

Bundessozialgericht

= 2 RU 27/73 =

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Zugestellt am
1. August 1974.

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Klägerin und Revisionsbeklagte,

g e g e n

Beklagter und Revisionskläger.

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 K ü s t e r 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 des Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 29. Januar 1973 aufgehoben.

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

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I.

Mit Bescheid vom 7. Februar 1969 beanstandete der Beklagte (Land Baden-Württemberg, Landesaufsichtsamt für die Sozialversicherung) den Beschluß der Vertreterversammlung der Klägerin vom 13. Dezember 1967, durch den sie die Stelle des Hauptgeschäftsführers mit Wirkung vom 1. Januar 1968 von der Besoldungsgruppe B 3 nach der Besoldungsgruppe B 4 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) angehoben hatte.

Mit der dagegen bei dem Sozialgericht (SG) Stuttgart erhobenen Klage hat die Klägerin u.a. geltend gemacht, der Beklagte habe unter unzulässiger Überschreitung seines Aufsichtsrechts in den Ermessens- und Beurteilungsspielraum der Klägerin eingegriffen.

Während des Klageverfahrens stimmte der Beklagte mit Beschluß vom 18. August 1970 der Stellenanhebung des Hauptgeschäftsführers der Klägerin in die Besoldungsgruppe B 4 BBesG mit Wirkung vom 1. April 1970 zu und beanstandete gleichzeitig den Beschluß der Vertreterversammlung der Klägerin vom 17. Dezember 1969, durch den sie die Stelle des Hauptgeschäftsführers mit Wirkung vom 1. Januar 1970 in die Besoldungsgruppe B 5 BBesG eingestuft hatte. Nachdem die Klägerin auch gegen diesen Bescheid Klage erhoben und an der beschlossenen Einstufung ihres Hauptgeschäftsführers in die Besoldungsgruppe B 4 ab 1. Januar 1968 sowie in die Besoldungsgruppe B 5 BBesG ab 1. Januar 1970 festgehalten hatte, hat das SG beide Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden und die Klage durch Urteil vom 23. Juni 1971 abgewiesen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg hat durch Urteil vom 29. Januar 1973 auf die Berufung der Klägerin das Urteil des SG sowie - teilweise - die angefochtenen Bescheide aufgehoben und zur Begründung u.a. ausgeführt: Der Beklagte habe mit seiner aufsichtsrechtlichen Beanstandung der Beschlüsse der Klägerin vom 13. Dezember 1967 und 17. Dezember 1969 seine Aufsichtsbefugnisse überschritten und ohne berechtigten Grund in das Selbstverwaltungsrecht der Klägerin eingegriffen. Die Aufsicht des Beklagten über die Klägerin gemäß § 705 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung (RVO) sei als reine Rechtsaufsicht (§ 30 Abs. 1 RVO) unter Ausschluß einer Zweckmäßigkeitskontrolle auf Beachtung von Gesetz und Satzung gestaltet. Die Dienstordnung (DO) der Klägerin werde durch die Beschlüsse über die Anhebung der Besoldung ihres Hauptgeschäftsführers nicht verletzt. § 5 der DO bestimme nur die Höhe der Dienstbezüge des Hauptgeschäftsführers entsprechend den Vorschriften für Bundesbeamte, konkretisiere jedoch nicht, in welche Besoldungsgruppe der Hauptgeschäftsführer einzustufen sei. Ein Verstoß gegen Bundes- und Landesbesoldungsgesetze scheide aus, da darin keine Regelungen über die besoldungsmäßige Einstufung der Hauptgeschäftsführer von Berufsgenossenschaften enthalten seien.

Im Rahmen ihres Selbstverwaltungsrechts könne die Klägerin unter Beachtung des für alle Verwaltungen geltenden Gebots sparsamer und wirtschaftlicher Mittelverwendung selbst die Höhe der Bezüge ihrer Angestellten, d.h. auch die Eingliederung in die jeweiligen Besoldungsgruppen, bestimmen. Durch eine angemessene Besoldung müßten die Leistungen der Beschäftigten ausreichend und gerecht honoriert werden. Dabei dürfe das Besoldungsgefüge des Landes (Homogenität) nicht verletzt werden, ohne daß eine schematische oder völlige Gleichschaltung mit dem Besoldungsgefüge des

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

öffentlichen Dienstes gefordert werden könne. Das Haushaltsvolumen der Klägerin entspreche dem der Südwestlichen Bau-Berufsgenossenschaft. Deren Geschäftsführer werde nach der Besoldungsgruppe B 5 besoldet. Deshalb sei die Einstufung des Hauptgeschäftsführers der Klägerin in die Besoldungsgruppe B 4 BBesG und ab 1. Januar 1970 in die Besoldungsgruppe B 5 nicht ermessensfehlerhaft. Der Geschäftsführer der Klägerin könne nicht willkürlich niedriger eingestuft werden als der der gleichgroßen Südwestlichen Bau-Berufsgenossenschaft. Unter Berücksichtigung der höheren Haushaltsvolumina der Badischen Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft und der Württembergischen Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft bleibe die Besoldung des Hauptgeschäftsführers der Klägerin angemessen um eine Besoldungsgruppe zurück.

