

Titel:

Zur Frage der Gemeinschaftsrechtswidrigkeit der Versorgungsordnung der Europäischen Patentorganisation (EPO)

Normenketten:

AEUV Art. 45, Art. 155, Art. 267

GRCh Art. 17, Art. 34

RL 1999/70/EG

EGB-UNICE-CEEP § 4 Nr. 1

BGB § 839 Abs. 3

Leitsätze:

1. Soweit die Versorgungsordnung der EPO für einen Ruhegehaltsanspruch eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren voraussetzt und hiernach befristet beschäftigte Arbeitnehmer des Europäischen Patentamtes (EPA) mit einer maximalen Laufzeit des Arbeitsvertrages von drei bzw. fünf Jahren regelmäßig von einem Ruhegehaltsanspruch ausschließt, verstößt sie weder gegen § 4 Nr. 1 EGB-UNICE-CEEP (im Anh. zur RL 1999/70/EG) noch gegen Art. 17, Art. 34 GRCh oder Art. 151 ff. AEUV. (red. LS Alke Kayser)

2. Selbst wenn das Pensionssystem der EPO gegen § 4 Nr. 1 EGB-UNICE-CEEP (im Anh. zur RL 1999/70/EG) oder gegen aus der GrCh abzuleitende Rechte verstieße, begründete dies keinen unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch gegen die Bundesrepublik Deutschland. Es fehlte insoweit mangels offenkundiger und erheblicher Überschreitung des Handlungsspielraums - hier in Form des Unterlassens in Bezug auf im Verwaltungsrat der EPO zu stellende Anträge auf Änderung des Pensionssystems - an einem hinreichend qualifizierten Verstoß (vgl. insoweit EuGH BeckRS 9998, 94811 Rn. 55 ff. - „Brasserie du Pecheur“ und BGH BeckRS 2009, 05521 Rn. 22 mwN). (red. LS Alke Kayser)

3. Parallelentscheidung zu OLG München BeckRS 2016, 110162; Urteile vom 18.02.2016 - 1 U 2597/15 und 1 U 2599/15; Nichtzulassungsbeschwerden jeweils zurückgewiesen (BGH BeckRS 2016, 110117; BeckRS 2016, 111125; BeckRS 2016, 111127; BeckRS 2016, 110130). (red. LS Alke Kayser)

Schlagworte:

Europäische Patentorganisation (EPO), Versorgungsordnung, Ruhegehalt, Abgangsgeld, unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch, Gemeinschaftsrecht, qualifizierter Verstoß

Vorinstanzen:

LG München I, Endurteil vom 17.06.2015 – 15 O 25524/13

LG München I, Zwischenurteil vom 19.11.2014 – 15 O 25524/13

OLG München, Endurteil vom 18.02.2016 – 1 U 2597/15

LG München I, Entscheidung vom 17.06.2015 – 15 O 26117/13

OLG München, Endurteil vom 18.02.2016 – 1 U 2598/15

LG München I, Endurteil vom 17.06.2015 – 15 O 26603/13

LG München I, Zwischenurteil vom 19.11.2014 – 15 O 26603/13

Rechtsmittelinstanzen:

BGH Karlsruhe, Beschluss vom 22.12.2016 – III ZR 199/16

OLG München, Endurteil vom 18.02.2016 – 1 U 2599/15

BGH Karlsruhe, Beschluss vom 22.12.2016 – III ZR 196/16

BVerfG Karlsruhe, Beschluss vom 07.12.2017 – 2 BvR 444/17, 2 BvR 458/17, 2 BvR 460/17, 2 BvR 492/17

Fundstelle:

BeckRS 2016, 110164

Tenor

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Landgerichts München I vom 17.06.2015, Az. 15 O 25524/13, wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.
3. Das Urteil ist ebenso wie das unter Ziffer 1. bezeichnete landgerichtliche Endurteil vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin kann die Vollstreckung der Beklagten durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110% des jeweils vollstreckbaren Betrages abwenden, sofern nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Beschluss:

Der Streitwert wird für das Berufungsverfahren auf 27.039,14 € festgesetzt.

Entscheidungsgründe

1

A. I. Auf die nicht ergänzungsbedürftigen tatsächlichen Feststellungen des Zwischenurteils des Landgerichts München I vom 19.11.2014 sowie des Endurteils des Landgerichts München I vom 17.06.2015 wird Bezug genommen.

2

II. Das Landgericht hat zur Begründung des klageabweisenden Endurteils ausgeführt, der Klägerin stehe kein Schadensersatzanspruch wegen Verletzung unionsrechtlicher Vorschriften zu.

