

HAMBURGISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

5 Bf 169/23.Z
21 K 592/21

5. Senat

Beschluss vom 24. September 2024

**§ 8 HmbZVG
Art. 3 Abs. 1 GG
Art. 45 AEUV**

Eine Ungleichbehandlung solcher Personen, die freiwillig aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, um einer Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union nachzugehen, gegenüber Personen, die freiwillig aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, um im Inland einer anderen Beschäftigung nachzugehen, ist im Hinblick auf deren Altersrentenansprüche zulässig. Eine Gleichbehandlung grenzüberschreitender und rein inlandsbezogener Sachverhalte in diesem Sinne ist weder durch das Unionsrecht noch durch Art. 3 Abs. 1 GG geboten. Die unterschiedliche Behandlung findet ihre Rechtfertigung insbesondere in dem beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzip.

Hamburgisches Obergerverwaltungsgericht

5 Bf 169/23.Z
21 K 592/21

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Hamburgische Obergerverwaltungsgericht, 5. Senat, am 24. September 2024 durch

die Vorsitzende RichterIn am Obergerverwaltungsgericht
den Richter am Obergerverwaltungsgericht
den Richter am Verwaltungsgericht

beschlossen:

Der Antrag des Klägers, die Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 5. Juni 2023 (21 K 592/21) zuzulassen, wird abgelehnt.

Der Kläger trägt die Kosten des Zulassungsverfahrens.

Der Streitwert wird für das Zulassungsverfahren auf 25.963,20 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Der Kläger begehrt die Verpflichtung der Beklagten, ihm eine Zusatzversorgung zu gewähren.

Der am xxx 1950 geborene Kläger stand in der Zeit vom 1. Februar 1977 bis zum 31. Juli 2007 als Beamter im Dienst der Beklagten, zuletzt als Oberstudiendirektor (Besoldungsgruppe A 16) beim xxx (XXX). In der Zeit vom 1. September 2000 bis 31. Juli 2007 war er ohne Bezüge beurlaubt, um einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft nachgehen zu können. Da ihm die Beklagte für den sich anschließenden Zeitraum keine weitere Beurlaubung bewilligte, schied der Kläger auf eigenen Antrag hin mit Ablauf des 31. Juli 2007 aus dem Beamtenverhältnis aus. Das XXX versicherte ihn gemäß § 8 SGB VI bei der Deutschen Rentenversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach. Eine Nachversicherung in den Versorgungssystemen des öffentlichen Dienstes erfolgte nicht. Seit dem 1. Mai 2016 erhält der Kläger eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Unter dem 13. Januar 2020 beantragte der Kläger bei der Beklagten, ihm eine Zusatzversorgung für den Beschäftigungszeitraum 1. Februar 1977 bis 31. Juli 2007 nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz (HmbZVG) zu gewähren. Dadurch, dass er in einem Beamtenverhältnis gestanden habe, sei ihm ein Schaden entstanden. Dieser sei durch eine Nachversicherung im Rahmen der Zusatzversorgung nach dem HmbZVG auszugleichen, was sich insbesondere aus unionsrechtlichen Gründen ergebe. Mit Bescheid vom 29. Mai 2020 lehnte die Beklagte diesen Antrag ab. Die hiergegen nach erfolglosem Durchlaufen des Widerspruchsverfahrens erhobene Klage des Klägers hat das

Verwaltungsgericht Hamburg mit Urteil vom 5. Juni 2023 abgewiesen. Gegen dieses, seinen Prozessbevollmächtigten am 13. Juni 2023 zugestellte, Urteil richtet sich der am 13. Juli 2023 beim Verwaltungsgericht Hamburg eingegangene und am 14. August 2023 – einem Montag – begründete Antrag des Klägers auf Zulassung der Berufung.

II.

Der zulässige, insbesondere fristgerecht gestellte und begründete, Antrag bleibt in der Sache ohne Erfolg. Die Berufung ist nicht aus den vom Kläger dargelegten Gründen, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO beschränkt ist, zuzulassen. Aus dem Vorbringen des Klägers ergeben sich keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Urteils.

Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit eines Urteils im Sinne des § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO sind regelmäßig dann begründet, wenn gegen dessen Richtigkeit angesichts der Begründung des Zulassungsantrags nach summarischer Prüfung gewichtige Gesichtspunkte sprechen, wovon etwa auszugehen ist, wenn durch die Begründung des Zulassungsantrags ein einzelner tragender Rechtssatz oder eine erhebliche Tatsachenfeststellung mit schlüssigen Gegenargumenten in Frage gestellt werden (vgl. BVerfG, Kammerbeschl. v. 23.6.2000, NVwZ 2000, 1163, 1164; BVerwG, Beschl. v. 10.3.2004, Buchholz 310 § 124 VwGO Nr. 33 S. 7, 10; Kopp/Schenke, VwGO, 29. Aufl. 2023, § 124 Rn. 7). Dies ist vorliegend nicht der Fall.

1. Zur Begründung seines Zulassungsantrags rügt der Kläger sinngemäß, der Europäische Gerichtshof (EuGH) habe in seinem Urteil vom 13. Juli 2016 (Rs. C-187/15) entschieden, es sei mit der unionsrechtlich garantierten Arbeitnehmerfreizügigkeit unvereinbar, dass eine in einem Mitgliedstaat verbeamtete Person, die auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis ausscheide, um eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat auszuüben, ihre Ansprüche auf Ruhegehalt aus der Beamtenversorgung verliere und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert werde, wenn dies dazu führe, dass die Altersrentenansprüche niedriger seien als die Ruhegehaltsansprüche. Das Verwaltungsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass diese Rechtsprechung auf den Kläger nicht übertragbar sei. Vielmehr liege ein Fall einer durch Art. 3 Abs. 1 GG verbotenen Inländerdiskriminierung vor. Für die Privilegierung von EU-Ausländern bzw. grenzüberschreitenden Sachverhalten bestehe keine sachliche Rechtfertigung. Auch bei

grenzüberschreitenden Sachverhalten werde das Lebenszeitprinzip durchbrochen; dennoch sei Ausgleich zu gewähren. Außerdem bestehe ein Wertungswiderspruch zu den Grundprinzipien des Rechts der betrieblichen Altersvorsorge. Gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG behalte ein Arbeitnehmer unter den dort geregelten Voraussetzungen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalls seine bis zu diesem Zeitpunkt erworbene Anwartschaft. Der Gesetzgeber habe auch hier eine Regelung geschaffen, die zu keiner Benachteiligung führe.

2. Mit diesen Erwägungen dringt der Kläger nicht durch. Im Einzelnen:

a) Mit seinem sinngemäßen Vorbringen, die Erwägungen des EuGH in dessen Urteil vom 13. Juli 2016 müssten auch auf den vorliegenden Fall Anwendung finden, da für eine diesbezüglich unterschiedliche Behandlung grenzüberschreitender und nicht grenzüberschreitender Sachverhalte keine hinreichenden Gründe gegeben seien und daher ein mit Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbarer Fall der Inländerdiskriminierung vorliege, stellt der Kläger die entscheidungstragenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts nicht erfolgreich in Frage.

Zuzustimmen ist dem Kläger darin, dass der EuGH in seiner besagten Entscheidung (Rs. C-187/15, juris LS 1) in Bezug auf grenzüberschreitende Sachverhalte, wenn also eine in einem Mitgliedstaat verbeamtete Person aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, um in Ausübung ihrer Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV) eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat aufzunehmen, ausführt, dass diese hinsichtlich ihrer Altersrentenansprüche nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn sie im Beamtenverhältnis verblieben wäre. Wie das Verwaltungsgericht zutreffend erkannt hat, ist eine solche Situation hier aber nicht gegeben. Der vorliegende Fall betrifft einen reinen Inlandssachverhalt. Ein unionsrechtlich relevanter grenzüberschreitender Bezug würde voraussetzen, dass ein Unionsbürger von seiner Freizügigkeit Gebrauch macht und sich gegenüber seinem eigenen Staat auf die damit verbundenen Rechte beruft (Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, Art. 18 AEUV, Rn. 66). Dies ist hier weder ersichtlich noch vom Kläger dargelegt. Der Kläger hat von seiner Freizügigkeit gerade keinen Gebrauch gemacht und hat dies auch nicht beabsichtigt. Er ist vielmehr aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden, um seiner Beschäftigung in der Privatwirtschaft im Inland (weiter) nachgehen zu können. Eine direkte Berufung auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die

