen der Auffassung der Beklagten in Bezug auf die hier maßgeblichen Rechtsfragen nicht den Beruf eines Leiharbeitnehmers angenommen und den eines Elektromechanikers verloren. Der Begriff des Leiharbeitnehmers wird in Art. 1 § 1 AÜG verwendet. Das Gesetz versteht darunter solche Personen, die in arbeitsvertraglichen Beziehungen zu einem Verleiher stehen und von diesem Dritten (Entleiher) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen werden. Im Verhältnis zum Verleiher, der Fa. A., ist der Kläger somit zwar Leiharbeitnehmer, doch arbeitet er für den Entleiher in seinem Beruf als Elektromechaniker. Einen Beruf Leiharbeitnehmer gibt es nicht, wie sich auch aus der "Klassifizierung der Berufe" entnehmen läßt, in der der Begriff nicht aufgeführt ist, wo vielmehr zur Abgrenzung der Berufe die "ausgeübte" Tätigkeit verwendet wird. Auch in der von der Beklagten aufgestellten Liste (aaO) ist der Begriff Leiharbeitnehmer nicht enthalten. Wie sich vielmehr aus dem Arbeitsvertrag ergibt, ist der Kläger bei der

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
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Fa. A. als "Elektromechaniker" eingestellt. Demzufolge war der Kläger auch nach seinem Arbeitsplatzwechsel zur Fa. A. weiterhin als Elektromechaniker tätig, woran das arbeitsvertragliche Verhältnis zwischen ihm und der Fa. A. nichts ändert. Die Tätigkeit des Klägers wird auch durch die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften nicht anders bewertet. Die Zuständigkeit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaften für Leiharbeitnehmer ist dadurch bedingt, daß der eigentliche Arbeitsvertrag in dem Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer abgeschlossen wird und zwischen Verleiher und Entleiher nur Arbeitnehmerüberlassungsverträge. Den tatsächlichen und rechtlichen Beziehungen zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer, die auch als Arbeitsverhältnis qualifiziert werden könnten (vgl. BSGE 31, 235, 244), wird dadurch Rechnung getragen, daß - wie der Kläger richtig ausführt - der Entleiher auch die Fachberufsgenossenschaften einzuschalten hat (vgl. auch Becker, Komm. zum AÜG, Rd.Nr. 2 zu Art. 3 § 1 Nr. 4). Durch diese sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wird die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers jedoch nicht in berufsqualifizierender Weise bewertet, sondern der Leiharbeitnehmer nur gegen Risiken geschützt, wenn der Verleiher seinen sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen nicht nachkommt (vgl. Becker aaO, Anm. I, 1 zu Art. 3 § 1).

Aus § 6 Abs. 1 Satz 2 AEVO, auf den sich die Beklagte beruft, ergibt sich nichts anderes. Diese Vorschrift betrifft nur nichtdeutsche Leiharbeitnehmer, so daß daraus keine Verallgemeinerungen für alle Leiharbeitnehmer, also auch für deutsche Leiharbeitnehmer hergeleitet werden können. Die Vorschrift ist im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen der AEVO und dem damit verfolgten Zweck zu sehen, die Tätigkeit von nichtdeutschen Arbeitnehmern im Geltungsbereich des AFG zu kontrollieren. Da für die Erteilung der Arbeitserlaubnis der ausgeübte Beruf und die Firma, bei der der nichtdeutsche Arbeitnehmer tatsächlich



- 17 -

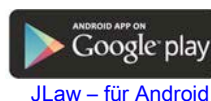
tätig werden will oder tätig ist, von Bedeutung sind, lag es nahe, bei der Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich die Arbeitserlaubnis zu versagen.

