

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

.....
Klägerin und Revisionsbeklagte,
Prozeßbevollmächtigte:

Zugestellt am
31. Juli 1974

g e g e n

Amtsinspektor
als Urk.Beamter
der Gesch.Stelle

.....
Beklagte und Revisionsklägerin.

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 28. Mai 1974 durch den Vorsitzenden Richter B r a c k m a n n , die Richter F r i e d r i c h und Dr. K r a s n e y und die ehrenamtlichen Richter Dr. H e n k e n und H e n n i n g e r für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen vom 20. Juni 1974 aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.



- 2 -

G r ü n d e :

I.

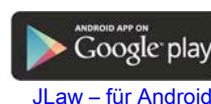
Mit Bescheid vom 18. Juni 1969 beanstandete das Bundesversicherungsamt (BVA) den Beschluß der Vertreterversammlung der Klägerin vom 25. März 1969, durch den sie die Stelle des Geschäftsführers mit Wirkung vom 1. April 1969 von der Besoldungsgruppe A 16 nach der Besoldungsgruppe B 3 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) mit ku-16-Vermerk angehoben hatte und untersagte gleichzeitig dessen Vollziehung.

Mit der dagegen beim Sozialgericht (SG) Hildesheim erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Aufsichtsordnung sei rechtswidrig; der Stellenplan sei nicht Bestandteil der Dienstordnung (DO) und bedürfe keiner Genehmigung nach § 700 der Reichsversicherungsordnung (RVO). Das SG hat durch Urteil vom 19. Juni 1970 den Bescheid vom 18. Juni 1969 mit der Begründung aufgehoben, der Stellenplan sei nicht genehmigungspflichtig; er unterliege nur dem allgemeinen Aufsichtsrecht nach § 30 Abs. 1 RVO. Die Besoldungserhöhung halte sich noch im Rahmen des Besoldungsgefüges der Berufsgenossenschaften. Deren Geschäftsführer seien überwiegend in die Besoldungsgruppen B 3 und B 4 BBesG, die der größten Berufsgenossenschaft in die Besoldungsgruppe B 6 BBesG eingestuft.

Im Berufungsverfahren hat die Beklagte u.a. geltend gemacht, der angefochtene Bescheid müsse auch als Versagung der nach § 700 Abs. 4 RVO erforderlichen Genehmigung gewertet werden. Ab 1. Juli 1971 hat sie sich mit einer Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin nach der Besoldungsgruppe B 2 BBesG



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



- 3 -

einverstanden erklärt.

Das Landessozialgericht (LSG) hat durch Urteil vom 20. Juni 1972 die Berufung zurückgewiesen und zur Begründung u.a. ausgeführt: Der Stellenplan bedürfe keiner Genehmigung nach § 700 RVO. Eine dem § 355 RVO in der Krankenversicherung entsprechende Regelung fehle in der Unfallversicherung. Der Stellenplan gehöre bei Berufsgenossenschaften zum Kernbereich des Selbstverwaltungsrechts und unterliege nur dem allgemeinen Aufsichtsrecht gem. § 30 Abs. 1 RVO, das sich auf die Beachtung von Gesetz und Satzung erstreckt. Die Klägerin habe weder gegen ihre Satzung noch gegen ein Gesetz verstoßen. Da der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz zur Regelung der Besoldung der DO-Angestellten keinen Gebrauch gemacht habe, sei die Klägerin nicht unmittelbar an die im BBesG enthaltenen Grundsätze der Dienstpostenbewertung gebunden; auch aus § 5 Abs. 1 der DO der Klägerin lasse sich eine Selbstbindung nicht herleiten. Die Klägerin habe unter Beachtung des Gebots einer sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung nicht das Maß des vertretbaren und vernünftigen Verwaltungshandelns überschritten. Grundsätzlich sei die nur eine Besoldungsgruppe nicht übersteigende Besoldungserhöhung, wobei B 2 der Besoldungsgruppe A 16 BBesG grundsätzlich gleichzusetzen sei, vertretbar. Eine noch so objektive Dienstpostenbewertung könne im Einzelfall sowohl die eine als auch die andere Besoldungsgruppe rechtfertigen. Bei Fehlen einer allgemein verbindlichen Dienstpostenbewertung lasse das BBesG in den meisten Fällen den Inhalt des jeweiligen Amtes, z.B. Oberinspektoren- oder Amtmannstätigkeit, nicht erkennen. Ohne Berücksichtigung des Amtsinhaltes sei die Bewertung zahlreicher Ämter Schwankungen unterworfen. Die von der Klägerin vorgenommene Änderung des Stellenplans halte sich im Rahmen der im BBesG vorgenommenen Erhöhungen. Wie allgemein bekannt sei, habe der Bund in großem Umfang Stellenanhebungen vorgenommen. Die beschlossene Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin bewege sich ferner im un-

