

Aktenzeichen: 3 AZR 84/03
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 21. Oktober 2003
- 3 AZR 84/03 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 20. März 2002
- 23 Ca 363/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 5. September 2002
- 7 Sa 39/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Vordienstzeiten

Gesetze:

BetrAVG § 30d Abs. 1 Satz 3, § 18 idF vom 16. Dezember 1997; 1. RGG
§ 9; GG Art. 3 Abs. 1, Art. 33 Abs. 2, 4 und 5

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 84/03
7 Sa 39/02
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Oktober 2003

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Reissner und Lohre für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. September 2002 - 7 Sa 39/02 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob Vordienstzeiten des Klägers bei der Berechnung seiner Zusatzrente zu berücksichtigen sind.

Der am 29. April 1936 geborene Kläger war vom 7. Juli 1955 bis einschließlich 30. Juni 1956 als Beamter auf Widerruf beim Bundesgrenzschutz und vom 1. Juli 1956 bis 6. Juli 1970 als Zeitsoldat bei der Bundeswehr beschäftigt. Im Jahre 1982 bewarb er sich bei der Beklagten auf die Beamtenstelle eines Fortbildungssachbearbeiters. Diese Stelle wurde nach Eingang seiner Bewerbung in eine Angestelltenstelle umgewandelt. Der Kläger war vom 15. November 1982 bis zum 31. März 1999 als Angestellter bei der Beklagten tätig. Mit Schreiben vom 9. November 1992 unterrichtete sie ihn davon, dass er am 15. November 1992 sein 25-jähriges Dienstjubiläum begehen werde. Sie überreichte ihm eine entsprechende Dankurkunde und zahlte ihm eine Jubiläumsszuwendung in Höhe von 600,00 DM.

Der Kläger kündigte mit Schreiben vom 25. Juni 1998 „zum 31. März 1999 das Arbeitsverhältnis, um die Betriebsrente ab 1. Mai 1999 zu beanspruchen“. Seit dem 1. Mai 1999 bezieht er aus der gesetzlichen Rentenversicherung Altersrente. Die Beklagte bewilligte ihm eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 0,4 % der ruhegeldfähigen Bezüge pro vollem Beschäftigungsjahr. Sie errechnete einen Betrag von monatlich 333,85 DM, ausgehend von 16 Beschäftigungsjahren und ruhegeldfähigen Bezügen von insgesamt 5.216,39 DM.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse 31 Beschäftigungsjahre zugrunde legen. Die beim Bundesgrenzschutz und der Bundeswehr abgeleisteten Beschäftigungszeiten seien zu berücksichtigen. Nach § 6 BeamtVG seien die bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn zurückgeleg-



ten Dienstzeiten ruhegehaltstfähig. Gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoße es, wenn die für die Versorgung maßgeblichen Beschäftigungszeiten bei Beamten und Angestellten unterschiedlich berechnet würden. Auch europäisches Arbeitsrecht verlange die Gleichbehandlung von Beamten und Angestellten. Zudem sei es reiner Zufall gewesen, dass er auf seiner Stelle nicht als Beamter, sondern als Angestellter tätig gewesen sei. Bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeiten habe auch die Beklagte seine Vordienstzeiten beim Bundesgrenzschutz und bei der Bundeswehr anerkannt. Es sei willkürlich, diese Dienstzeiten bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung zu ignorieren.

Der Kläger hat sinngemäß beantragt,

1. festzustellen,

dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm auf Grund seiner nach dem 1. RGG erworbenen Versorgungsanwartschaft ab dem 1. Mai 1999 eine Zusatzrente zu zahlen, bei deren Berechnung seine vom 7. Juli 1955 bis zum 30. Juni 1956 beim Bundesgrenzschutz und vom 1. Juli 1956 bis zum 6. Juli 1970 bei der Bundeswehr zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen sind,

2. festzustellen,

dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn die sich durch die Erhöhung der Bruttomonatszusatzrente seit dem 1. Mai 1999 ergebenden Differenzbeträge nachzuzahlen und die jeweilige monatliche Differenz mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz nach § 1 des Diskontsatz-Überleitungs-Gesetzes vom 9. Juni 1998 (BGBl. I 1242) jeweils ab dem 1. eines Monats, beginnend mit dem 1. Mai 1999 zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die Vordienstzeiten des Klägers erhöhten seine Zusatzrente nicht. Die dafür maßgeblichen Regelungen seien verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt er sein Klagebegehren weiter.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben, ist die Feststellungsklage zwar zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die von ihm geforderte höhere Betriebsrente.

