

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' ~~Nein~~ *Ja*

2. DEZ. 1970

Gesetz GG Art 33 Abs 2, BGB § 611, BAT §§ 25, 50, 52 ,
Anlage 3 zum BAT §§ 1, 2

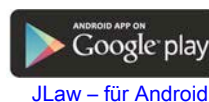
Leitsätze

- 1 Angestellte im kommunalen Verwaltungsdienst haben einen tariflichen Anspruch auf Eingruppierung in die Vergütungsgruppen VII BAT und höher nur dann, wenn sie eine den Merkmalen der jeweiligen höheren Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit auszuüben und an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung erfolgreich teilgenommen haben.
2. Ein Angestellter, der eine Tätigkeit auszuüben hat, die tariflich geringer als nach der VergGr VII BAT zu bewerten ist, hat keinen tariflichen Anspruch auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang.
3. Es ist einem kommunalen Arbeitgeber bei der Zulassung seiner Angestellten zum Verwaltungslehrgang nicht zuzumuten, auf eine einheitliche praktische Regelung (z.B. vor Zulassung zwei Jahre Praxis als Verwaltungsangestellter zu verzichten und statt dessen bei jedem einzelnen Angestellten jeweils individuell zu prüfen, wann er zum Verwaltungslehrgang zugelassen werden kann
- 4 Bei der Verfassungsvorschrift des Art 33 Abs 2 GG, daß "jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt" hat, handelt es sich um aktuelles, unmittelbar anwendbares Recht
- 5 Art 33 Abs 2 GG ist auch in allen Fällen zu beachten, in denen der Zugang zu und der Besuch von Ausbildungs- und Fortbildungsstätten kraft Gesetzes, wozu auch Tarifnormen zu zählen sind, Voraussetzung für ein Weiterkommen im öffentlichen Dienst sind

o w



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

- 6 Ein kommunaler Arbeitgeber darf nach geltendem Verfassungsrecht einem Angestellten die Zulassung zu einem Verwaltungslehrgang nicht schlechthin versagen. Eine Versagung verstößt gegen Art 33 Abs 2, wenn sie grundlos und willkürlich erfolgt.
7. Das ist nicht der Fall, wenn ein kommunaler Arbeitgeber sachlich vernünftige Regeln für die Zulassung zum Verwaltungslehrgang aufstellt mit der Folge, daß nicht jeder Angestellte jederzeit zum Verwaltungslehrgang zugelassen wird.

Aktenzeichen 4 AZR 59/70

Urteil des BAG vom 2. Dezember 1970

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 59/70

3 Sa 603/69 Hamm

Verkündet am
2 Dezember 1970

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

132

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1970 durch den
Senatspräsidenten Dr Poelmann, die Bundesrichter Dr Pecher
und Dr Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Dr Jung
und Prieschl für Recht erkannt

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile
des Landesarbeitsgerichts Hamm - 3 Sa 603/69 -
vom 6 Januar 1970 und des Arbeitsgerichts Herne
- 1 Ca 1076/69 - vom 20 November 1969 aufgehoben

Die Klage wird abgewiesen

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger

V o n R e c h t s w e g e n '

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr angehörende Kläger war Verwaltungslehrling bei der Beklagten und hat seine Prüfung mit der Note "befriedigend" abgelegt. Er wurde während seiner Lehrzeit bei verschiedenen Dienststellen ausgebildet. Seit dem 1. April 1969 steht er als Verwaltungsangestellter in den Diensten der Beklagten. Er bezieht Vergütung nach der VergGr. VIII BAT und arbeitet im Straßenverkehrsamt. Anfang Mai 1969 beantragte er bei der Beklagten seine Zulassung zum Verwaltungslehrgang I, der für ihre Angestellten bei der von ihr mitgetragenen Westfälisch-Markischen Gemeindeverwaltungs- und Sparkassenschule in Dortmund durchgeführt wird. Die Beklagte lehnte seinen Antrag unter Hinweis auf eine von ihr erlassene Rundverfügung ab, nach der eine Zulassung zum Verwaltungslehrgang I erst nach einer zweijährigen praktischen Tätigkeit als Verwaltungsangestellter in Betracht kommt. Auch der Schulträger hält die zweijährige praktische Tätigkeit der Bewerber für erforderlich, verweigert aber die Zulassung nicht, wenn diese Voraussetzung nicht erfüllt ist.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, ihn schon jetzt zum Verwaltungslehrgang I zuzulassen, hilfsweise, die Zulassung nicht von einer zweijährigen praktischen Tätigkeit als Verwaltungsangestellter abhängig zu machen. Er hat vorgetragen, seine zukünftige Eingruppierung in die VergGr VII sei allein von der Teilnahme an einem Verwaltungslehrgang abhängig, in anderer Weise könne er seine entsprechenden Fähigkeiten nicht nachweisen. Deswegen dürfe ihm die Beklagte die Teilnahme am Verwaltungslehrgang nicht verweigern, insbesondere dürfe sie diese nicht schematisch und ohne Rücksicht auf die Fähigkeiten der einzelnen Angestellten