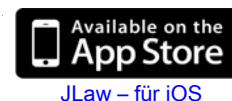
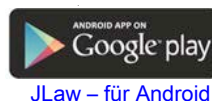
Gegen dieses Urteil hat der Beklagte die vom LSG zugelassene Revision eingelegt und vorgetragen: Das LSG habe den Umfang des Nachprüfungsrechts der Aufsichtsbehörde verkannt. Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (Homogenität) seien unbestimmte Rechtsbegriffe, die in vollem Umfang nachprüfbar seien (BSG 19, 123, 127). Das LSG habe zu Unrecht einen Verstoß der Klägerin gegen die Gebote einer sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung sowie die Bindung der Klägerin an das staatliche Besoldungsgefüge verneint. Bei der Einstufung des Geschäftsführers einer landesunmittelbaren Berufsgenossenschaft und dessen Dienstpostenbewertung seien eine Bindung an das staatliche Besoldungsgefüge und Rücksicht auf das Landesbesoldungsgefüge notwendig, um die Einheitlichkeit des gesamten öffentlichen Besoldungsgefüges zu wahren. Der Verantwortungsbereich der in die Besoldungsgruppe B 5 der Baden-Württembergischen Besoldungsordnung B auf-

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

- 5 -



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



- 5 -

geführten Ämter sei erheblich höher als der des Geschäftsführers der Klägerin. Der Hauptgeschäftsführer der Klägerin werde unvertretbar bessergestellt als die Geschäftsführer der landesunmittelbaren Rentenversicherungsträger, die in bezug auf ihre Haushaltsvolumina und den Personalbestand bei weitem die Klägerin überstiegen. Die Einstufung des Geschäftsführers der Klägerin rechtfertige sich auch nicht im Hinblick auf die Besoldung der Geschäftsführer der beiden landesunmittelbaren landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften. Diese seien kraft Gesetzes auch noch Geschäftsführer der landesunmittelbaren landwirtschaftlichen Krankenkassen. Die Klägerin könne sich auch nicht auf die angeblich gleiche Einstufung des Geschäftsführers der Südwestlichen Bau-Berufsgenossenschaft berufen. Deren jetziger Geschäftsführer sei in die Besoldungsgruppe B 4 eingestuft. Lediglich dem früheren Stelleninhaber seien ausnahmsweise bis zu seinem Ausscheiden Bezüge nach der Besoldungsgruppe B 5 gewährt worden.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 29. Januar 1973 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Revision des Beklagten zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend und vertritt die Auffassung, das LSG habe den Umfang des Aufsichtsrechts des Beklagten zutreffend beurteilt. Die Stellenanhebung des Geschäftsführers habe keiner Genehmigung bedurft und unterliege der reinen Rechtskontrolle. Die beanstandeten Beschlüsse verstießen weder gegen die DO noch gegen übergeordnete landes- oder bundesgesetzliche Vorschriften, da diese keine Regelungen für die Einstufung der Geschäftsführer

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

von Berufsgenossenschaften enthielten. Unter Beachtung des Gebotes sparsamer und wirtschaftlicher Haushaltsführung bestehe als Ausfluß des Selbstverwaltungsrechtes ein echter Ermessensspielraum, die Eingliederung der Stelle ihres Hauptgeschäftsführers in eine dem Beamtenrecht entsprechende Besoldungsgruppe selbst vorzunehmen. Zwar sei dabei auf das entsprechende Besoldungsgefüge des Landes und Bundes, insbesondere innerhalb des Bereichs der gewerblichen Berufsgenossenschaften, zu achten; solange eine entsprechende gesetzliche Regelung fehle, verbiete sich eine schematische Gleichstellung mit dem Besoldungsgefüge des öffentlichen Dienstes. Das LSG habe aufgrund eines umfassenden Vergleichs mit den Geschäftsführerstellen anderer Sozialversicherungsträger im Bereich des Landes Baden-Württemberg zutreffend einen Ermessensfehlgebrauch im Hinblick auf die Würdigung des Amtsinhaltes der Stelle ihres Geschäftsführers verneint.