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



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

teren Bereich der bei den Berufsgenossenschaften üblichen Besoldung. Nur der Geschäftsführer einer Berufsgenossenschaft (Gas- und Wasserwerke) werde nach der Besoldungsgruppe B 2 BBesG besoldet. Im Hinblick auf das Selbstverwaltungsrecht jeder Berufsgenossenschaft könne weder die Besoldung der übrigen noch dieser einer Berufsgenossenschaft zum absoluten Maßstab für die Klägerin herangezogen werden. Es sei nicht gerechtfertigt, die Besoldung der Geschäftsführer nur an dem Umfang der Berufsgenossenschaften auszurichten.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte die vom LSG zugelassene Revision eingelegt und vorgetragen: Der Stellenplan bedürfe der Genehmigung, die in dem angefochtenen Bescheid entgegen seiner formell anderen Fassung in Wahrheit versagt worden sei. Das Genehmigungsrecht sei auch im Gewand einer Beanstandung zu beachten. Das Selbstverwaltungsrecht der Klägerin werde vom Inhalt und Umfang durch § 690 RVO begrenzt. Zu der gem. § 690 RVO gesetzlich vorgeschriebenen "angemessenen" Regelung der Rechtsverhältnisse der Angestellten durch die DO, an der dem Reichsversicherungsamt (RVA) bzw. dem BVA ein Mitwirkungsrecht zustehe, gehöre die Regelung der Besoldungsverhältnisse. Der Stellenplan sei die entscheidende Grundlage zur Ermittlung einer angemessenen Besoldung der DO-Angestellten; er bezeichne die verfügbaren Planstellen und lege die Besoldung der Angestellten fest. Der Schutzzweck des § 695 RVO erfordere, daß die DO nicht lediglich auf die Höhe der Dienstbezüge von Bundesbeamten verweise (vgl. § 5 der DO der Klägerin), sie müsse auch regeln, welcher Besoldungsgruppe des in Bezug genommenen Gesetzes die DO-Angestellten zugeordnet werden könnten. Aus der DO der Klägerin ergebe sich nicht, in welche der 27 Besoldungsgruppen des Bundes ihre DO-Angestellten einzustufen seien. Die Klägerin habe

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



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

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

- 5 -

sich durch § 5 Abs. 1 ihrer DO hinsichtlich der Besoldung ihrer DO-Angestellten selbst an die für Bundesbeamte geltenden Eingruppierungsvorschriften und Dienstpostenbewertungen gebunden; deren Beachtung sei der Klägerin zudem im Hinblick auf ihre Stellung als Teil der mittelbaren Staatsverwaltung vorgeschrieben. Nur auf diese Weise seien Schlechter- oder Besserstellungen der DO-Bediensteten gegenüber den Beamten zu vermeiden. Die Einstufung der DO-Angestellten habe nach denselben Grundsätzen zu erfolgen, wie sie für vergleichbare Beamte gelten, um ein Auseinanderklaffen einheitlicher Besoldungsstrukturen des Bundes zu vermeiden. Die Klägerin habe innerhalb des verfügbaren Besoldungsrahmens keine auf den Amtsinhalt abgestellte sachbezogene Stellenbewertung durchgeführt. Der Amtsinhalt für Geschäftsführer von Berufsgenossenschaften reiche allenfalls bis zur Besoldungsgruppe B 6 BBesG. Die Klägerin nehme im Vergleich zu den 33 bundesunmittelbaren gewerblichen Berufsgenossenschaften mit Abstand den letzten Platz ein. Hieraus folge als höchst zulässige Besoldung die der Besoldungsgruppe B 2 BBesG. Die Klägerin habe bei der Stellenanhebung gegen das geltende Gebot einer sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung verstoßen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen vom 20. Juni 1972 sowie das Urteil des Sozialgerichts Hildesheim vom 19. Juni 1970 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