- 3 -



von einer zweijährigen praktischen Tätigkeit als Verwaltungsangestellter abhängig machen. Er besitze die erforderliche Qualifikation zur Zulassung schon jetzt. In tarifwidriger Weise stelle die Beklagte Vorbildungsvoraussetzungen auf. Ihr Verhalten verstoße gegen die Fürsorgepflicht sowie gegen Art 33 Abs. 2 des Grundgesetzes.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, für das Klagevorbringen fehle es an einer Anspruchsgrundlage. Der Kläger habe keinen tariflichen Anspruch auf Zulassung zum Verwaltungsdienst. Es liege im Rahmen ihres Direktionsrechts, wann sie einen Angestellten zum Lehrgang entsende, was mit Dienstbefreiung unter Gehaltsfortzahlung verbunden sei. Sie verletze die Fürsorgepflicht nicht, wenn sie unter Auswertung der pädagogischen Erfahrungen in Übereinkunft mit dem Schulträger den Zeitpunkt festsetze, zu dem der Schulbesuch den größten Erfolg verspreche.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Hauptantrag des Klägers erkannt und den Streitwert auf 500,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit ihrer Revision rügt die Beklagte, das Berufungsgericht habe die §§ 253 und 256 ZPO unrichtig angewendet. Der Klagantrag sei nicht deutlich genug bestimmt und entspreche deswegen nicht den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 ZPO. Auch sei das Rechtsverhältnis, das als bestehend festgestellt werden solle, nicht hinreichend eindeutig bezeichnet. Weiter habe das Landesarbeitsgericht gegen die §§ 139 und 286 ZPO verstoßen. Da der Kläger keinen tariflichen Anspruch auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang habe, könne er ihm auch nicht auf dem Umweg einer Fürsorgepflichtverletzung zuerkannt werden. Der Besuch eines solchen Lehrgangs gehöre nicht zum "Leistungsinhalt eines Arbeitsverhältnisses". Die Vorinstanzen hätten die arbeitgeberseitige

11



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

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

- 4

Fursorgepflicht überspannt Sie, die Beklagte, habe weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen Art. 33 Abs 2 des Grundgesetzes verstoßen. Sofern sie überhaupt insoweit an ein billiges Ermessen gebunden sei, stelle jedenfalls ihre Weigerung, den Kläger schon jetzt zum Verwaltungslehrgang zuzulassen, keine Unbilligkeit dar. Mit dem Schulträger sei sie sich nämlich darin einig, daß eine zweijährige praktische Tätigkeit nach beendeter Lehre für den Besuch des Verwaltungslehrgangs I zweckmäßig und notwendig sei. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet.

Die Feststellungsklage ist nicht wegen Fehlens der Voraussetzungen der §§ 253 Abs 2, 256 ZPO unzulässig, wie die Beklagte meint.