Erwägungen des EuGH im Urteil vom 13. Juli 2016 ist ihm daher verwehrt. Allein die theoretisch denkbare Option, dass er nach seinem freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis auch eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat hätte ausüben können, reicht hierfür nicht aus (vgl. VGH München, Urt. v. 25.4.2019, 14 BV 17.2353, juris Rn. 24). Der grenzüberschreitende Bezug muss im jeweiligen Einzelfall gegeben sein (BVerwG, Urt. v. 13.2.2020, 2 C 10.19, juris Rn. 10 ff.).

Wie das Verwaltungsgericht geht auch das Berufungsgericht außerdem davon aus, dass eine Übertragung der unionsrechtlich – nach Ansicht des EuGH – für grenzüberschreitende Sachverhalte gebotenen Rechtslage auf rein inlandsbezogene Sachverhalte – wie den vorliegenden – nicht geboten ist. Es besteht keine Notwendigkeit, grenzüberschreitende und rein inlandsbezogene Sachverhalte insoweit rechtlich gleichzustellen.

Eine Ungleichbehandlung rein inlandsbezogener Sachverhalte im Vergleich zu grenzüberschreitenden und damit vom Unionsrecht erfassten Sachverhalten (sog. „Inländerdiskriminierung“) ist nicht per se unzulässig. Aufgrund des für die unionsrechtlichen Grundfreiheiten konstitutiven Erfordernisses eines grenzüberschreitenden Bezugs können sich Inländer in reinen Inlandssachverhalten nicht auf die Grundfreiheiten berufen. Wegen des entsprechend sachlich beschränkten Anwendungsbereichs des Unionsrechts ist dies, trotz des allen Angehörigen der Mitgliedstaaten gemeinen Status als Unionsbürger, im Grundsatz nicht zu beanstanden (vgl. EuGH, Urt. v. 5.6.1997, C-64/96 u.a., juris Rn. 22; vgl. auch Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, Art. 18 AEUV, Rn. 67). Hieraus folgt, dass nationale Regeln, die gegen die Grundfreiheiten verstoßen, zwar nicht auf EU-Ausländer, durchaus aber auf Inländer angewandt werden dürfen, und letztere im Ergebnis daher grundsätzlich auch schlechter gestellt werden können (vgl. Wollenschläger, in: Huber/Voßkuhle, GG, 8. Aufl. 2014, Art. 3 Rn. 220; vgl. auch BVerwG, Urt. v. 13.2.2020, 2 C 10.19, juris Rn. 21 f.).

Anderes ergibt sich auch nicht im vorliegend zu betrachtenden Fall. Eine Ungleichbehandlung solcher Personen, die aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, um einer Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union nachzugehen, gegenüber Personen, die aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, um im Inland einer anderen Beschäftigung nachzugehen, ist im Hinblick auf deren Altersrentenansprüche nicht unzulässig und mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar.

So ist bereits fraglich, ob Art. 3 Abs. 1 GG auf unterschiedliche Behandlungen grenzüberschreitender und nicht grenzüberschreitender Sachverhalte anwendbar ist. Die ungleiche Behandlung ist in solchen Konstellationen letztendlich das Ergebnis des Handels verschiedener Hoheitsträger bzw. Normgeber – einerseits der Europäischen Union, andererseits der Mitgliedstaaten. Der allgemeine Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG bezieht sich hingegen auf Maßnahmen desselben Hoheitsträgers bzw. Normgebers (vgl. BVerfG Beschl. v. 8.6.2004, 2 BvL 5/00, NJW-RR 2004, 1660; BFH, Beschl. v. 15.7.2005, I R 21/04, DStR 2005, 1564; vgl. auch Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, Art. 18 AEUV, Rn. 69).