II.

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

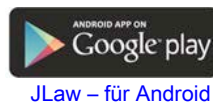
Die - zulässige - Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Streitsache an das LSG.

Der Beklagte hat mit den Bescheiden vom 7. Februar 1969 und 18. August 1970 die Höherstufungen der Stelle des Hauptgeschäftsführers der Klägerin beanstandet. Er hat die Bescheide auf § 30 Abs. 1 RVO gestützt und lediglich hinsichtlich der Beachtung von Gesetz und Satzung überprüft. Dabei hat er jedoch nicht beachtet, daß ihm ein

- 7 -



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



weitergehendes Mitwirkungsrecht (Genehmigung, § 700 Abs. 4 RVO) zusteht. Beide Bescheide bezweckten, die von der Klägerin vorgenommenen Stellenanhebungen über das zugestandene Ausmaß hinaus zu unterbinden. Die in den Bescheiden enthaltenen Gründe unterscheiden sich nicht von denen, die auch für ein Genehmigungsverfahren von Bedeutung wären. Damit ist von dem Beklagten zugleich auch eine Genehmigung der Stellenanhebungen versagt worden.

Für die Zulässigkeit der Klage 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 mit weiteren Nachweisen; 31, 247, 250 mit weiteren Nachweisen).

Die Höherstufungen des Geschäftsführers der Klägerin bedürfen als Änderungen 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



- 8 -

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 gemäß §§ 690, 695 RVO. Nach § 5 der DO der Klägerin richten sich die Höhe der Dienstbezüge und die Festsetzung des Besoldungsdienstalters nach den jeweiligen Vorschriften für Bundesbeamte. Nach Feststellung des LSG enthält § 5 der DO keine konkretisierende Bestimmung, in welche Besoldungsgruppen des in Bezug genommenen Besoldungsgesetzes die einzelnen Gruppen (Klassen) der DO-Angestellten einzustufen sind. Damit hat sich die Klägerin in § 5 DO nicht insgesamt an das Besoldungsrecht der Bundesbeamten, wie z.B. auch an Dienstpostenbewertungen und Stellenbeschreibungen binden wollen, wodurch möglicherweise eine ausdrückliche Zuordnung der DO-Angestellten zu den verschiedenen Besoldungsgruppen in der DO entbehrlich sein könnte. § 5 der DO regelt 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

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

- 9 -



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



einem Stellenplan vorgenommen, gehört er insoweit zu dem gemäß § 695 RVO erforderlichen Regelungsinhalt der DO (vgl. Stößner, BG 1959, 115, 118; 1960, 155, 159; ders.: Die Staatsaufsicht in der Sozialversicherung, 1969, S. 94; Kater, Soziale Sicherheit 1973, 201, 205; Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, 1. - 7. Aufl., Stand 15. August 1973, 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 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 Reichsversicherungsamt (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 Änderungen der Stelle des Geschäftsführers der Klägerin, ihre Zuordnung in die Besoldungsgruppe B 4 ab 1. Januar 1968 und in die Besoldungsgruppe B 5 BBesG ab Januar 1970 - bislang im Stellenplan der Klägerin nicht vorgesehene Stellen - unterliegen daher als Änderungen der DO der Genehmigung des 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 gemäß § 700 Abs. 4 RVO bedarf.

Bei der Genehmigung der DO bzw. der Änderung der DO handelt es sich nicht um die Wahrnehmung der allgemeinen Rechts-

- 10 -

aufsicht (§ 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, BKK 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; 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 Angestelltenverhältnisse 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 (anderer Auffassung: 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

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

- 11 -

- 11 -

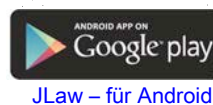
kein wesentlicher Unterschied. Auch den Berufsgenossenschaften verbleibt im Rahmen ihres Selbstverwaltungsrechts ein Spielraum für die Gestaltung ihrer DOen als der Satzung gleichstehendes autonomes Recht. Für die Berufsgenossenschaften deutet § 690 RVO diesen Gedanken dadurch an, daß die Genossenschaftsversammlung 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 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.

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

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 § 690 Anm. 2).