Da es sich bei beiden Bestimmungen um prozessuale Mußvorschriften handelt und insoweit deswegen auch keine Heilung wegen unterlassener Rüge nach § 295 ZPO eintreten kann, sind die von der Revision behaupteten Verstöße gegen diese Vorschriften auch noch vom Revisionsgericht von Amts wegen vorab zu prüfen (BAG AP Nr. 8 zu § 253 ZPO, Nr. 24 zu § 256 ZPO, BGHZ 22, 43, 22, 254, Baumbach-Lauterbach ZPO, 30. Aufl. 1970, Anm. 2 B zu § 253, Anm. 2 C und 3 f zu § 256). Das Klagebegehren widerspricht den prozessualen Erfordernissen der §§ 253 Abs 2, 256 ZPO jedoch nicht. Klagegrund und Klagegegenstand sind hinreichend deutlich. Auch ist der Antrag genügend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 ZPO (vgl. Baumbach-Lauterbach, aaO, Anm. 4 A, B zu § 253). Zwischen den Parteien ist auch ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 ZPO streitbefangen, so daß auch aus den Gründen dieser Bestimmung gegen die Zulässigkeit der Klage keine rechtlichen Bedenken bestehen.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos¹
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Klage ist jedoch entgegen der Ansicht der Instanzgerichte nicht begründet.

Zwar gelten aufgrund beiderseitiger Tarifbindung zwischen den Parteien der BAT und die ihn ergänzenden Tarifnormen (§§ 3 Abs 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Diese lassen jedoch nicht erkennen, daß der Kläger einen tariflichen Anspruch auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang I hat. So bestimmt § 25 BAT unter Hinweis auf die Anlage 3 zum BAT für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, daß die Ablegung der Ersten Verwaltungsprüfung Voraussetzung für die Ein- oder Hohergruppierung in die Vergütungsgruppen VII und höher sein soll, ohne jedoch dem einzelnen Verwaltungsangestellten einen Anspruch auf Beschäftigung nach den Tätigkeitsmerkmalen einer solchen Vergütungsgruppe oder auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang zu geben.

Auch aus der Anlage 3 zum BAT selbst kann der Kläger für seinen Klageanspruch nichts herleiten. § 1 Abs 1 und Abs. 2 der Anlage bestimmt vielmehr in Wiederholung der Vorschrift des § 25 BAT, daß Angestellte im kommunalen Verwaltungsdienst einen Anspruch auf Eingruppierung in die Vergütungsgruppen VII und höher nur dann haben, wenn sie eine der jeweiligen höheren Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben und außerdem an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung (Verwaltungslehrgang I) erfolgreich teilgenommen haben. Das bedeutet, daß im kommunalen Verwaltungsdienst die Teilnahme am Verwaltungslehrgang und die Abschlußprüfung tarifliche Voraussetzungen für den Anspruch auf tarifliche Mindestvergütung nach der VergGr VII BAT sind (BAG 19, 322 = AP Nr 1 zu § 25 BAT, Clemens Scheuring-Steingen-Gorner-Opalke, Komm. zum BAT, Anm. 1 zu § 25). Aus dieser tariflichen Regelung ist aber nicht zu entnehmen, daß die Tarifvertragsparteien dem Angestellten, der nach seinem Arbeitsvertrag eine Tätigkeit auszuüben hat, die tariflich geringer als nach der VergGr



VII BAT zu bewerten ist, einen tariflichen Anspruch auf Zuweisung einer Tätigkeit nach einer der in § 1 Abs 1 und Abs 2 der Anlage 3 zum BAT genannten Vergütungsgruppen und deswegen auch einen Anspruch auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang haben geben wollen

Die Richtigkeit dieser Ansicht ergibt sich auch aus § 2 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 3 zum BAT. Dort wird nämlich im Sinne einer Ausnahmeregelung ein tariflicher Anspruch auch Nachholung des Verwaltungslehrgangs und der Verwaltungsprüfung nur für solche Angestellte begründet, die bereits mit Tätigkeiten der VergGr VII oder einer höheren Vergütungsgruppe beschäftigt sind. Auch aus dieser Ausnahmeregelung wird deutlich, daß im übrigen ein Anspruch, wie ihn der Kläger mit seiner Klage verfolgt, zugunsten des einzelnen Verwaltungsangestellten nach dem einschlägigen Tarifrecht nicht besteht. Vielmehr kommt es für die Frage, ob und welchen tariflichen Anspruch er auf Teilnahme an einem Verwaltungslehrgang hat, allein auf die Vergütungsgruppe an, deren Tätigkeitsmerkmale der Angestellte erfüllt (vgl. hier zu Clemens Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, aaO, Erl 1 zu § 2 zur Anlage 3 zum BAT). Bei der VergGr VIII BAT, nach der der Kläger seine tarifliche Mindestvergütung bezieht, scheidet damit also ein solcher Anspruch nach der geltenden tariflichen Regelung aus.