Geht man darüber hinaus von der grundsätzlichen Anwendbarkeit von Art. 3 Abs. 1 GG auf Ungleichbehandlungen grenzüberschreitender und nicht grenzüberschreitender Sachverhalte bzw. auf Fälle der sog. „Inländerdiskriminierung“ aus (vgl. BVerwG, Urt. v. 31.8.2011, 8 C 9.10, BVerwGE 140, 286 f., juris Rn. 42), ist vorliegend ebenfalls keine unzulässige Ungleichbehandlung ersichtlich. Die Ungleichbehandlung von grenzüberschreitenden und rein inlandsbezogenen Sachverhalten ist jedenfalls dann rechtlich nicht zu beanstanden, wenn sie im konkreten Fall sachlich gerechtfertigt ist (vgl. BVerwG, Urt. v. 31.8.2011, 8 C 9.10, BVerwGE 140, 286 f., juris Rn. 42; Urt. v. 21.6.2006, 6 C 19.06, NVwZ 2006, 1175; OVG Hamburg, Urt. v. 5.9.2006, 3 Bf 113/06, juris Rn. 41). Dies ist hier der Fall.

Generell darf bei der Frage, ob ein sachlicher Grund für solche Ungleichbehandlungen, wie sie auch hier in Rede stehen, besteht, kein strenger Maßstab angelegt werden. Würde man regelhaft fordern, dass grenzüberschreitende und nicht grenzüberschreitende Sachverhalte grundsätzlich gleich zu behandeln sind und nur im Ausnahmefall eine Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt sein könnte, würde dies faktisch einen Zwang zur Harmonisierung reiner Inlandssachverhalte mit dem Unionsrecht bedeuten, welcher so weder im nationalen Recht noch in den europäischen Verträgen vorgesehen ist (vgl. Wollenschläger, in: Huber/Voßkuhle, GG, 8. Aufl. 2024, Art. 3 Rn. 221; Riese/Noll, NVwZ 2007, 520; Boysen, in: von Münch/Kunig, GG, 7. Aufl. 2021, Art. 3 Rn. 100). Hieraus folgt, dass hinreichend gewichtige Gründe dafür, eine (günstigere) unionsrechtliche Rechtsposition nicht auf einen rein inländischen Sachverhalt zu übertragen, sondern in letzteren Fällen allein die (weniger günstigen) Bestimmungen des nationalen Rechts zur Anwendung zu bringen, schon dann

gegeben sind, wenn das Unionsrecht keine solche Übertragung gebietet (vgl. BVerwG, Urt. v. 11.1.2011, 1 C 23.09, juris Rn. 16; Riese/Noll, NVwZ 2007, 520 f.). Unionsrechtlich ist eine Übertragung der Erwägungen des EuGH in dessen Entscheidung vom 13. Juli 2016 auf Sachverhalte, in denen ein Beamter freiwillig aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, um im Inland einer anderen Beschäftigung nachzugehen, indes gerade nicht geboten. Der EuGH betont in der genannten Entscheidung stets, dass sich seine Ausführungen allein auf grenzüberschreitende Sachverhalte beziehen, wohingegen ansonsten die Mitgliedstaaten für die Ausgestaltung ihrer sozialen Sicherungssysteme zuständig seien (vgl. EuGH, Urt. v. 13.7.2016, C-187/15, juris LS 1, Rn. 22 f., 25 ff., 41, 48; vgl. auch EuGH, Urt. v. 28.6.2018, C-2/17, juris; VGH München, Beschl. v. 8.12.2016, 14 ZB 16.1645, juris Rn. 9). Auch das in Art. 18 Abs. 1 AEUV verankerte Diskriminierungsverbot gebietet eine Übertragung der unionsrechtlichen Rechtslage auf rein inlandsbezogene Sachverhalte nicht. Auch diese Bestimmung findet gerade nur auf solche Sachverhalte Anwendung, in denen die Verwirklichung eines unionsrechtlich gewährten Rechts oder Grundsatzes betroffen ist, also ein grenzüberschreitender Bezug vorliegt (vgl. Epiney, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 18 AEUV Rn. 24).