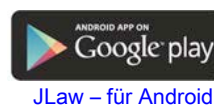
Die Klägerin beantragt,

die Revision der Bundesrepublik Deutschland als unbegründet zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Die unterschiedliche Regelung zwischen Unfallversicherung und Krankenversicherung zeige deutlich, daß der Stellenplan in der



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



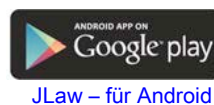
- 6 -

Unfallversicherung kein Bestandteil der DO sei. Das habe die Beklagte durch Genehmigung der geänderten DO, nach deren früherem Wortlaut der Stellenplan ein Bestandteil der DO gewesen sei, auch anerkannt. Die Beklagte könne nicht im Revisionsverfahren ihre im Wege der Rechtsaufsicht erlassene Beanstandung in die Versagung einer Genehmigung umdeuten. Die nach den §§ 690, 695 RVO erforderliche Festlegung von Mindestgehältern für die einzelnen Klassen der DO-Angestellten erfordere nicht, daß die DO bestimme, in welche Gehaltsgruppen die einzelnen Angestellten einzuteilen seien. Eine gesetzliche Vorschrift, die den Stellenplan zum Bestandteil der DO mache, gebe es nicht. Der nicht genehmigungspflichtige Stellenplan sei Teil des Haushaltsplanes. Aus § 5 Abs. 1 ihrer DO lasse sich keine Selbstbindung an die Eingruppierungsvorschriften und Dienstpostenbewertung für Bundesbeamte entnehmen. Sie überschreite den ihr in § 690 RVO eingeräumten Beurteilungsspielraum nicht, wenn sie lediglich um eine Besoldungsstufe von den Vorstellungen der Beklagten abweiche. Aus der angeblichen Pflicht zu bundestreuem Verhalten könne nicht die völlige Uniformität der Besoldung des Personals der Berufsgenossenschaften mit der Besoldung von Bundesbeamten gefordert werden. Auch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gäben nichts dafür her, ob ihr Geschäftsführer nach der Besoldungsgruppe B 2 oder B 3 BBesG einzugruppieren sei. In den Anlagen zum BBesG seien die Geschäftsführer von Berufsgenossenschaften nicht aufgeführt. Der von der Beklagten angeführte Besoldungsrahmen finde keine Stütze im Gesetz. Die Geschäftsführer nähmen gegenüber Beamten wegen der von ihnen zu bewältigenden Führungsaufgaben eine nicht vergleichbare Sonderstellung ein. Eine ausschließlich an quantitativen Gesichtspunkten vorgenommene Einstufung verbiete sich daher. Die Höherstufung des Geschäftsführers halte sich

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



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



- 7 -

in dem der Rechtsaufsicht nicht zugänglichen Ermessensspielraum unter Beachtung der Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. In der Besoldungsordnung B sei es bisher in erheblichem Umfang zu Stellenanhebungen gekommen. Die Stellenanhebungen hätten sich keineswegs nur auf die Ministerialbürokratie beschränkt, wie ein Vergleich der Anlage zum BBesG i.d.F. vom 27. Juli 1957 mit der Fassung vom 5. August 1971 zeige.

II.

Der Senat hat im Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung entschieden (§ 124 Abs. 2 des Sozialgerichtsgesetzes - SGG -).

Die - zulässige - Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Streitsache an das LSG.

Die Beklagte hat zunächst im Rahmen der Rechtsaufsicht (§ 30 Abs. 1 RVO) mit Bescheid vom 18. Juni 1969 den Beschluß der Vertreterversammlung der Klägerin beanstandet sowie dessen Vollziehung untersagt; im Laufe des Berufungsverfahrens hat sie dann die Auffassung vertreten, die Anhebung der Stelle des Geschäftsführers der Klägerin bedürfe ihrer Genehmigung gem. § 700 Abs. 4 RVO, die mit dem angefochtenen Bescheid zugleich versagt worden sei. Auch über die Versagung der Genehmigung war im anhängigen Verfahren mit zu entscheiden. Der Senat kann es dahingestellt sein lassen, ob darin ein Nachschieben neuer rechtlicher oder tatsächlicher Gründe liegt oder ob es sich um eine erneute Erklärung und Bescheidung handelt.