Zu Unrecht ist die Beklagte weiter davon ausgegangen, die Wirtschaftstätigkeit der Fa. A. als Verleihfirma finde nicht innerhalb des in § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien beschriebenen Leistungszweckes statt. Die Fa. A. ist im Besitz der Erlaubnis nach Art. 1 § 1 AÜG und ist somit zur Arbeitnehmerüberlassung berechtigt. Es muß deshalb grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß die Fa. A. eine geordnete Tätigkeit ausübt, für die ein wirtschaftliches Bedürfnis besteht (vgl. BVerfGE 21, 261 ff; wegen der Gründe, die zum Erlass des AÜG führten vgl. im einzelnen die Regierungsbegründung zum Entwurf eines AÜG, BT-Drucks. VI/2303; ferner BR-Drucks. 200/71 und BT-Drucks. VI/3505). Die Fa. A. ist dadurch gleichzeitig selbst ein Teil der Berliner Wirtschaft. Allerdings verdient sie als solche im Rahmen des § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien nur dann Förderung, wenn es sich bei den von ihr entliehenen Arbeitnehmern um Angehörige solcher Berufe handelt, die mit ihrer Tätigkeit ihrerseits der Zweckbestimmung dieser Vorschrift entsprechen und die ausschließlich in Berlin tätig werden. Wie sich insbesondere aus dem Leistungskatalog der Berlin-Richtlinien ergibt, kommt es nämlich auf die Arbeitsaufnahme, das ist die konkrete Tätigkeit, in Berlin selbst an. Allerdings muß die Tätigkeit auch in Berlin selbst ausgeübt werden. Der Beklagten ist zuzustimmen, daß es dem Leistungszweck des § 1 der Berlin-Richtlinien nicht entsprechen würde, wenn Verleihfirmen in Berlin Arbeitnehmer einstellen und diese dann für Tätigkeiten außerhalb Berlins, also etwa im Bundesgebiet, verleihen würden. Das war hier jedoch nicht der Fall, so daß sich die Tätigkeit des Klägers für die Verleihfirma A. im Rahmen von § 1 der Berlin-Richtlinien hielt.

Demgegenüber können die Bedenken der Beklagten gegen die Tätigkeit von rechtmäßig arbeitenden Verleihfirmen als die Berliner Wirtschaft störend nicht durchschlagen. Die Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

klage hat weder für ihre Behauptung, die Tätigkeit von Verleihfirmen bewirke eine unerwünschte Fluktuation noch für deren Erheblichkeit in diesem Zusammenhang eine nähere Begründung angegeben. Durch die Verleihfirmen kann die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt dann verstärkt werden, wenn Verleihfirmen Dauerarbeitskräfte einstellen. Solange die Verleihfirmen nur Zeitarbeitnehmer verleihen, die aus bestimmten Gründen keine Daueranstellung annehmen wollen oder können und ohnehin nur ein zeitliches Arbeitsinteresse haben, tritt der vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) erwähnte Mobilisierungseffekt ein. In Zeiten einer Voll- oder Überbeschäftigung wird dadurch der Arbeitsmarkt entlastet (Mobilisierungs- und Entlastungsfunktion, vgl. Becker aaO, Einl. S. 68). Hierdurch werden latente Arbeitskraftreserven erschlossen und der Wirtschaft diese bei personellen Engpässen und Spitzenbelastungen vorübergehend zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise entsteht ein sogenannter zweiter Arbeitsmarkt, der sowohl den besonderen Bedürfnissen der Wirtschaft nach einem vorübergehenden Bedarf an Arbeitskräften als auch den Interessen der Arbeitnehmer entgegenkommt, die aus bestimmten Gründen nur kurzfristig arbeiten können oder wollen (vgl. Becker aaO, Einl. S. 71). Allerdings besteht in Zeiten einer Unterbeschäftigung kein Bedürfnis an der Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräfte. Die Nachfrage der Verleihfirmen auf dem Arbeitsmarkt mag dann dazu führen, daß Dauerarbeitskräfte unter bestimmten Umständen ihren Arbeitsplatz verlassen und zu Verleihfirmen überwechseln, weil diese bessere Bedingungen bieten können. Es erscheint jedoch fraglich, ob die Beklagte dieses meint. Letztlich kann das aber dahinstehen, denn durch die Fluktuation der Arbeitnehmer verändert sich auf keinen Fall der Bedarf der Berliner Wirtschaft an Arbeitnehmern zur Erhaltung oder Sicherung ihrer Leistungsfähigkeit. Wie die Beklagte nämlich selbst ausführt, werden dieselben Arbeitnehmer, die die Verleihfirmen erst den Betrieben entziehen, als Leiharbeitnehmer denselben Firmen wieder überlassen. Die Ablehnung von Leistungen nach den Richtlinien



entspricht damit nicht den von der Beklagten in § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien gesetzten Grenzen.