Der Kläger kann demgegenüber nicht erfolgreich einwenden, die Beklagte habe bei ihm in tarifwidriger Weise die Zulassung zum Verwaltungslehrgang von "Vorbildungsvoraussetzungen" abhängig gemacht. Zwar bestimmt die Protokollnotiz zu § 2 Abs 1 der Anlage 3 zum BAT, daß der Arbeitgeber die Entsendung des Angestellten zu einem Lehrgang nicht von solchen Voraussetzungen abhängig machen darf. Diese Vorschrift kann aber, wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt, immer nur dann praktisch werden, wenn der betreffende Angestellte einen tariflichen Anspruch auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang überhaupt hat. Für den Kläger trifft

- - -



- 7

das aber gerade nicht zu. Es kann deshalb hier dahingestellt bleiben, was die Tarifvertragsparteien unter "Vorbildungsvoraussetzungen" verstehen.

Schließlich ist der Klageanspruch auch nicht nach §§ 50 und 52 BAT begründet, es fehlt hierfür an allen Voraussetzungen, zumal der Kläger nicht etwa Sonderurlaub zur Durchführung einer beruflichen Fortbildung begehrt (§ 50 Abs. 2 BAT).

Diesem Ergebnis widerspricht nicht etwa die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 1 zu MTB II Verwaltungseigene Prüfung. In dem dort entschiedenen Rechtsstreit ging es nämlich – ähnlich wie unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 3 zum BAT – um einen ungelernten Arbeiter, der überwiegend mit Tätigkeiten eines gelernten Arbeiters beschäftigt wurde und deswegen zur Prüfung zuzulassen war. Vergleichbare Voraussetzungen liegen beim Kläger gerade nicht vor.

Da der BAT und die ihn ergänzenden tariflichen Bestimmungen – wie ausgeführt – einen Anspruch auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang I nur dann geben, wenn der betreffende Angestellte bereits eine Tätigkeit im Sinne der Merkmale wenigstens der VergGr VII BAT ausübt, ist es zweifelhaft, ob derselbe Anspruch überhaupt nach den Grundsätzen, die von der Rechtsprechung und Lehre zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entwickelt worden sind, zuerkannt werden kann (BAG 18, 217 = AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation, DB 19/0, 599).

Froilich hat die Beklagte dem Kläger gegenüber ihre allgemeine Fürsorgepflicht zu erfüllen und sich in Erfüllung dieser Pflicht für seine Belange einzusetzen, auf sein Wohl bedacht zu sein und alles zu unterlassen, was seine Interessen zu schädigen geeignet ist (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, 1963, S. 390 und 391; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Bd. I, 1961, S. 471; Mohnen in Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann,

- 8 -



Dienstvertrag, Anmerkungen vor § 617 BGB, S. 1445 ff.)
Aus dieser jeden Arbeitgeber treffenden Verpflichtung kann der Kläger aber den eingeklagten Anspruch nicht herleiten. Die grundsätzliche Anerkennung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers besagt nämlich nichts darüber, welche Pflichten im Einzelfall bestehen und in welchem Umfang ihnen jeweils nachzukommen ist. Das bestimmt sich vielmehr in erster Linie nach dem Arbeitsvertrag, ferner nach den betrieblichen Möglichkeiten sowie nach den Grundsätzen von Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Zumutbarkeit. Schließlich darf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht überspannt werden (vgl. BAG 10, 65 = Großer Senat = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie 12, 15 = AP Nr. 2 zu § 617 BGB Gefährdungshaftung des Arbeitgebers).

Der Kläger verkennet, daß er nicht nur nach den tariflichen Bestimmungen, sondern auch nach seinem Arbeitsvertrag keinen Anspruch auf Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit und deswegen auch, zumindest gegenwärtig, keinen Anspruch auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang gegen die Beklagte hat. Eine vorzeitige Zulassung hatte vielmehr als gegenüber den tariflichen Mindestbedingungen günstigere Regelung ausdrücklich vereinbart werden müssen (§ 4 Abs. 3 TVG). Dafür hat aber der Kläger selbst keinerlei Anhaltspunkte vorgebracht. Deswegen verstößt die Beklagte auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn sie seinem Zulassungsbegrennen vorerst nicht entspricht.