Sofern man bereits dem Beanstandungsbescheid wegen dessen Ausgestaltung - Aussetzung der Vollziehung des Beschlusses der Vertreterversammlung der Klägerin - die einer Versagung der Genehmigung gleichkommende Wirkung beimißt, handelt es



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



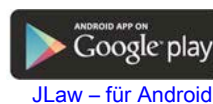
sich um das zulässige Nachschieben neuer rechtlicher oder tatsächlicher Gründe im Laufe des Gerichtsverfahrens (vgl. BSG 7, 8, 12; 9, 277, 280; 11, 236, 239; Peters/Sautter/Wolff, Komm. zur Sozialgerichtsbarkeit, 4. Aufl., Stand Mai 1973, § 124 II/125; Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, 1. - 7. Aufl., Stand 15. August 1973, S. 232 d mit weiteren Nachweisen). Zwar mag sich die Rechtfertigung des Klagebegehrens infolge der nachgeschobenen Begründung für die Klägerin schwieriger gestalten, die Aufsichtsmaßnahme - Beanstandung der Höherstufung des Geschäftsführers - ist jedoch in ihrem Wesen nicht verändert, und die prozessuale Stellung sowie die Verteidigungsmöglichkeiten der Klägerin sind nicht beeinträchtigt worden.

Andernfalls liegt darin eine erneute Erklärung und Bescheidung, die das streitige Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten neu regelt (vgl. Brackmann aaO S. 232 d) und unabhängig davon, ob die Voraussetzungen für die Einbeziehung dieses Bescheides in das Berufungsverfahren gem. § 96 SGG unmittelbar gegeben sind, entsprechend dem Grundgedanken - vor allem der Prozeßwirtschaftlichkeit - dieser Vorschrift mit dem gesamten Prozeßstoff in einem inneren Zusammenhang steht und mit zum Gegenstand des anhängigen Verfahrens gehört (vgl. BSG 5, 158, 162 f.; 15, 239, 241; 25, 161, 163).

Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht für zulässig gehalten. Dabei kann unentschieden bleiben, ob man in der Ablehnung der Genehmigung einen Akt der Rechtsanwendung (Verwaltungsakt) oder eine Mitwirkung bei der autonomen Rechtsetzung sieht. Im ersten Falle ist die Klage nach § 54 Abs. 1 Satz 1 SGG, andernfalls nach § 54 Abs. 3 SGG als Aufsichtsklage zulässig (vgl. BSG 23, 206, 207; 29, 21, 23



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



- 9 -

mit weiteren Nachweisen; 31, 247, 250 mit weiteren Nachweisen).

Entgegen den Auffassungen der Vorinstanzen bedarf die Höherstufung des Geschäftsführers der Klägerin als Änderung ihrer DO der Genehmigung nach § 700 Abs. 4 RVO.

Nach § 690 Abs. 1 RVO sind in der Unfallversicherung die allgemeinen Anstellungsbedingungen und Rechtsverhältnisse der Angestellten durch eine DO "angemessen" zu regeln. Nach § 691 RVO sind die in den §§ 692 bis 699 RVO im einzelnen enthaltenen Grundsätze maßgebend. Dazu gehören nach § 695 RVO die Bezeichnung der Gehälter, die für die einzelnen Klassen der Angestellten mindestens zu zahlen sind, die Festsetzung der Grundsätze über ein Aufsteigen im Gehalt und Bestimmungen über die Fortzahlung des Gehaltes bei unverschuldeter Dienstverhinderung. Die DO kann über den durch § 695 RVO festgelegten Mindestinhalt hinaus, etwa durch Übernahme einiger oder aller Sätze einer staatlichen Besoldungsordnung, die Besoldungsverhältnisse der DO-Angestellten aber auch in weiterem Umfang regeln und damit sowohl die Mindest- als auch die Höchstgehälter für die DO-Angestellten bestimmen. Auch diese Regelung unterliegt dann der Genehmigungspflicht (vgl. RVA AN 1928, 43).

