

Bundessozialgericht
- 2 RU 17/76 -

I m N a m e n d e s V o l k e s

Verkündet am
27. Oktober 1976

als Urk. Beamter
der Gesch. Stelle

U r t e i l
in dem Rechtsstreit

.....
Klägerin und Revisionsklägerin,
Prozeßbevollmächtigter:

g e g e n

.....
Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die
mündliche Verhandlung vom 27. Oktober 1976
für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Hessischen Landessozialgerichts vom 30. Oktober 1975
wird zurückgewiesen.



- 2 -

G r ü n d e :

I.

Die Vertreterversammlung der Klägerin beschloß in ihrer Sitzung am 16. Dezember 1969, die Stelle des Hauptgeschäftsführers, im Stellenplan nach der Besoldungsgruppe 3 der Bundesbesoldungsordnung (BBesO) B des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) ausgewiesen, für die Person des jetzigen Stelleninhabers in eine Stelle der Besoldungsgruppe 6 der BBesO B des BBesG sowie die Stellen des stellvertretenden Hauptgeschäftsführers und des Technischen Beirates, im Stellenplan jeweils nach der Besoldungsgruppe 16 der BBesO A des BBesG ausgewiesen, jeweils für die Person des jetzigen Stelleninhabers in eine Stelle der Besoldungsgruppe 3 der BBesO B des BBesG umzuwandeln.

Mit Verfügung vom 20. August 1970 gab die Beklagte dem Antrag auf Genehmigung dieser Besoldung mit der Maßgabe statt, daß der Stelle des Geschäftsführers die Besoldungsgruppe B 4 ku B 3 der BBesO und den Stellen des stellvertretenden Geschäftsführers und des Leitenden Technischen Aufsichtsbeamten jeweils die Besoldungsgruppe B 2 ku A 16 zugeordnet wurde. Mit Bescheid vom 13. März 1972 versagte die Beklagte die Genehmigung des von der Vertreterversammlung der Klägerin am 16. Dezember 1969 beschlossenen Stellenplanes, soweit danach über die durch die Verfügung vom 20. August 1970 hinausgehenden Einstufungen vorgesehen waren.

Die Klägerin hat Klage erhoben.

Das Sozialgericht (SG) hat durch Urteil vom 15. Dezember 1972 den Bescheid der Beklagten vom 13. März 1972

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

aufgehoben und u.a. ausgeführt: Der Stellenplan der Klägerin sei nicht genehmigungsbedürftig, da er kein Teil der Dienstordnung (DO), sondern ein solcher des Haushaltsplanes sei. Der Beschluß der Klägerin sei fehlerfrei zustande gekommen und verstoße nicht gegen das BBesG. Dieses enthalte keine Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen für die Einstufung der Planstellen, so daß die Klägerin nur an die gesetzlichen Gehaltsstufen gebunden sei, durch welche vor allem das in § 695 der Reichsversicherungsordnung (RVO) vorgeschriebene Mindestgehalt gewährleistet sei.

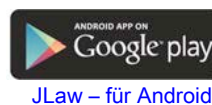
Auf die Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG) durch Urteil vom 30. Oktober 1975 das angefochtene Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Es hat zur Begründung u.a. ausgeführt: Der Stellenplan der Klägerin habe der Genehmigung bedurft. Bei der Genehmigung handle es sich nicht um die Wahrnehmung der allgemeinen Rechtsaufsicht im Sinne des § 30 Abs. 1 RVO, sondern eines darüber hinausgehenden Mitwirkungsrechts. Die Genehmigung dürfe nur bei einer unangemessenen Regelung versagt werden. Aus dem angefochtenen Bescheid und dem bereits im Verfahren vor dem SG von der Beklagten vorgelegten Material ergebe sich, daß die Geschäftsführer der größten gewerblichen Berufsgenossenschaften (BGen) im Höchstenfall eine Besoldung bis nach der Besoldungsgruppe B 6 erhalten könnten, da beispielsweise für den Präsidenten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) die Besoldungsgruppe B 7 maßgebend sei. Die BfA verwalte aber - im Jahre 1970 - etwa 9,8 Millionen Beitragskonten, während die größten der gewerblichen BGen nur 2.054.849 und die Klägerin sogar nur 230.315 Versicherte hätten. Weitere erhebliche Unterschiede zwischen den Amtsinhalten der Stellen des Präsidenten der BfA bzw. des Geschäftsführers der größten gewerblichen BG und der Klägerin ergäben sich aus der Anzahl der im Jahre 1970 festgesetzten Renten (BfA: 236.000, größte gewerbliche BG: 5.925, Klägerin 1.114), der Zahl der Bediensteten (BfA: 10.046, größte gewerbliche BG: 885, Klägerin 176) und dem Etat (BfA: 19 Milliarden DM, größte gewerbliche BG: 885,5 Millionen DM, Klägerin:

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 -

69 Millionen DM). Im Hinblick auf diese unwidersprochen gebliebenen Zahlenangaben und unter Berücksichtigung des Umstandes, daß die Klägerin entsprechend ihrer Größe in das letzte Drittel der insgesamt 33 bundesunmittelbaren gewerblichen BGen eingegliedert werden müsse, sei die Einstufung des derzeitigen Geschäftsführers in die Besoldungsgruppe B 4 und die des stellvertretenden Geschäftsführers sowie des Technischen Beirates in Besoldungsgruppe B 2 angemessen. Auch der Vergleich mit den anderen Bau-BGen führe zu keinem anderen Ergebnis. Nur der Geschäftsführer der größten Bau-BG sei nach B 6 eingestuft, der Geschäftsführer der Bau-BG Hannover dagegen nach B 5, der Geschäftsführer der Südwestlichen Bau-BG (Platzziffer 24) nach B 5. Die Klägerin (Platzziffer 23) gehöre demgegenüber zu den kleineren Bau-BGen und sei mit der Bau-BG Hamburg vergleichbar, welche die Platzziffer 26 habe und deren Geschäftsführer ebenfalls nach B 4 eingestuft sei. Diese Auffassung werde bestätigt durch das Zweite Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern vom 23. Mai 1975 (BGBl I 1173). Danach kämen für den Geschäftsführer der Klägerin die Besoldungsgruppe A 16, B 2 und B 3 in Betracht. Die Beklagte habe demnach sogar eine darüber hinausgehende Besoldungsgruppe genehmigt. Die von der Klägerin angeführten Nebentätigkeiten des Geschäftsführers rechtfertigten keine andere Entscheidung, weil es sich bei ihnen weder um gesetzliche noch dienstrechtlich übertragene weitere Aufgaben handele, sondern diese freiwillig übernommen worden seien und für sie außerdem besondere Entschädigung geleistet werde.

Das LSG hat die Revision zugelassen.

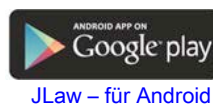
Die Klägerin hat dieses Rechtsmittel eingelegt. Zur Begründung trägt sie vor: Ausgangspunkt für die Entscheidung sei nicht das Zweite Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern vom

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

- 5 -



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



- 5 -

23. Mai 1975 (aa0), sondern die Sach- und Rechtslage, wie sie im Augenblick der Beschlüsse der Vertreterversammlung vom 16. Dezember 1969 bestanden habe. Das Besoldungs-Neuregelungsgesetz habe keine rückwirkende Kraft. Die Gehaltsregelungen ihrer leitenden Bediensteten bedurften nicht der Genehmigung der Beklagten. Die Beschlüsse der Vertreterversammlung vom 16. Mai 1969 seien auch sachlich nicht zu beanstanden. Die Beklagte dürfe nur prüfen, ob die vorgesehene Besoldungsregelung unangemessen sei. Das sei aber nicht der Fall. Das LSG habe sich außerdem nicht ausreichend im einzelnen mit den Kriterien des Aufgabenbereiches des Geschäftsführers, seines Stellvertreters und des leitenden Beamten sowie der Größe und Bedeutung der Körperschaft auseinandergesetzt. Bei dem Vergleich mit dem Präsidenten der BfA und dem Geschäftsführer einer BG würden die zwischen dem Präsidenten der BfA und dem Hauptgeschäftsführer einer gewerblichen BG bestehenden besonderen und einander differierenden Aufgabenbereiche und Verpflichtungen verkannt. Des weiteren habe das LSG lediglich die Tabellenangaben der Beklagten zugrunde gelegt. Sie habe diese Tabellenangaben nicht zu Unrecht angezweifelt, als sie eine Wertung der einzelnen Kriterien enthielten. Die zusätzlichen Tätigkeiten des Geschäftsführers seien seinen Dienstaufgaben zuzurechnen. Dem stehe nicht entgegen, daß für die Sonderaufgaben eine Entschädigung gezahlt würde. Diese sei nicht ruhegehaltsfähig. Sie stelle im Grunde nur eine Anerkennung für die Mehrbelastung dar. Da sie - die Klägerin - für den Geschäftsführer äußerstenfalls mit der Besoldungsgruppe B 5 einverstanden wäre, blieben die Beschlüsse der Vertreterversammlung letztlich jeweils nur um eine Besoldungsgruppe hinter der von der Beklagten bereits genehmigten zurück. Diese geringe Differenz könne aber nicht unangemessen sein. Die Beklagte habe zudem selbst, wenn auch in anderem Zusammenhang, für den Geschäftsführer einer anderen Bau-BG, dem sie eine Höhergruppierung bewilligt habe, auf dessen Alter hingewiesen und eine unbillige Härte darin gesehen, daß der betreffende Geschäftsführer wegen bevorstehender Pensionierung nicht mehr in den