Auch mit der Auffassung, Verleihfirmen würden erst Arbeitskräfte ohne eigenen wirtschaftlichen Bedarf binden und diese damit Firmen mit Bedarf entziehen, sie dann aber – möglicherweise zu erhöhten Preisen – denselben Unternehmen zur Verfügung stellen, wodurch die Löhne hochgetrieben würden, kann die Beklagte nicht gehört werden.

Wenn die Verleihfirmen Dauerarbeitskräfte einstellen wollen und diese auf dem Arbeitsmarkt beschaffen müssen, stehen sich auf dem Arbeitsmarkt Arbeitnehmerüberlassungsfirmen und die eigentlichen Beschäftigungsunternehmen (als potentielle Entleiher) als Konkurrenten gegenüber. Dadurch kann zwar die Gefahr einer wechselseitigen Abwerbung durch erhöhte Lohnzusagen entstehen (so auch Becker aaO, Einl. S. 68). Wenn Arbeitnehmerüberlassungsfirmen durch erhöhte Lohnversprechen Dauerarbeitskräfte dem Arbeitsmarkt entziehen und diese der Wirtschaft über einen längeren Zeitraum hinweg zu Preisen überlassen, die weit über dem allgemeinen Lohnniveau liegen, so kann damit allerdings eine volkswirtschaftlich unerwünschte Bedrohung der Preisstabilität eintreten (vgl. Becker aaO, Einl. S. 71). Die Erwägung der Beklagten ist deshalb in sich folgerichtig, hier aber nicht durchgreifend, denn darauf käme es im Rahmen des § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien nur an, wenn diese Lohnpreiserhöhungen den Bedarf der Berliner Wirtschaft an Arbeitnehmern zur Erhaltung oder Sicherung ihrer Leistungsfähigkeit negativ beeinflussen würden. Diese Auswirkungen der Arbeitnehmerüberlassung mögen zwar volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich von Bedeutung sein, verändern aber nicht den Bedarf der Berliner Wirtschaft im Sinne des § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien. Im übrigen hat die Beklagte nichts dafür vorgetragen, daß solche volkswirtschaftlich unerwünschten Folgen im Falle des Klägers eingetreten sind. Darüber hinaus hätte die Beklagte die Möglich-

- 20 -

keit, demgegenüber verstärkt Arbeitskräfte aus dem Bundesgebiet anzuwerben, damit die Unternehmen in Berlin, die Arbeitskräfte benötigen, diese nicht von den Verleihfirmen leihen müssen. Insgesamt gesehen überschreitet diese Erwägung der Beklagten den ihr durch § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien gesetzten Beurteilungsspielraum.

Zu Unrecht beruft sich die Beklagte ferner auf das Fehlen eines arbeitsmarktpolitischen Interesses für die Gewährung des Überbrückungsgeldes an den Kläger, weil dieser zu einer Verleihfirma gewechselt sei. In den Berlin-Richtlinien ist der Begriff des arbeitsmarktpolitischen Interesses nicht enthalten. Nach der bereits zitierten Ziff. 2.07 der DA (aaO) können Leistungen nach den Richtlinien nicht weitergewährt werden, wenn der Arbeitnehmer während der Dauer der Förderung in eine Beschäftigung überwechselt, die arbeitsmarktpolitisch nicht von Interesse ist. Zwar ist der Begriff des arbeitsmarktpolitischen Interesses in anderen gesetzlichen Regelungen enthalten (vgl. z.B. § 1 der Anordnung der Beklagten zur Förderung der Arbeitsaufnahme vom 18. Dezember 1969 – ANBA 1970 S. 90). Bei den Richtlinien handelt es sich jedoch um eine selbständige Regelung, was dagegen spricht, Begriffe aus anderen Anordnungen oder anderen gesetzlichen Regelungen auf die Gewährung von Leistungen nach den Berlin-Richtlinien zu übernehmen. Zwar ist die Beklagte bei allen ihren Aufgaben verpflichtet, die in §§ 1 und 2 AFG gesetzten Ziele der Arbeits- und Wirtschaftspolitik zu verwirklichen. Wenn der Gesetzgeber in der 14. DVO zum AVAVG angeordnet hat, daß die BA die Leistungen zur Deckung der mit der Arbeitsaufnahme verbundenen Mehraufwendungen nach den Richtlinien gewähren soll, so hat sie sich bei der Leistungsgewährung auch nach diesen Richtlinien zu richten. Infolgedessen bleibt für Erwägungen, die keine Grundlage in den Richtlinien haben, kein Raum. Der Begriff des arbeitsmarktpolitischen Interesses in dem von der Be-