Nach Auffassung des Senats entspricht die DO der Klägerin nicht den gesetzlichen Erfordernissen gem. §§ 690, 695 RVO. Nach § 5 DO der Klägerin richten sich die Höhe der Dienstbezüge und die Festsetzung des Besoldungsdienstalters nach den jeweiligen Vorschriften für Bundesbeamte. Damit verweist § 5 der DO auf das für Bundesbeamte geltende Besoldungsgesetz nicht nur hinsichtlich der rein rechnerischen Ermittlung der jeweiligen Höhe der Bezüge, sondern regelt zugleich über den gesetzlichen Mindestinhalt (§ 695 RVO) hinaus die Mindest- und Höchstgehälter für die DO-Angestellten (vgl. RVA AN 1928, 43). Die DO enthält aber keine Vorschriften,

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

- 10 -



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



- 10 -

für welche Gruppen (Klassen) der DO-Angestellten die Gehälter gelten. Ihr läßt sich insbesondere nicht entnehmen, daß die Klägerin sich in § 5 der DO insgesamt an das Besoldungsrecht der Bundesbeamten, wie z.B. auch an Dienstpostenbewertungen und Stellenbeschreibungen, habe binden wollen, wodurch möglicherweise eine ausdrückliche Zuordnung der DO-Angestellten zu den verschiedenen Besoldungsgruppen in der DO entbehrlich sein könnte. § 5 der DO regelt kraft seines ausdrücklichen Wortlautes die "Höhe" der Bezüge und nicht die "Zuordnung" der DO-Angestellten zu den jeweiligen Besoldungsgruppen des BBesG. Fehlt jedoch in der DO der Klägerin eine Regelung, in welche Besoldungsgruppen die einzelnen DO-Angestellten jeweils einzustufen sind, ist dadurch die Prüfung unmöglich, ob die Besoldung der DO-Angestellten im Sinne des § 690 RVO angemessen ist.

§ 695 RVO erfordert, daß die einzelnen Gruppen (Klassen) der Angestellten der Berufsgenossenschaft aufgeführt werden und bestimmt wird, welchen Besoldungsgruppen des in § 5 der DO in Bezug genommenen Besoldungsgesetzes sie zugeordnet sind. Es ist nicht ausreichend, daß die Zuordnung zu den einzelnen Besoldungsgruppen nur außerhalb der DO in einem nicht der Genehmigung unterliegenden Stellenplan erfolgt. Ist die Zuordnung in einem Stellenplan vorgenommen, gehört er insoweit zu dem gem. § 695 RVO erforderlichen Regelungsinhalt der DO (vgl. Stöbner, BG 1959, 115, 118; 1960, 155, 159; ders.: Die Staatsaufsicht in der Sozialversicherung, 1969, S. 94; Kater, Soziale Sicherheit 1973, 201, 205; Brackmann aaO S. 168 i; RVO-Gesamtkomm., Stand Dezember 1972, § 695 Anm. 1; Maunz/Schraft, Die Sozialversicherung und ihre Selbstverwaltung, 8. Bd. F 2 Gewerbliche Unfallversicherung § 8 Bl. 5; Buchta, Der Sozialversicherungsbeamte und

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



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



Angestellte 1966, 6 f; Godau, BG 1958, 155, 156; Wagner, SGB 1972 (Heft 5) Beilage, Der Sozialrichter S. 19; für die Krankenversicherung: BSG 23, 206, 208 f; anderer Auffassung: Salzwedel, BG 1959, 381, 385; Weber, BG 1959, 296, 300; Rengert, Soziale Sicherheit 1972, 301, 302 f; 1973, 226 f; Siebeck, Das Dienstrecht der Versicherungsträger 1961, S. 80). Dementsprechend ging auch schon das RVA bei der Prüfung, ob eine "angemessene" Regelung vorlag, vom Vorhandensein eines Stellenplans aus (vgl. EuM 4, 225, 228 = AN 1914, 758, 760; AN 1928, 43; EuM 17, 328, 329).

Die Änderung der Stelle des Geschäftsführers der Klägerin, ihre Zuordnung in die Besoldungsgruppe B 3 BBesG – eine bislang im Stellenplan der Klägerin nicht vorgesehene Stelle – unterliegt daher als Änderung der DO der Genehmigung der Beklagten. Der Senat schließt jedoch nicht aus, daß ein außerhalb der DO aufgestellter Stellen- und Besoldungsplan bei einer anders gefaßten, den Vorschriften der RVO ausreichend Rechnung tragenden DO keiner Genehmigung gem. § 700 Abs. 4 RVO bedarf.