3

Die Klägerin falle zwar in den persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999 (i.F.: Richtlinie) und könne sich gegenüber der Beklagten auch unmittelbar auf deren Einhaltung berufen. Weil die Klägerin ihren Anspruch damit begründe, dass die Beklagte der Richtlinie bei der Einrichtung und Verwaltung der supranationalen Organisation EPO (Europäische Patentorganisation) nicht durch Einwirkung auf die übrigen Mitglieder Geltung verschafft habe, komme es auch nicht auf den Einwand der Beklagten an, die Richtlinie bezwecke nicht den Schutz von Mitarbeitern zwischenstaatlicher, an das Recht der Europäischen Union nicht gebundener Organisationen wie der EPO.

4

Ein hinreichend qualifizierter Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht wegen unterlassener Umsetzung der Richtlinie in Bezug auf die Ausgestaltung der Versorgungsordnung der EPO (i.F. nur: Versorgungsordnung) liege jedoch nicht vor, weil diese nicht gegen § 4 der Richtlinie verstoße. Die befristet beschäftigten Arbeitnehmer des Europäischen Patentamts (EPA) - rechtlich ein Organ der EPO - mit einer maximalen Laufzeit des Arbeitsvertrages von drei bzw. fünf (ausnahmsweise auch sieben) Jahren kämen zwar regelmäßig nicht in den Genuss eines Ruhegehaltsanspruchs, weil dieser nach Art. 7 der Versorgungsordnung eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren voraussetze. Soweit darin eine unterschiedliche Behandlung von befristet Beschäftigten und Dauerbeschäftigten zu sehen sei, sei diese jedoch nach § 4 Nr. 1 der Richtlinie aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer als Voraussetzung für den Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen sei nicht nur beim EPA vorgesehen, sondern auch in verschiedenen europäischen Ländern, für die Bediensteten des Bundes sowie des Freistaats Bayern, sowie für die Beamten und sonstigen Bediensteten der EU. Entsprechende Regelungen der EU-Mitgliedsstaaten seien bereits mehrfach Gegenstand von Entscheidungen des EuGH gewesen, die dort aber nie in Frage gestellt worden seien. Es handele sich um eine sachgerechte Pauschalisierung, da ansonsten für jeden nur kurzfristig Beschäftigten ein Ruhegehalt berechnet und bis zum Eintritt ins Rentenalter vorgemerkt werden müsse, was zu einem unüberschaubaren Verwaltungsaufwand führen würde. Die Zahlungen an die aus dem Dienst des EPA ohne Ruhegehaltsanspruch ausgeschiedenen Beschäftigten nach Art. 11 der Versorgungsordnung seien ein angemessener Ausgleich für den fehlenden Ruhegehaltsanspruch.

5

Ein Schadensersatzanspruch der Klägerin sei auch deshalb ausgeschlossen, weil sie keinen Primärrechtsschutz vor dem Verwaltungsgericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILOAT) in Anspruch genommen habe, letztlich könne diese Frage aber dahinstehen. Schließlich könne auch offen bleiben, ob ein unterstellter qualifizierter Verstoß der Beklagten gegen die Richtlinie ursächlich für den behaupteten Schaden der Klägerin sein könne, weil die Beklagte Änderungen der Rechtsgrundlagen der EPO nicht ohne die anderen 37 Mitgliedsstaaten durchsetzen könne.

6

Die Klägerin hat gegen das ihr am 23.06.2015 zugestellte Endurteil mit Schriftsatz vom 21.07.2015, eingegangen am selben Tag, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 21.09.2015 begründet.

7

Die Klägerin wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag.

8

Sie meint, die geringe Höhe der Pensionsauszahlung am EPA führe zu einer Ausweitung der befristeten Arbeitsverhältnisse, was dem unionsrechtlichen Leitbild des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als üblicher Beschäftigungsform widerspreche. Das Landgericht hätte die Frage eines Verstoßes der Versorgungsordnung gegen Art. 4 Nr. 1 der Richtlinie dem EUGH nach Art. 267 AEUV zur Entscheidung vorlegen müssen. Die Mitgliedstaaten der Union seien auch dann verpflichtet, die Vorgaben des Unionsrechts einzuhalten, wenn sie auf völkerrechtlicher Ebene kooperierten. Irrelevant sei, dass die Versorgungsordnung älteren Datums sei, weil sich die Beklagte nicht auf eine ältere völkerrechtliche Vereinbarung berufen könne, deren Wirkung von Rechtsakten der Union neueren Datums verdrängt werde.