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

- 21 -



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



klagen verwendeten Sinne entspricht im übrigen nicht der in § 1 Abs. 1 der Berlin-Richtlinien vorgegebenen Zweckbestimmung. Danach kommt es lediglich auf die Frage der Erhaltung oder Stärkung der Berliner Wirtschaft an, auch wenn es sich dabei um arbeitsmarktpolitisch unerwünschte Maßnahmen handeln kann. So hätte die Beklagte z.B. Arbeitnehmer aus dem Bundesgebiet bei einem entsprechenden Bedarf selbst dann für eine Arbeitsaufnahme in Berlin zu fördern, ggf. sogar "anzuwerben", wenn diese im Bundesgebiet selbst dringend benötigt würden. Da nicht ersichtlich ist, daß die Beklagte mit dem Fehlen eines arbeitsmarktpolitischen Interesses für die Förderung von Arbeitnehmern von Verleihfirmen nach den Berlin-Richtlinien lediglich die in § 1 Abs. 1 dieser Richtlinien angeführte Zweckbestimmung meint, überschreitet sie mit der Verwendung dieses Begriffs ebenfalls die ihr gesetzten Grenzen.

Wenn die Beklagte sich ferner darauf beruft, daß bei der Arbeitnehmerüberlassung der Arbeitsvertrag nur über Teilbereiche der in Frage kommenden Beschäftigung ausgedehnt werde, Zeiten und Wirtschaftsbereiche, in denen der Kläger tatsächlich tätig werde, dagegen offenblieben, so handelt es sich dabei nicht um hier maßgebliche Erwägungen.

Die erste Begründung trifft auf den Kläger nicht zu. Im Arbeitsvertrag ist als Beruf "Elektromechaniker" eingetragen. Diese Bezeichnung stimmt mit dem tatsächlichen Beruf des Klägers überein, der auch vorher bei der Firma A T als Elektromechaniker beschäftigt war. Im Arbeitsvertrag ist keine Regelung enthalten, wodurch der Arbeitsvertrag nur auf Teilbereiche der in Frage kommenden Beschäftigung beschränkt ("ausgedehnt") wird. Wenn der Kläger Dritten als Elektromechaniker verliehen wird - und nach den Feststellungen des LSG auch verliehen worden ist -, so ist er bei diesen auch als Elektromechaniker tätig.

Die zweite Begründung der Beklagten enthält eine bloße Feststellung. Es entspricht gerade der Eigenart der Arbeitnehmer-



- 22 -

überlassung, daß im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher nicht voraussehbar ist, wie lange und in welchen Wirtschaftsbereichen der Kläger tatsächlich tätig wird. Dies soll nach der Absicht des Gesetzgebers auch so sein. Nach Art. 1 § 3 Nr. 5 AÜG ist die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu versagen, wenn der Verleiher mit dem Leiharbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt oder nach Art. 1 § 3 Nr. 5 AÜG, wenn die Dauer des Arbeitsvertrages mit dem Leiharbeitnehmer über die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher beschränkt wird. Damit will der Gesetzgeber gerade erreichen, daß die Arbeitsverhältnisse über den Zeitpunkt der erstmaligen Überlassung hinaus andauern, denn es gehört zu den spezifischen Arbeitgeberberrisiken des Verleihers, den Leiharbeitnehmer über die Zeit der erstmaligen Überlassung hinaus weiterzubeschäftigen oder bei fehlender Einsatzmöglichkeit den Lohn weiterzuzahlen (vgl. Becker aaO Rd.Nrn. 35 und 45 zu Art. 1 § 3). Wie das BVerfG ausgeführt hat, erschweren Arbeitnehmerüberlassungsverträge der BA eine Statistik sowie die Beobachtung und Kontrolle des Arbeitsmarktes aber nicht in höherem Umfang, als es bei Arbeitsverträgen der Fall ist, die ohne ihre Mitwirkung zustande kommen (vgl. BVerfGE 21, 269).

Nach allem muß die Revision der Beklagten zurückgewiesen werden.

- 23 -



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



- 23 -

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)