I. Entgegen der von der Beklagten geäußerten Bedenken sind die Feststellungsanträge des Klägers zulässig. Die prozessualen Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt.

1. Im vorliegenden Rechtsstreit soll der Inhalt der Versorgungsrechte und damit ein Rechtsverhältnis iSd. § 256 Abs. 1 ZPO geklärt werden. Die Feststellungsklage muss sich nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auf einzelne daraus entstehende Rechte, Pflichten oder Folgen beschränken, sofern dafür ein Feststellungsinteresse besteht (*vgl. ua. BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 46/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 39, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu A II 1 der Gründe*).

2. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Klärung der Berechnung seiner Betriebsrente. Er musste keine Leistungsklage erheben. Da der Vorrang der Leistungsklage einer sinnvollen Erledigung von Rechtsstreitigkeiten dient, ist eine Feststellungsklage zulässig, wenn auf diesem Wege eine sachgemäße und einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen. So verhält es sich hier. Die Parteien streiten darüber, wie die beim Bundesgrenzschutz und der Bundeswehr zurückgelegten Vordienstzeiten des Klägers nach den maßgeblichen Versorgungsregelungen zu behandeln sind. Diese Meinungsverschiedenheit wird durch ein Feststellungsurteil bereinigt. Der Kläger benötigt keinen Vollstreckungstitel, um seine Ansprüche gegen die Beklagte durchzusetzen. Sie ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft, bei der zu erwarten ist, dass sie auch einem Feststellungsurteil nachkommt (*vgl. ua. BAG 23. April 2002 - 3 AZR 268/01 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 54 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 24, zu A 2 der Gründe*).



II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, bei der Berechnung der Zusatzrente die beim Bundesgrenzschutz und bei der Bundeswehr zurückgelegten Vordienstzeiten des Klägers zu berücksichtigen.

1. Da der Kläger vorzeitig ausgeschieden ist und der Versorgungsfall vor dem 1. Januar 2001 eingetreten ist, hat er nach § 30d Abs. 1 Satz 3 BetrAVG einen Anspruch auf Zusatzrente mindestens in der Höhe, wie er sich aus § 18 BetrAVG in der Fassung vom 16. Dezember 1997 - aF - (BGBl. I S. 2998) ergibt. Diese Mindestrente ist Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. Nach § 18 Abs. 3 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG aF beläuft sie sich für jedes Beschäftigungsjahr auf 0,4 % vH des Arbeitsentgelts, das nach dem 1. RGG für die Leistungsbemessung maßgebend war, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens (31. März 1999) der Versicherungsfall im Sinne des Ruhegeldgesetzes eingetreten wäre. Ob die nach § 18 Abs. 3 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG aF maßgeblichen Beschäftigungszeiten mit denen nach § 9 des 1. RGG ruhegeldfähigen Beschäftigungszeiten übereinstimmen, kann dahinstehen. Nach § 9 des 1. RGG sind die beim Bundesgrenzschutz und bei der Bundeswehr zurückgelegten Beschäftigungszeiten des Klägers nicht ruhegeldfähig. Auch wenn die Beklagte den Kläger bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder einer anderen unter § 18 Abs. 1 BetrAVG aF fallenden Zusatzversorgungseinrichtung pflichtversichert hätte, blieben diese Vordienstzeiten nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 aF unberücksichtigt. Die in § 18 Abs. 3 BetrAVG aF vorgeschriebene sinngemäße Anwendung des § 18 Abs. 2 Nr. 1 aF rechtfertigt jedenfalls nicht die Einbeziehung von Beschäftigungszeiten, die weder für § 9 des 1. RGG noch im unmittelbaren Anwendungsbereich des § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG aF eine Rolle spielen.

2. Für die Beamtenversorgung einerseits und die arbeitsrechtliche Zusatzversorgung andererseits gelten zwar unterschiedliche Berechnungsregeln. Sie verletzen aber nicht den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

a) Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG ist die Dienstzeit ruhegehaltsfähig, die der Beamte vom Tage seiner ersten Berufung in das Beamtenverhältnis an im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamtenverhältnis zurückgelegt hat. Zutreffend wird in Nr. 6.1.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVGvV) vom 3. November 1980 (GMBI. S. 742) darauf hingewiesen, dass ein Wechsel des Dienstherrn auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit keinen Einfluss hat. Mehrere Beamtendienstzeiten werden zusammengerechnet, wobei Zeiten



einer Unterbrechung nicht mitzählen. Auch die Dienstzeit, in der ein Beamter nach Vollendung des 17. Lebensjahres vor der Berufung in das Beamtenverhältnis berufsmäßig im Dienst der Bundeswehr gestanden hat, gilt nach § 8 Abs. 1 BeamtVG als ruhegehaltstfähig. Wäre der Kläger nicht als Angestellter beschäftigt, sondern zum Beamten ernannt worden, so wären seine beim Bundesgrenzschutz als Beamter auf Widerruf und seine bei der Bundeswehr als Zeitsoldat geleisteten Dienstzeiten ruhegehaltstfähig gewesen.