Es ist außerdem nicht zu beanstanden, dass das Verwaltungsgericht in seiner angefochtenen Entscheidung davon ausgeht, ein sachlicher Grund dafür, zugunsten des Klägers nicht die für grenzüberschreitende Sachverhalte geltende unionsrechtliche Rechtslage zur Anwendung zu bringen, ergebe sich aus dem beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzip. Nach diesem zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gemäß Art. 33 Abs. 5 GG zählenden Prinzip (vgl. Brosius-Gersdorf, in: Dreier, GG, 3. Aufl. 2015, Art. 33 Rn. 180) besteht das Beamtenverhältnis zu einem bestimmten Dienstherrn und ist grundsätzlich nicht auf Zeit, sondern auf Lebenszeit begründet. Kündigt der Beamte dieses Dienst- und Treueverhältnis aufgrund eigener Willensentscheidung auf, entfällt gleichzeitig die Notwendigkeit der darauf bezogenen Alimentation und Fürsorge. Stattdessen besteht (lediglich) ein aus dem Sozialstaatsprinzip hergeleiteter Anspruch auf Gewährung einer Mindestaltersversorgung, dem mit der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 Abs. 2 SGB VI genüge getan ist. Es existiert hingegen kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, der den Gesetzgeber verpflichtete, dem auf eigenen Antrag ausscheidenden Beamten den beamtenrechtlichen Versorgungsanspruch bezogen auf die bisherige Dienstzeit zu erhalten (BVerwG, Urt. v. 13.2.2020, 2 C 10.19, juris Rn. 18).

Grundlage des Anspruchs auf Ruhegehalt und der entsprechenden Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn ist die mit der Berufung in das öffentliche Dienstverhältnis verbundene Pflicht des Beamten, seine ganze Persönlichkeit für den Dienstherrn einzusetzen und diesem seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Es ist mit Art. 33 Abs. 5 GG zu vereinbaren, wenn dieser Anspruch nur innerhalb der grundsätzlich auf Lebenszeit angelegten gegenseitigen Treuebeziehung zwischen Dienstherrn und Beamten besteht (BVerfG, Beschl. v. 28.3.2007, 2 BvR 1304/05, juris Rn. 16 f.).

Dies rechtfertigt es – auch i.S.v. Art. 3 Abs. 1 GG –, in Fällen grenzüberschreitenden Bezugs unionsrechtlich (ausnahmsweise) notwendige gleichwertige Erhaltungsansprüche nicht auf rein inlandsbezogene Fälle zu übertragen. Wenn dem Lebenszeitprinzip in rein inlandsbezogenen Fällen durch die Nicht-Übertragung der unionsrechtlichen Vorgaben für grenzüberschreitende Sachverhalte weiterhin Geltung verschafft wird, stellt dies einen sachlichen Grund für die hier in Rede stehende Ungleichbehandlung dar. Nur diejenigen, die bis zur Erreichung der Regelaltersgrenze oder ihrer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit im Dienstverhältnis verbleiben, entsprechen nämlich ihrer Verpflichtung, ihre ganze Persönlichkeit für den Dienstherrn einzusetzen und diesem auf Lebenszeit ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen (vgl. BVerwG, Urt. v. 13.2.2020, 2 C 10.19, juris Rn. 21 ff.).

Dem steht auch nicht entgegen, dass – worauf der Kläger zu Recht hinweist – das Lebenszeitprinzip auch bei grenzüberschreitenden Sachverhalten durchbrochen wird. Allein aus dem Umstand, dass in solchen Fällen – nach Ansicht des EuGH – aus unionsrechtlichen Gründen für den ausscheidenden Beamten günstigere Regelungen gelten müssen, folgt nicht, dass dies auch bei rein inlandsbezogenen Fällen aus Gründen des nationalen Verfassungsrechts gelten müsste.

b) Ebenso wenig vermögen die Ausführungen des Klägers, die Ansicht des Verwaltungsgerichts stehe im (Wertungs-) Widerspruch zu § 1b Abs. 1 BetrAVG, ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung zu begründen.

§ 1b Abs. 1 BetrAVG regelt zwar, dass einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, die Anwartschaft erhalten bleibt,

wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). Ein Arbeitnehmer behält seine Anwartschaft auch dann, wenn er aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet und ohne das vorherige Ausscheiden die Wartezeit und die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hätte erfüllen können. Hieraus ergibt sich jedoch keine Notwendigkeit, die Berufung gegen das angefochtene Urteil zuzulassen.