Unter den gegenwärtigen, für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgeblichen Voraussetzungen könnten nur ganz außergewöhnliche Umstände, die das Verhalten der Beklagten arglistig oder willkürlich erscheinen ließen, eine andere Beurteilung rechtfertigen. Derartige besondere Umstände hat aber der Kläger selbst nicht vorgetragen. Es ist der Beklagten bei der Zulassung ihrer Angestellten zum Verwaltungslehrgang auch nicht zuzumuten, auf eine einheitliche praktische Regelung zu verzichten und stattdessen bei jedem

- 0



einzelnen Angestellten jeweils individuell zu prüfen, wann er zugelassen werden kann. Das würde zu innerbehördlichen Unzutraglichkeiten führen und sich im Ergebnis möglicherweise ungerechter auswirken als das von der Beklagten mit Zustimmung des Schultragers aufgestellte generelle Erfordernis zweijähriger praktischer Verwaltungstätigkeit.

Dieses Ergebnis widerspricht nicht der Entscheidung des Fünften Senats in AP Nr. 57 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, nach der dem Arbeitnehmer "die Chance einer Beförderung" nach den bei Behörden üblichen Prinzipien zu geben ist. Diese Entscheidung beruht nämlich gerade auf einer entsprechenden Vertragsklausel der Parteien, die im Falle des Klägers nicht vorliegt.

Für einen Verstoß gegen den dem Einzelarbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz (BAG 3, 31 ff. [35] = AP Nr. 10 zu Art. 3 GG, BAG 12, 294 = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) hat der Kläger selbst nichts vorgetragen. Davon abgesehen liegt ein solcher Verstoß schon deswegen nicht vor, weil die Beklagte unstreitig vor Ablauf einer zweijährigen praktischen Tätigkeit im Verwaltungsdienst in der Regel keinen ihrer Angestellten unter Voraussetzungen, die mit denen des Klägers vergleichbar sind, vorzeitig zum Verwaltungslehrgang zulässt.

Der Anspruch des Klägers ist auch nicht aus Art. 33 Abs. 2 GG begründet. Darin ist bestimmt, daß "jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte" hat. Dabei kann hier die verfassungsrechtliche Qualifikation dieser Bestimmung dahingestellt bleiben. Denn unabhängig davon, ob sie ein selbständiges oder abgeleitetes Grundrecht, ein subjektives öffentliches Recht mit Grundrechtscharakter oder ein allgemeines subjektives öffentliches Recht beinhaltet, handelt es sich bei dieser Verfassungsnorm jedenfalls um aktuelles, unmittelbar anwendbares Recht (vgl. dazu BVerfGE 1, 184; Jess



in "Bonner Kommentar" zum GG, Anm I und II Ziff 3 zu Art 33, S 2, S 4, v Mangoldt-Klein, Das Bonner Grundgesetz, 2 Aufl, Bd II, 1964, Anm. II 2 a, 3 b zu Art 33, S. 799, 801, Maunz-Dürig, Kommentar zum GG, 2 Aufl, Bd. I, 1969, Randnrn 2 und 17 zu Art 33, Schmidt-Bleibtreu-Klein, Komm zum Grundgesetz, 2. Aufl. 1970, Anm 4 zu Art 33, S 346), das auch im Rahmen des einzelnen Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst zu beachten ist. Die Vorschrift ergreift nämlich ganz allgemein den öffentlichen Dienst in seiner verfassungsrechtlichen Stellung und ist deswegen weit auszulegen. Unter diese Verfassungsnorm fallen deshalb nicht etwa nur alle Ämter des Staates, d h des Bundes und der Länder, sondern auch die der Selbstverwaltungskörperschaften wie Gemeinden und Gemeindeverbände, und zwar unabhängig davon, ob sie hauptberuflich oder ehrenamtlich verwaltet werden. Weiterhin kommt es auch nicht darauf an, ob die Amtsinhaber Beamte, Angestellte oder Arbeiter des öffentlichen Dienstes sind und ob sie hoheitliche Funktionen ausüben oder nicht.