b) Entgegen der Ansicht des Klägers verstößt es nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, dass der Bundesgesetzgeber in § 18 BetrAVG und der Landesgesetzgeber in § 9 des 1. RGG die maßgeblichen Beschäftigungszeiten abweichend vom Beamtenversorgungsrecht festlegten. Ob es sich bei der Beamtenversorgung und der betrieblichen Altersversorgung um vergleichbare Sachverhalte handelt, lässt sich mit guten Gründen bezweifeln. Diese Frage bedarf jedoch im vorliegenden Rechtsstreit keiner näheren Prüfung. Jedenfalls liefern die grundlegenden Strukturunterschiede ausreichende sachliche Gründe dafür, bei der Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Zusatzrente von Berechnungsvorschriften der Beamtenversorgung abzuweichen.

aa) Das Beamtenverhältnis ist eine gesetzlich geregelte öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehung. Sie ist nach Art. 33 Abs. 5 GG unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln. Diese Verfassungsnorm enthält nicht nur einen Regelungsauftrag an den Gesetzgeber (vgl. *BVerfG 11. Dezember 1962 - 2 BvL 2, 3, 21, 24/60, 4, 17/61 - BVerfGE 15, 167, 196*) und eine institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums (vgl. *BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 60*), sondern auch unmittelbar geltendes Recht (vgl. ua. *BVerfG 14. Juni 1960 - 2 BvL 7/60 - BVerfGE 11, 203, 210*). Zum öffentlichen Dienst iSd. Art. 33 Abs. 5 GG zählen nicht die Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes, sondern lediglich die Beamten und Richter (vgl. *BVerfG 27. April 1959 - 2 BvF 2/58 - BVerfGE 9, 268, 284 f.; 22. Oktober 1974 - 2 BvR 147/70 - BVerfGE 38, 139, 151*). Sie sind ihrem Dienstherrn im Vergleich zu Arbeitern und Angestellten in anderer, besonderer Weise umfassend verpflichtet. Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis ist die Pflicht des Beamten verbunden, seine ganze Persönlichkeit für den Dienstherrn einzusetzen und diesem - grundsätzlich auf Lebenszeit - die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen (*BVerfG 2. März 2000 - 2 BvR 951/98 - ZTR 2000, 481, zu 1 der Gründe und - 2 BvR 1508/99 - NVwZ 2000, 1036, zu 1 der Gründe*). Der Dienstherr hat seinen Be-



amten eine amtsangemessene Alimentierung zu gewähren. Diese ist kein Entgelt im Sinne einer Entlohnung für konkrete Dienste (*BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 63*). Die Alimentationspflicht des Dienstherrn, die zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt, umfasst eine amtsangemessene Versorgung der Beamten im Ruhestand (*BVerfG 30. September 1987 - 2 BvR 933/82 - BVerfGE 76, 256, 323 ff.*).

bb) Das durch privatrechtlichen Vertrag begründete Arbeitsverhältnis der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes unterscheidet sich grundlegend von dem gesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Beamtenverhältnis (vgl. *BVerfG 7. November 1979 - 2 BvR 513, 558/74 - BVerfGE 52, 303, 345*). Die Angestellten und Arbeiter haben nicht die für Beamtenverhältnisse charakteristischen Rechte und Pflichten. Die Arbeitsverhältnisse sind nicht auf Lebenszeit angelegt. Der Arbeitgeber kann die Angestellten und Arbeiter nicht nur in den engen Grenzen des Beamtenrechts, sondern im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Kündigungsschutzvorschriften grundsätzlich jederzeit entlassen. Sie haben keinen Anspruch auf lebenslange Alimentation (*BVerfG 27. November 1997 - 1 BvL 12/91 - BVerfGE 97, 35, 45; 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89, 963, 964/94 - BVerfGE 98, 365, 391*). Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten die Vorgaben des Art. 33 Abs. 5 GG nicht. Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind verfassungsrechtlich nicht verpflichtet, für ihre Angestellten und Arbeiter eine Zusatzversorgung zu schaffen.