Bei der Genehmigung der DO bzw. der Änderung der DO handelt es sich nicht um die Wahrnehmung der allgemeinen Rechtsaufsicht (§ 30 Abs. 1 RVO), sondern eines im Grundsatz darüber hinausgehenden Mitwirkungsrechts. Die Prüfung im Rahmen des Genehmigungsverfahrens ist nur dort auf eine reine Rechtskontrolle beschränkt, wo das Gesetz es ausdrücklich bestimmt (vgl. BSG 23, 206, 209; Brackmann aaO S. 154 e, 224 a, 228 a; Lauterbach, Gesetzliche Unfallversicherung, 3. Aufl., Anm. 3 b zu § 705 mit weiteren Nachweisen; Stößner, Die Staatsaufsicht in der Sozialversicherung, S. 84 mit zahlreichen weiteren Nachweisen; ders. BG 1959, 116; BG 1960, 158; Kater, Soziale Sicherheit 1973, 201, 203; Schroeter, EKK 1960, 114, 123; RVO-Gesamtkomm. aaO § 672 Anm. 2 zu § 1339; Linthe, BG 1963, Sonderheft S. 29; anderer Auffassung: Weber, BG 1959, 296, 300; Salzwedel, BG 1959, 381, 384 f;



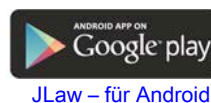
- 12 -

Rengert, Soziale Sicherheit 1972, 301, 303; Peters, Zeitschrift für Sozialen Fortschritt, Sonderbeilage zu Heft 12, 1962).

Im Rahmen ihres Mitwirkungsrechts hat die Genehmigungsbehörde eine "angemessene" Regelung der Dienst- und Anstellungsverhältnisse der DO-Angestellten sicherzustellen. Zwar findet sich in den das DO-Recht in der Unfallversicherung regelnden Vorschriften keine dem § 355 Abs. 2 RVO in der Krankenversicherung entsprechende Vorschrift, nach der die Genehmigung nur versagt werden darf, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Hieraus läßt sich nach Auffassung des Senats (a.A. Stößner, Die Staatsaufsicht in der Sozialversicherung, S. 93) aber nicht herleiten, der Selbstverwaltungsbereich der Berufsgenossenschaften sei enger als der der Krankenkassen und die Aufsichtsbehörden hätten in der Unfallversicherung ein weitergehendes Mitwirkungsrecht als in der Krankenversicherung. Es besteht zwischen der Regelung in der Unfallversicherung und Krankenversicherung trotz des Fehlens einer § 355 Abs. 2 RVO entsprechenden Vorschrift kein wesentlicher Unterschied. Auch den Berufsgenossenschaften verbleibt im Rahmen ihres Selbstverwaltungsrechts ein Spielraum für die Gestaltung ihrer DOen, als der Satzung gleichstehendes autonomes Recht. Für die Berufsgenossenschaften deutet § 690 RVO diesen Gedanken dadurch an, daß die Genossenschaftsversammlung eine "angemessene" Regelung zu treffen hat. Dem entspricht auch die Entstehungsgeschichte, in der zum Ausdruck kommt, daß die Berufsgenossenschaften im Verhältnis zu den übrigen Sozialversicherungsträgern am wenigsten gebunden sein sollten (vgl. Reichstag, 12. Legislaturperiode, II. Session 1909/10 zu Nr. 340, S. 126 f). Ähnlich wie in der Krankenversicherung die Genehmigung der DO von der Aufsichtsbehörde nur bei Vorliegen eines wichtigen



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



- 13 -

Grundes abgelehnt werden kann, darf sie in der Unfallversicherung nur bei einer "unangemessenen" Regelung versagt werden (vgl. BSG 23, 206, 208 f.; 31, 247, 252, 257; Brackmann aaO S. 166 k).