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

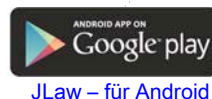


Genehmigungsrecht darf nicht eine zwangsweise Gleichschaltung des Dienstrechts der Berufsgenossenschaften mit dem staatlichen oder kommunalen Beamtenrecht zur Folge haben. Die Eigeninteressen der Selbstverwaltungsträger und ihre besonderen Gegebenheiten würden dabei keine Berücksichtigung finden (vgl. 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 Sozialversicherungsträger (vgl. Entwurf des Bundesrats zu Art. VII a 2. BesVIII; 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 Entscheidungen des Beklagten unter einem rechtlich unzutreffenden Gesichtspunkt geprüft, nämlich nur dahin, ob die Höherstufungen des Geschäftsführers der Klägerin gegen Gesetz und Satzung (§ 30 Abs. 1 RVO) verstoßen. Unter Ablehnung eines Mitwirkungsrechts des Beklagten hat es deshalb keine Prüfung und Würdigung angestellt, ob die neuen Regelungen der Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin unangemessen und deshalb die Genehmigung zu den Änderungen der DO zu versagen ist. Bei erneuter Entscheidung wird das Berufungsgericht davon auszugehen



- 14 -

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 zwar von einer abgestuften Besoldung aus und hat bei seiner Entscheidung als ein Kriterium für die Einstufung die Größe der Berufsgenossenschaft berücksichtigt. Es hat insoweit zu Recht einen Größenvergleich mit der vom Haushaltsvolumen etwa gleichgroßen Südwestlichen Bau-Berufsgenossenschaft angestellt. Da diese Berufsgenossenschaft vom Aufgabenbereich her im Kern mit dem der Klägerin übereinstimmt und hinsichtlich des Haushaltsvolumens nur geringfügige Unterschiede bestehen, läßt sich die Schlußfolgerung des LSG, der Geschäftsführer der Klägerin sei entsprechend dem Geschäftsführer dieser Berufsgenossenschaft zu besolden, unter diesem Gesichtspunkt nicht beanstanden. Die Einstufung des Geschäftsführers der Südwestlichen Bau-Berufsgenossenschaft in die Besoldungsgruppe B 5 ist ein gewichtiges Indiz für die entsprechende Einstufung und Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin. Allerdings würde ein "nur" auf die Größenverhältnisse der Berufsgenossenschaften abgestellter Vergleich lediglich eine Einstufung in die Besoldungsgruppe B 4 BBesG rechtfertigen, wenn der Geschäftsführer der Südwestlichen Bau-Berufsgenossenschaft, wie der Beklagte in der Revisionsschrift vorträgt, in die Besoldungsgruppe B 4 eingestuft ist und dessen Vorgänger aus besonderen Umständen ausnahmsweise eine höhere Besoldung gewährt wurde. Auch steht die Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin nach den beschlossenen Erhöhungen nicht im Widerspruch zu

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

- 15 -



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

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

der vom LSG vergleichsweise herangezogenen Besoldung der beiden Geschäftsführer der landesunmittelbaren landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften. Die Haushaltsvolumina der beiden landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften übersteigen das der Klägerin bei weitem; insoweit erscheint eine niedrigere Einstufung ihres Geschäftsführers angemessen.

Die niedrigere Einstufung ihres Geschäftsführers ist nach Auffassung des Senats jedoch nicht nur im Hinblick auf das im Vergleich zu den beiden landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften niedrigere Haushaltsvolumen angebracht, sondern vielmehr in erster Linie deshalb, weil der Aufgabenbereich der Geschäftsführer der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften weiter reicht als der Tätigkeitsbereich des Geschäftsführers der Klägerin. Die Geschäftsführer sind dort zugleich Leiter der Alterskassen. Hieran wird deutlich, daß es zur Ermittlung der angemessenen Besoldung der Geschäftsführer nicht ausreicht, lediglich die Größenverhältnisse vergleichbarer Berufsgenossenschaften zu berücksichtigen. Die Kompetenz- und Aufgabenbereiche der Geschäftsführer bei den einzelnen Berufsgenossenschaften können unterschiedlich sein und dementsprechend unterschiedliche Anforderungen an die Persönlichkeit und Qualifikation ihrer Geschäftsführer stellen. Mit der Geschäftsführertätigkeit der einzelnen Berufsgenossenschaften kann z.B. die Verwaltung einer berufsgenossenschaftlichen Krankenanstalt, eines größeren Ambulatoriums, eines Rehabilitationszentrums, eines Forschungsinstituts oder die Leitung einer Alterskasse verbunden sein. Das LSG hat aber lediglich einen Größenvergleich mit der Südwestlichen Bau-Berufsgenossenschaft vorgenommen und derartige Gesichtspunkte weder erörtert noch gewürdigt. Es ist jedoch nicht auszuschließen, daß u.U. schon im Hinblick auf den unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsbereich der Geschäftsführer beider in Vergleich gestellter Berufsgenossenschaften, unabhängig von den



- 16 -

Größen der Berufsgenossenschaft, die angemessene Regelung der Dienstverhältnisse der Geschäftsführer eine unterschiedliche Besoldung erfordert.