Die Arbeitsbedingungen der Angestellten und Arbeiter werden größtenteils privatautonom geregelt, kollektivrechtlich vor allem durch Tarifvertrag und individualrechtlich insbesondere im Arbeitsvertrag. Die arbeitsrechtlichen Schutzgesetze enthalten Mindestbedingungen, von denen zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann. Die Angestellten des öffentlichen Dienstes können durch Arbeitskampf auf eine tarifvertragliche Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen hinwirken.

cc) Unerheblich ist es, dass die Beklagte die betriebliche Altersversorgung ihrer Angestellten und Arbeiter durch Gesetz geregelt hat. Der Privatautonomie trägt § 1 Abs. 4 Nr. 2 des 1. RGG ausdrücklich Rechnung. Danach gilt das 1. RGG nicht für Arbeitnehmer, „mit denen eine besondere Versorgungsregelung einzelvertraglich vereinbart ist“. Für die Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung spielt es keine Rolle, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber sie regelt. Die Beklagte musste das Ruhegeldgesetz nicht erlassen. Da sie überhaupt keine betriebliche Altersversorgung



schaffen musste, stand es ihr frei, wie sie die Zusatzrente im Einzelnen ausgestaltete und wie weit sie diese der Beamtenversorgung anglich.

dd) An diesem Gestaltungsspielraum ändert § 18 BetrAVG nichts. Diese Vorschrift setzt das Vorhandensein und die Anwendbarkeit des 1. oder 2. RGG voraus, verpflichtet die Beklagte jedoch nicht zum Erlass derartiger Gesetze.

§ 18 BetrAVG knüpft an die vom Arbeitgeber freiwillig geschaffenen Versorgungsregelungen an und sichert den mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmern eine ihrer bisherigen Betriebszugehörigkeit entsprechende Zusatzrente. Insoweit werden die vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes sogar besser gestellt als vorzeitig ausgeschiedene Beamte. Die Beamten verlieren bei einem vorzeitigen Ausscheiden ihre Beamtenversorgung (§ 34 BBG, § 39 HmbBG). Sie werden nach § 8 SGB VI lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert und erhalten keine Zusatzrente. Auch diese Ungleichbehandlung ist wegen der grundlegenden Unterschiede zwischen Beamten- und Angestelltenverhältnis gerechtfertigt (*BVerfG* 7. November 1979 - 2 BvR 513, 558/74 - *BVerfGE* 52, 303, 345; 2. März 2000 - 2 BvR 951/98 - *ZTR* 2000, 481, zu 2 der Gründe und - 2 BvR 1508/99 - *NVwZ* 2000, 1036, zu 2 der Gründe).

c) Die Nichtberücksichtigung der beim Bundesgrenzschutz und bei der Bundeswehr zurückgelegten Vordienstzeiten des Klägers ist nicht sachfremd, sondern entspricht dem Zweck der betrieblichen Altersversorgung. Die Betriebsrente entlohnt unter anderem die erbrachte Betriebstreue, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses beim versorgungspflichtigen Arbeitgeber richtet. Folgerichtig stellt auch § 2 Abs. 1 BetrAVG auf die Betriebszugehörigkeit ab, ohne die Anrechnung von Vordienstzeiten vorzuschreiben.

3. Europarechtliche Vorschriften verpflichten die Beklagte nicht zu der vom Kläger geforderten Anrechnung von Vordienstzeiten. Der EuGH legt zwar sowohl bei der durch Art. 39 EG (früher Art. 48 EG-Vertrag) gewährleisteten Freizügigkeit der Arbeitnehmer als auch bei der durch Art. 141 EG (früher Art. 119 EG-Vertrag) vorgeschriebenen Gleichbehandlung von Männern und Frauen einen weiten Arbeitnehmerbegriff zugrunde, der auch Beamte umfasst (*vgl.* 12. Februar 1974 - 152/73 - *Sotgiu/Deutsche Bundespost - Slg.* 1974, 153 = *BAGE* 25, 491; 17. Oktober 1995 - C-227/94 - *Olivieri-Coenen/Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging - EuGHE I* 1995, 3301;



2. Oktober 1997 - C-1/95 - Gerster/Freistaat Bayern - EuGHE I 1997, 5253). Im vorliegenden Rechtsstreit geht es aber weder um Fragen der Freizügigkeit noch um die Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Ob Beamtenversorgung und betriebliche Altersversorgung bei der Anrechnung von Vordienstzeiten übereinstimmen müssen, ist nicht europarechtlich geregelt, sondern richtet sich nach nationalem Recht.