Zu einer angemessenen Regelung gehört nach der Entstehungsgeschichte in erster Linie eine angemessene Regelung der Anstellungsbedingungen sowie der Besoldungsverhältnisse der DO-Angestellten, um ihnen eine finanziell sowie dienstrechtlich gesicherte Stellung zu gewährleisten. Eine angemessene Regelung hat jedoch nicht nur die Interessen der DO-Angestellten, sondern zugleich auch die der Berufsgenossenschaften zu berücksichtigen (vgl. Begründung zum Entwurf der RVO, abgedruckt in Moesle/Rabeling, Komm. zur RVO, 3. Bd., 1. und 2. Aufl., Berlin 1913, Anm. 2 zu § 690). Die Rechtsverhältnisse der DO-Angestellten müssen unter Beachtung des in der gesamten öffentlichen Verwaltung geltenden Gebotes einer wirtschaftlichen und sparsamen Mittelverwendung (vgl. BSG 23, 206, 209; 31, 247, 257) in einer Weise geregelt sein, die der Aufgabe der Angestellten, hoheitliche Befugnisse wahrzunehmen, gerecht wird. Das Bundesverwaltungsgericht - BVerwG - (BVerwG 18, 135, 141) und das Bundessozialgericht - BSG - (BSG 23, 206, 209; 31, 247, 252) haben bereits ausgeführt, daß im öffentlichen Dienst auf eine gewisse Stabilität und Homogenität Bedacht zu nehmen sei. Schon die Entstehungsgeschichte weist zutreffend darauf hin, bei der "angemessenen" Regelung der Anstellungsbedingungen der DO-Angestellten seien die Rechtsverhältnisse vergleichbarer Klassen von Staats- und Gemeindebeamten sowie von Beamten der Versicherungsanstalten zu berücksichtigen (vgl. Moesle/Rabeling aaO Anm. 2 zu § 690).

Aber weder § 5 der DO der Klägerin noch die oben erwähnten Gesichtspunkte bedeuten, solange der Bundesgesetzgeber von seiner Befugnis, das Dienstrecht der bundesunmittelbaren Versicherungsträger zu regeln, noch keinen Gebrauch macht



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



- 14 -

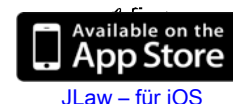
- das ist bisher nicht der Fall -, eine völlige Gleichschaltung des Dienstrechts der DO-Angestellten mit dem Beamtenrecht. Das gilt insbesondere auch hinsichtlich einer Beachtung beamtenrechtlicher Dienstpostenbewerungen nach dem BBesG, zumal da in der Verwaltung exakte Anforderungsmaßstäbe an die einzelnen Dienstposten einschließlich festgelegter Leistungsstandards noch nicht vorhanden sind (vgl. Kubel/Kehl, DVBl 1973, 869, 878). Frühere Regelungen, z.B. Angleichungsvorschriften aus der Zeit vor 1945, durch die eine Angleichung des DO-Rechts an das Recht der Reichsbeamten erreicht war, können wegen ihrer überholten geschichtlichen Entwicklung heute keine verbindliche Wirkung mehr haben (vgl. BSG 31, 247, 252 mit weiteren Nachweisen; BVerfG 4, 115, 124 ff.).

Dabei ist nicht zu verkennen, daß die "entsprechende" Anwendung des Beamtenrechts ohnehin nur eine sinngemäße, den Eigentümlichkeiten des DO-Verhältnisses angepaßte Übertragung beamtenrechtlicher Vorschriften zuläßt. Das Genehmigungsrecht darf nicht eine zwangsweise Gleichschaltung des Dienstrechts der Berufsgenossenschaften mit dem staatlichen oder kommunalen Beamtenrecht zur Folge haben. Die Eigeninteressen der Selbstverwaltungsträger und ihre besonderen Gegebenheiten würden dabei keine Berücksichtigung finden (vgl. BSG 2, 53, 60; 31, 247, 250).

Bei der Prüfung der Frage, ob die Anstellungsbedingungen und Rechtsverhältnisse des Geschäftsführers einer Berufsgenossenschaft angemessen geregelt sind, müssen u.a. berücksichtigt werden: Aufgabenbereich, Größe und Bedeutung der Körperschaft, insbesondere Mitgliederzahl, Zugang und Bestand von Leistungsfällen, Haushaltsvolumen, gesetzliche oder dienstrechtlich übertragene weitere Aufgaben, Einstufung von Geschäftsführern anderer Sozial-



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



- 15 -

versicherungsträger (vgl. Entwurf des Bundesrats zu Art. VII a 2. BesVNG; Kater, Soziale Sicherheit 1973, 201, 205).

Dennoch verbleibt die inhaltliche Bestimmung, die angemessene Regelung der allgemeinen Anstellungsbedingungen und Rechtsverhältnisse der DO-Angestellten vorrangig den Berufsgenossenschaften. Damit ist kraft Gesetzes den Organen der Selbstverwaltung ein Spielraum eingeräumt (vgl. BSG 23, 206, 208 f; 31, 247, 252 f, 257).