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
[\(mobile App\)](#)

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

- 6 -

Genuß einer erwarteten Stellenverbesserung gekommen wäre, wenn man ihn nicht schon vorher höher eingestuft hätte. Die Beklagte habe zudem mehrere Hauptgeschäftsführer der gewerblichen BGen aus der Zahl der im Zweiten Besoldungs-Neuregelungsgesetz mit der Besoldungsgruppe A 16, B 2 und B 3 bedachten BGen noch vor dem Erlaß und dem Inkrafttreten des neuen Besoldungsrechts in eine höhere Besoldungsgruppe eingestuft als es diejenige war, welche die neuen gesetzlichen Regelungen vorsehen.

Die Klägerin beantragt,

- 1.) das Urteil des LSG aufzuheben und die Berufung gegen das Urteil des SG zurückzuweisen,
- 2.) die Beklagte zu verurteilen, den von der Vertreterversammlung der Klägerin am 16. Dezember 1969 beschlossenen Stellenplan in der Fassung des Beschlusses vom 30. Mai 1973 zu genehmigen, hilfsweise, die Genehmigung dahin zu erteilen, daß die Stelle des Hauptgeschäftsführers nach B 5, des stellvertretenden Hauptgeschäftsführers nach B 3 und des Technischen Beirates ebenfalls nach B 3 eingestuft werde,
- 3.) hilfsweise das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurückzuverweisen.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des LSG für zutreffend.

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

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

II.

Die zulässige Revision der Klägerin ist nicht begründet.

Der Bereich der Klägerin erstreckt sich auf das Land Hessen sowie die Bezirke Rheinhessen und Montabaur des Landes Rheinland-Pfalz (s. § 2 Abs. 3 der Satzung). Die von ihr gesetzten Rechtsvorschriften sind deshalb revisibel.

Nach § 5 Abs. 1 der DO der Klägerin in der bis zum 30. Juni 1976 geltenden Fassung richten sich die Höhe der Dienstbezüge und die Festsetzung des Besoldungsdienstalters nach den jeweiligen Vorschriften für Bundesbeamte. Nach § 4 Abs. 1 der seit dem 1. Juli 1976 geltenden DO bestimmt sich die Besoldung nach den Vorschriften für Beamte des Bundes auf der Grundlage des Stellenplans. Der Stellenplan der Klägerin ist Bestandteil der DO (s. § 2 Abs. 2 der DO i.d.F. bis zum 30. Juni 1976, § 2 Abs. 3 der DO i.d.F. seit dem 1. Juli 1976).

Wie der Senat in seinem Urteil vom 28. Mai 1974 (BSG 37, 272) näher dargelegt hat, ist es nicht ausreichend, daß die Zuordnung zu den einzelnen Besoldungsgruppen nur außerhalb der DO in einem nicht der Genehmigung unterliegenden Stellenplan erfolgt (s. auch Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, 1.-8. Aufl., S. 168 p ff.). Ist die Zuordnung in einem Stellenplan vorgenommen, gehört er insoweit zu dem gemäß § 695 RVO erforderlichen Regelungsinhalt der DO (BSG aaO S. 275). Das LSG ist deshalb mit Recht davon ausgegangen, daß die Zuordnung der Stelle des Geschäftsführers der Beklagten sowie des stellvertretenden Geschäftsführers und des Leitenden Technischen Beamten zu einer für sie im Stellenplan bisher nicht vorgesehenen Besoldungsgruppe der in Bezug genommenen Besoldungsvorschriften (Stellenanhebung) als Änderung der DO nach § 700 RVO der Genehmigung bedarf. Zur näheren Begründung wird auf die Gründe des Urteils vom 28. Mai 1974 Bezug genommen (vgl. auch das zur Veröffentlichung vorgesehene Urteil

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

- 8 -



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



- 8 -

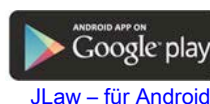
des Senats vom 27. Oktober 1976 - 2 RU 127/74). Der 8. Senat des Bundessozialgerichts hat sich dieser Rechtsauffassung angeschlossen (Urteil vom 20. Mai 1976 - 8 RU 92/75 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