4. Die Parteien haben keine von § 18 BetrAVG und dem 1. RGG abweichende Vereinbarung über die Berücksichtigung von Vordienstzeiten getroffen. Unerheblich ist es, dass die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 9. November 1992 mitteilte, er werde am 15. November 1992 sein 25-jähriges Dienstjubiläum begehen, dass sie ihm eine entsprechende Dankesurkunde überreichte und eine Jubiläumswendung in Höhe von 600,00 DM zahlte. Damit ist die Beklagte lediglich ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachgekommen. Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien, dass der BAT anzuwenden ist. Nach § 39 Abs. 1 BAT stand dem Kläger bei Vollendung einer Dienstzeit von 25 Jahren die gezahlte Jubiläumswendung zu. Die maßgebliche Dienstzeit war nach § 20 BAT zu berechnen. Aus § 20 Abs. 2 Buchst. a und Abs. 6 Buchst. b BAT ergab sich, dass die beim Bundesgrenzschutz als Beamter auf Widerruf und die bei der Bundeswehr im Soldatenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten des Klägers mitzählten. Die Überreichung der Dankesurkunde beruhte auf § 1 der Verordnung über die Gewährung von Jubiläumswendungen an Beamte und Richter des Bundes vom 24. Mai 1962, die von den Ländern entsprechend angewandt wurde (vgl. *Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT § 39 Rn. 38*). Mit dem Anschreiben vom 9. November 1992, der Dankesurkunde und der Zahlung der Jubiläumswendung vollzog demnach die Beklagte lediglich den BAT. Daraus lässt sich keine rechtsgeschäftliche Willenserklärung entnehmen. Die Beklagte hat nicht den Eindruck erweckt, sie wolle die betriebsrentenrechtlichen Verpflichtungen erweitern.

5. Der Kläger kann die geltend gemachte Forderung auch nicht auf die „Besonderheiten des Einzelfalles“ stützen. Daraus lassen sich keine Erfüllungs- oder Schadensersatzansprüche herleiten, die zu einer Anrechnung der Vordienstzeiten führen könnten. Unerheblich ist es, dass die Stelle des Klägers während des Bewerbungsverfahrens von einer Beamten- in eine Angestelltenstelle umgewandelt worden war.

Art und Inhalt der Versorgung hängen vom Status des Bediensteten ab. Der Kläger konnte nicht die Umwandlung der ihm zugewiesenen Angestelltenstelle in eine Beamtenstelle verlangen. Abgesehen davon, dass er eine derartige Forderung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht erhoben hatte, fehlt dafür eine An-



spruchsgrundlage. Sie lässt sich weder dem Art. 33 Abs. 2 noch dem Art. 33 Abs. 4 GG entnehmen.

a) Art. 33 Abs. 2 GG garantiert zwar ein Recht zur Bewerbung um ein vorhandenes öffentliches Amt, das auch in einem Angestelltenverhältnis übertragen werden kann, und auf eine sachgerechte Entscheidung darüber. Weitergehende Ansprüche werden aber nicht begründet. Zahl und Art der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst bestimmt allein die jeweils zuständige öffentlich-rechtliche Körperschaft im Rahmen ihrer Organisationsgewalt (vgl. *BVerfG 4. Mai 1998 - 2 BvR 159/97 - NJW 1998, 2592*). Ein Anspruch auf fehlerfreie Ausübung des Organisationsermessens besteht nicht. Denn die Schaffung und Bewirtschaftung von Planstellen dienen allein dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben. Eine Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber den Bewerbern wird dabei nicht wahrgenommen. Deren Rechte werden nicht berührt (*BVerwG 25. April 1996 - BVerwG 2 C 21.95 - BVerwGE 101, 112, 114 ff.; 26. Oktober 2000 - 2 C 31.99 - ZTR 2001, 191*).

b) Art. 33 Abs. 4 GG schreibt vor, dass die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen ist. Ob dieser Funktionsvorbehalt überhaupt verletzt worden ist, erscheint sehr zweifelhaft, kann aber dahinstehen. Jedenfalls begründet er keine Individualrechte. Er dient nicht dem Schutz oder den Interessen des Einzelnen, sondern stellt lediglich ein Strukturprinzip für die Organisation des öffentlichen Dienstes sicher (*BVerfG 18. Februar 1988 - 2 BvR 1324/87 - NVwZ 1988, 523, zu 1 b dd der Gründe*). Demgemäß lässt sich auch aus Art. 33 Abs. 4 GG kein Anspruch auf fehlerfreie Ausübung des Organisationsermessens herleiten (*BVerwG 26. Oktober 2000 - 2 C 31.99 - ZTR 2001, 191*).

Reinecke

Kremhelmer

Breinlinger

Lohre

Der ehrenamtliche Richter
Reissner ist durch Urlaub an
der Unterschrift gehindert.
Reinecke



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