Das LSG hat die Entscheidung der Beklagten unter einem rechtlich unzutreffenden Gesichtspunkt geprüft, nämlich nur dahin, ob die Höherstufung des Geschäftsführers der Klägerin gegen Gesetz und Satzung (§ 30 Abs. 1 RVO) verstößt. Unter Ablehnung eines Mitwirkungsrechts der Beklagten hat es deshalb keine Prüfung und Würdigung angestellt, ob die neue Regelung der Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin unangemessen und deshalb die Genehmigung zur Änderung der DO zu versagen ist. Bei erneuter Entscheidung wird das Berufungsgericht davon auszugehen haben, daß die Höherstufung des Geschäftsführers der Klägerin der Genehmigung nach § 700 Abs. 4 RVO bedarf. Dabei sind bei der Frage, ob die Höherstufung eine angemessene Regelung im Sinne der §§ 690, 695 RVO darstellt, die vorstehend aufgezeigten Kriterien zu beachten.

Zutreffend geht das LSG von einer abgestuften Besoldung aus und hat bei seiner Entscheidung als ein Kriterium für die Einstufung die Größe der Berufsgenossenschaft berücksichtigt. Die Abweichung um nur eine Besoldungsgruppe braucht nicht immer eine unangemessene Regelung darzustellen, kann es aber sein, wenn nicht sachbezogene Kriterien sie rechtfertigen. Die Besoldungsgruppe B 2 ist nicht mit der Besoldungsgruppe A 16 des BBesG gleichzusetzen, sondern eine eigenständige Beförderungsstufe innerhalb der Beamtenbesoldung des Bundes. Allgemeine Erwägungen, etwa der Hinweis auf die Stellen-



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



anhebungen innerhalb bestimmter Besoldungsgruppen (Ministerialräte und Lehrer), reichen zur Rechtfertigung der geänderten Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin nicht aus. Das gilt um so mehr, als diese Beamten vom Tätigkeits- und Aufgabenbereich praktisch kaum mit den Geschäftsführern von Berufsgenossenschaften vergleichbar und für die Einstufung des Geschäftsführers der Klägerin weniger bedeutsam sind. Naheliegender und sachbezogener ist ein Vergleich mit den leitenden Beamten (Geschäftsführern) der Rentenversicherungsanstalten. Ein Größenvergleich nur zwischen der größten und kleinsten Berufsgenossenschaft ist nicht ausreichend. Da die Klägerin die bei weitem kleinste Berufsgenossenschaft ist, hätte es zunächst einer eingehenden Prüfung bedurft, ob sachliche Gesichtspunkte dafür vorliegen, um den Geschäftsführer der Klägerin höher einzustufen als die Geschäftsführer der nächstgrößeren Berufsgenossenschaften. Größe und Bedeutung der Berufsgenossenschaft bilden auch nicht die alleinigen Kriterien für eine sachgerecht abgestufte Besoldung der Geschäftsführer. Organisatorische und fachliche Probleme sowie die Aufgaben- und Kompetenzbereiche der Geschäftsführer (z.B. zusätzliche Leitung und Verwaltung einer berufsgenossenschaftlichen Krankenanstalt, eines größeren Ambulatoriums, eines Forschungsinstituts, eines Rehabilitationszentrums oder berufsgenossenschaftlicher Ausbildungsstätten) können bei den Berufsgenossenschaften unterschiedlich sein und neben der Größe zu berücksichtigende Kriterien für die Einstufung der Besoldung ihrer Geschäftsführer bilden; wenngleich diese im Kernbereich identische Aufgaben zu erfüllen haben.

Hierzu hat die Beklagte schon im Berufungsverfahren eingehende Ausführungen gemacht. Mit ihnen hat sich das LSG im einzelnen nicht auseinandergesetzt. Die festgestellten Tatsachen reichen nicht aus, um im vorliegen-



- 17 -

den Fall eine endgültige Entscheidung darüber zu treffen, ob die Beklagte die Genehmigung zur Anhebung der Stelle des Geschäftsführers der Klägerin zu Recht oder zu Unrecht versagt hat. Nach § 103 SGG hat das Gericht auch insoweit den Sachverhalt von Amts wegen zu erforschen und ist nicht an das Vorbringen und Beweisanträge der Beteiligten gebunden.

Da der Senat die hiernach erforderlichen Feststellungen nicht selbst treffen kann, ist das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit nach § 170 Abs. 2 SGG zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Die Kostenentscheidung bleibt dem LSG vorbehalten.

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



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