Hamann Lenz, Komm zum Grundgesetz, 3. Aufl, 1970, Anm. 2 zu Art 33, S 428 - 429, v Mangoldt-Klein, aaO, Anm III 4 zu Art. 33, S. 807, Maunz-Dürig, aaO, Randnrn 12, 13 zu Art 33.

Bedeutsam für den vorliegenden Fall ist ferner, daß Art. 33 Abs. 2 nicht etwa nur für den Eingang in den öffentlichen Dienst gilt. Vielmehr ist die Vorschrift auch in allen Fällen zu beachten, in denen der Zugang zu und der Besuch von Aus- und Fortbildungsstätten kraft Gesetzes, wozu auch Tarifnormen zu zählen sind, Voraussetzung für ein Weiterkommen im öffentlichen Dienst ist, d h für die Möglichkeit, im öffentlichen Dienst höhere Funktionen auszuüben, die von dem erfolgreichen Besuch solcher Aus- und Fortbildungsstätten abhängen. Das bedeutet, daß die Beklagte grundsätzlich verpflichtet ist, auch bei der Regelung der Zulassung ihrer Angestellten zu Verwaltungslehrgängen Art. 33 Abs 2 GG zu beachten, weil der erfolgreiche Abschluß solcher Lehrgänge im kommunalen Verwaltungsdienst nach der Anlage 3 zum BAT die Voraussetzung

1. -



dafür ist, daß der Angestellte höherwertige Tätigkeiten ausüben und damit ein entsprechendes öffentliches Amt im Sinne der Verfassungsnorm endgültig bekleiden kann. Insoweit ist der Besuch einer Fort- oder Ausbildungsstätte "schon als Bestandteil des Amtes anzusehen" (vgl. Maunz-Dürig, aaO, RdNr. 15 zu Art. 33).

Die Beklagte darf also nach geltendem Verfassungsrecht einem Angestellten die Zulassung zum Verwaltungslehrgang nicht schlechthin versagen. Andererseits verstößt aber einer Verweigerung nur dann gegen Art. 33 Abs. 2 GG, wenn sie grundlos oder willkürlich erfolgt. Das ist jedoch hier nicht der Fall. Die Beklagte hat nämlich dem Kläger Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zum Besuch des Verwaltungslehrgangs nicht unberechtigt abgesprochen und ihm etwa deswegen die Zulassung verweigert, sondern lediglich als Voraussetzung für die Zulassung zum Verwaltungslehrgang I von ihm eine praktische Verwaltungstätigkeit von zwei Jahren über die Lehrzeit hinaus verlangt. Das ist nicht willkürlich. Vielmehr gibt es für dieses von der Beklagten aufgestellte Erfordernis zur Zulassung zum Verwaltungslehrgang einleuchtende, vernünftige Gründe, insbesondere den, daß nach allgemeiner Erfahrung erst eine längere praktische Tätigkeit nach Abschluß der Lehre die Fortbildung in einem Verwaltungslehrgang möglich und erfolgversprechend macht. Ebenso ist es nicht willkürlich, wenn die Beklagte, was die Zulassung ihrer Angestellten zum Verwaltungslehrgang angeht, für eine einheitliche Regelung gesorgt hat, und zwar in Übereinstimmung mit dem Schulträger. Dafür, daß diesen rechtlichen Folgerungen zuwider aus Art. 33 Abs. 2 GG folge, jeder Angehörige des öffentlichen Dienstes habe das Recht, lediglich nach seinen Wünschen und zu dem von ihm in Aussicht genommenen Zeitpunkt Verwaltungsschulen, Lehrgänge oder ähnliche Veranstaltungen zu besuchen und von seinem Arbeitgeber hierfür freigestellt zu werden, besteht kein Anhaltspunkt.



Hieraus folgt, daß die beiden vorinstanzlichen Urteile zu Unrecht nach dem Klageantrag erkannt haben. Beide Urteile sind aufzuheben und der Kläger mit der Klage in vollem Umfang abzuweisen, ohne daß es noch auf die von der Beklagten behaupteten Verletzungen der §§ 139, 286 ZPO ankommt.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO

gez. Dr. Poelmann

Dr. Pecher

Dr. Feller

Dr. Jung

Prieschl