Eine direkte Anwendbarkeit dieser Norm auf auf eigenen Wunsch aus dem Dienst ausscheidende Beamte ist nicht möglich, da die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auf Beamte keine Anwendung finden, sondern nur auf Arbeitnehmer. Unter den Arbeitnehmerbegriff fallen gemäß § 17 Abs. 1 BetrAVG nur Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Beamte fallen nicht hierunter (vgl. Molkenbur, in: Rolfs/Giesen/Meißling/Udsching, Arbeitsrecht, 72. Ed., Stand: 6/2024, § 17 BetrAVG Rn. 1).

Aufgrund der Unterschiede zwischen einem Beschäftigungsverhältnis als Arbeitnehmer und dem Dienst als Beamter ist es auch nicht geboten, die Regelungen nach § 1b Abs. 1 BetrAVG auf Beamte, die vorzeitig auf eigenen Wunsch aus dem Dienst ausscheiden, zu übertragen. Der vom Kläger diesbezüglich gesehene Wertungswiderspruch besteht nicht, auch wenn Arbeitnehmern – anders als Beamten – bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienst die beschäftigungsdauerabhängige Zusatzversorgung erhalten bleibt. Die sich hieraus ergebende ungleiche Behandlung ist vielmehr dadurch gerechtfertigt, dass sich das gesetzlich geregelte Beamtenverhältnis von dem durch privatrechtlichen Vertrag begründeten Arbeitnehmerverhältnis grundlegend unterscheidet. Anders als der Beamte kann der Angestellte grundsätzlich jederzeit entlassen werden. Er hat keinen Anspruch auf lebenslange Alimentation.

Die Frage, ob eine zusätzliche Altersversorgung für auf ihren Antrag hin entlassene Beamte sinnvoll wäre, wenn diese einer Beschäftigung im Inland im Angestelltenverhältnis nachgehen wollen, ist vom Berufungsgericht nicht zu entscheiden. Eine gesetzliche Differenzierung verstößt im Sach- und Regelungsbereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts nicht schon dann gegen Art. 3 Abs. 1 GG, wenn der Gesetzgeber unter

mehreren gerechten Lösungen im konkreten Falle nicht die „zweckmäßigste“, „vernünftigste“ oder „gerechteste“ gewählt hat, sondern vielmehr nur dann, wenn sich ein sachgerechter Grund für eine gesetzliche Bestimmung nicht finden lässt (vgl. BVerfG, Beschl. v. 2.3.2000, 2 BvR 951/98, juris Rn. 5). Dieser liegt hier – wie ausgeführt – im grundlegenden Unterschied zwischen Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 1, § 42 Abs. 1 GKG. Hiernach beträgt der Streitwert in Angelegenheiten betreffend Ansprüche auf wiederkehrende Leistungen aus einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis den dreifachen Jahresbetrag der wiederkehrenden Leistung, wenn nicht der Gesamtbetrag der geforderten Leistungen geringer ist. Unter diese Vorschrift fallen u.a. auch alle Versorgungsansprüche, die ein Rechtsschutzsuchender aus einem Beamtenverhältnis ableitet (vgl. Schindler, in: Dörndorfer/Wendtland/Gerlach/Diehn, Kostenrecht, 46. Ed., Stand: 1/2024, § 42 GKG Rn. 18), mithin auch die vom Kläger im Ergebnis begehrte Zusatzversorgung. Denn der Kläger leitet diese gerade daraus her, dass sie ihm aufgrund seiner Tätigkeit als Beamter gewährt werden müsste. Die Empfehlungen nach Nr. 10.4 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit treten hingegen hinter die ausdrückliche gesetzliche Regelung in § 42 Abs. 1 GKG zurück (vgl. VGH München, Beschl. v. 12.7.2018, 14 ZB 17.696, juris Rn. 32). Die vom Kläger begehrte Zusatzversorgung hätte im Falle ihrer Gewährung ausweislich der von der Beklagten im erstinstanzlichen Verfahren vorgelegten Berechnung monatlich 721,20 Euro betragen. Hieraus errechnet sich ein Streitwert von insgesamt 25.963,20 Euro ($721,20 \times 36$).