Da die Klägerin ihren Geschäftsführer innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums (2 Jahre) zweimal je eine Besoldungsgruppe höhergestuft und damit eine erhebliche Änderung seiner Besoldung vorgenommen hat, hätte es einer eingehenden Prüfung bedurft, welche sachbezogenen Kriterien dafür anzuführen sind. Beispielsweise läßt sich aus den vom LSG getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht entnehmen, ob ein entsprechend erweiterter Aufgabenbereich des Geschäftsführers der Klägerin im angeführten Zeitraum möglicherweise einen sachgerechten Grund für die Anhebung der Geschäftsführerstelle geboten hat. Zwar mag die Stellenanhebung notwendig gewesen sein, um die Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin an die allgemein übliche Besoldung unter den Geschäftsführern vergleichbarer Berufsgenossenschaften heranzuführen und einen insoweit bestehenden Nachholbedarf zu decken. Zur Feststellung eines etwaigen Besoldungsrückstandes reicht aber der vom LSG vorgenommene Vergleich mit einer weiteren Bau-Berufsgenossenschaft und den beiden landesunmittelbaren Berufsgenossenschaften, die zudem im Hinblick auf ihre sachlich andere Aufgabenstellung weniger zum Vergleich geeignet sind, nicht aus. Daraus allein läßt sich kein Maßstab für ein Besoldungsgefüge und eine abgestufte Besoldung unter den Bau-Berufsgenossenschaften finden. Vielmehr bietet es sich u.a. an, die Klägerin mit den anderen sechs bundes- und landesunmittelbaren Bau-Berufsgenossenschaften zu vergleichen; der Aufgabenbereich der Hauptgeschäftsführer von Bau-Berufsgenossenschaften unterscheidet sich in der Sache grundsätzlich nicht im Hinblick darauf, ob sie die laufenden Verwaltungsgeschäfte einer landes-

- 17 -



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



- 17 -

unmittelbaren oder einer bundesunmittelbaren Berufs-
genossenschaft leiten.

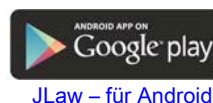
Die Einstufung der Geschäftsführer der Landesversicherungs-
anstalt (LVA) Baden und der LVA Württemberg bildet, wie
das LSG zu Recht ausführt, keine generell zwingende Höchst-
grenze für die Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin.
Dennoch kann ein sachbezogener Vergleich mit den Geschäfts-
führern der Rentenversicherungsanstalten, die unter den
Beamten vom Tätigkeits- und Aufgabenbereich am ehesten mit
den Geschäftsführern von Berufsgenossenschaften zu ver-
gleichen sind und deren vergleichsweise Heranziehung sich
daher anbietet, dazu führen, daß der Geschäftsführer der
Klägerin seinem Aufgabenbereich entsprechend nicht höher
eingestuft werden darf als die Geschäftsführer der
Rentenversicherungsanstalten. Das läßt sich jedoch nicht
allein aus einer vergleichweisen Gegenüberstellung der
Haushaltsvolumina der LVAen mit denen der landwirt-
schaftlichen Berufsgenossenschaften des Landes Baden-
Württemberg und denen der Klägerin entnehmen. Es ist ein
sachbezogener Vergleich mit den leitenden Beamten
- Geschäftsführern - der Rentenversicherungsanstalten
anzustellen, wobei vergleichsweise neben der Größe der
Versicherungsträger Art und Umfang des Aufgabenkreises,
Maß der Verantwortung, Bedeutung der Stelle sowie Grad
der Selbständigkeit der Beamten sachbezogene Kriterien
für die Einstufung des Geschäftsführers der Klägerin
bilden.

Hierzu hat der Beklagte im Berufungsverfahren eingehende
Ausführungen gemacht. Mit ihnen hat sich das LSG im
einzelnen nicht auseinandergesetzt. Die festgestellten
Tatsachen reichen nicht aus, um im vorliegenden Fall eine
endgültige Entscheidung darüber zu treffen, ob die neue
Regelung der Besoldung des Geschäftsführers der Klägerin

- 18 -



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



- 18 -

unangemessen ist und dem Beklagten daher das Recht zusteht, die Genehmigung zu versagen. Nach § 103 SGG hat das Gericht auch insoweit den Sachverhalt von Amts wegen zu erforschen und ist nicht an das Vorbringen und die 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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)