Das LSG hat auch zutreffend entschieden, daß die Einstufung des Geschäftsführers, des stellvertretenden Geschäftsführers und des Technischen Beirates der Klägerin jedenfalls in eine höhere Besoldungsgruppe als B 4 bzw. B 2 unangemessen ist. Der Senat kann, da das von ihm gefundene Ergebnis in der Sache unberührt bleibt, offenlassen, ob Art. VIII des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts vom 23. Mai 1975 - 2. BesVNG - (BGBl I 1173) hier anzuwenden ist (s. Näheres in dem Urteil des Senats vom 27. Oktober 1976 - 2 RU 127/74). Die von der Beklagten genehmigten Besoldungsgruppen liegen für den Hauptgeschäftsführer der Klägerin bereits eine Besoldungsgruppe über und für den stellvertretenden Hauptgeschäftsführer und den Technischen Beirat der Klägerin an der obersten Grenze des nach Art. VIII des 2. BesVNG gezogenen Besoldungsrahmens. Ebenso ist nach der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden Rechtslage die Klage nicht begründet. Auch die Zahl der festgestellten Renten und der Bediensteten der Klägerin sowie die Größe des Etats rechtfertigen es nicht, höhere Eingruppierungen noch als angemessen anzusehen. Der Senat hat zwar, worauf die Klägerin sich beruft, in seinem Urteil vom 28. Mai 1974 (aaO S. 278) ausgeführt, die - gegenüber den von der Beklagten genehmigten Besoldungsgruppen von der Klägerin weiterhin erstrebte - Abweichung um eine Besoldungsgruppe brauche nicht immer eine unangemessene Regelung darzustellen. Der Senat hat aber in demselben Satz, was die Klägerin nicht zitiert, außerdem dargelegt, daß auch die höhere Eingruppierung um nur eine Besoldungsgruppe unangemessen sein kann, wenn nicht sachbezogene Kriterien

- 9 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 9 -

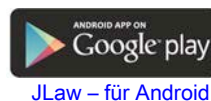
sie rechtfertigen. Im vorliegenden Fall liegen jedoch Umstände, die auch eine Abweichung um nur eine Besoldungsgruppe noch als angemessen erscheinen lassen könnten, nicht vor. Es bedarf dabei keiner Entscheidung, ob die von der Klägerin angeführte Nebentätigkeit des Hauptgeschäftsführers zu den ihm dienstrechtlich übertragenen weiteren Aufgaben (s. BSG aaO) zählt. Diese Nebentätigkeiten des Hauptgeschäftsführers der Klägerin müssen bei der Prüfung der Angemessenheit der Zuordnung zu einer höheren Besoldungsgruppe schon deshalb außer Betracht bleiben, weil er nach den tatsächlichen Feststellungen des LSG für diese Tätigkeiten eine - wenn auch nach dem Vorbringen der Klägerin nicht ruhegehalttsfähige - besondere Vergütung erhält. Soweit der Senat in seinem Urteil vom 28. Mai 1974 (aaO S. 279) als Beispiel für zu berücksichtigende Kriterien für die Einordnung des Geschäftsführers einer BG u.a. die zusätzliche Leitung und Verwaltung einer berufsgenossenschaftlichen Krankenanstalt oder einer Rehabilitationseinrichtung angeführt hat, bezog sich das nur auf solche weiteren Tätigkeiten, die in den Aufgaben- und Kompetenzbereich des Geschäftsführers fielen und deshalb mit seiner Besoldung als Geschäftsführer abgegolten und nicht zusätzlich vergütet werden. Die von der Klägerin im Revisionsverfahren für die Angemessenheit einer höheren Einstufung des stellvertretenden Geschäftsführers und des Technischen Beirates angeführte indirekte Belastung dieser Bediensteten aufgrund der Nebentätigkeiten des Hauptgeschäftsführers ist deshalb gleichfalls keine Frage einer höheren Besoldung durch die Klägerin.

Der Senat braucht nicht darüber zu befinden, ob die Beklagte - wie die Klägerin meint - anderen vergleichbaren BGen Stellenpläne mit einer höheren Eingruppierung des Hauptgeschäftsführers genehmigt hat. Dadurch wäre die Beklagte jedenfalls nicht gehindert, für die Zukunft wieder die schon der bis zum 2. BesVNG bestehenden Rechtslage entsprechenden Maßstäbe anzulegen.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Eine Kostenentscheidung entfällt gemäß § 193 Abs. 4 des Sozialgerichtsgesetzes.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)