9

Die vor dem Ablauf von zehn Dienstjahren das EPA verlassenden Dauerbeschäftigten seien durch die Regelungen der Versorgungsordnung ebenso benachteiligt wie die befristet Beschäftigten. Beiden Gruppen würden die Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 19,4% der gezahlten Grundgehälter vorenthalten, die den Ruhegehaltsberechtigten mit mehr als zehn Dienstjahren in Form einer Pension (zusammen mit den Arbeitnehmerbeiträgen in Höhe von 9,7% der gezahlten Grundgehälter, insgesamt somit 29,7%) ausbezahlt würden. Die Ungleichbehandlung der befristet beschäftigten Klägerin und der Dauerbeschäftigten des EPA sei nicht erforderlich. Das Ziel der Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber sei kein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung im Sinne des § 4 Nr. 1 der Richtlinie. Die Ansicht, dass der Erwerb einer vollständigen Altersversorgung in Form einer Pension eine Art Treueprämie für die Dauerbeschäftigten nach 10 Jahren Amtszugehörigkeit darstelle und eine unterschiedliche Behandlung der befristet Beschäftigten rechtfertige, sei im Licht der Richtlinie nicht zu halten. Die Umdefinierung des Einbehalts der Arbeitgeberbeiträge zur Altersvorsorge bei befristet Beschäftigten in eine Treuwürdigung für Dauerbeschäftigte sei unzulässig. Der übermäßige Verwaltungsaufwand, den das Landgericht als sachlichen Grund für den Ausschluss von Beschäftigten mit weniger als zehn Dienstjahren von einem Ruhegehaltsanspruch angeführt habe, sei kein tragfähiges Argument für die Einbehaltung der Arbeitgeberbeiträge zur Altersvorsorge, weil die Auszahlung (auch) dieser Beiträge den Verwaltungsaufwand nicht erhöhe.

10

Zum Teil überholte Vorschriften des deutschen Beamtenrechts, die ebenfalls Wartefristen bzw. Mindestdienstzeiten für den Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen vorsähen, könnten die Wirkung von § 4 der Richtlinie nicht aufheben. Fehl gehe auch der vom Landgericht angestellte Vergleich mit dem Dienstrecht der EU-Institutionen, weil dort die Arbeitgeberbeiträge für die Altersvorsorge der Beamten und Bediensteten auf Zeit bei deren Ausscheiden nicht einbehalten, sondern vollständig für einen Transfer in ein anderes Altersvorsorgesystem zur Verfügung gestellt würden; dies ergebe sich aus Art. 11 und 12 Anhang VIII zum Statut der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und den Beschäftigungsbedingungen der sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften. Das EU-Dienstrecht würde im Übrigen vor der Wirkung der Richtlinie weichen bzw. die Organe der Union müssten das Dienstrecht bei Verstößen gegen die Richtlinie anpassen.

11

Der Einbehalt der Arbeitgeberbeiträge nach Art. 11 der Versorgungsordnung verstoße auch gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV) der Dauerbeschäftigten, die das EPA vor Ablauf von 10 Dienstjahren verließen. Dieser Verstoß führe für die befristet beschäftigte Klägerin zu einer

Gleichbehandlung im Unrecht; außerdem sei das Recht der Klägerin auf Freizügigkeit auch unmittelbar verletzt.

12

Die in eine Altersvorsorgeeinrichtung eingezahlten Arbeitgeberbeiträge seien als verzögert verfügbares Eigentum des Arbeitnehmers anzusehen. Deshalb läge bei den vor Ablauf von 10 Jahren das EPA verlassenden Dauerbeschäftigten möglicherweise ein Verstoß gegen Art. 17 der EU-Grundrechtecharta (Schutz des Eigentums) vor. Das Abgangsgeld nach Art. 11 ii) der Versorgungsordnung sei entgegen der Auffassung des Landgerichts kein Ausgleich für den fehlenden Ruhegehaltsanspruch, sondern nur ein Überbrückungsgeld; diesbezüglich sei eine Verletzung der Art. 17 (Schutz des Eigentums) und 34 (Soziale Sicherheit und soziale Unterstützung) der Europäischen Grundrechtecharta zu vermuten. Der Einbehalt der Arbeitgeberbeiträge zur Altersvorsorge der befristet Beschäftigten und der unbefristet, aber weniger als 10 Jahre dienstleistenden Beschäftigten sei auch nicht konform mit Art. 155 AEUV (Sozialpolitik der Union). Denn im Extremfall müssten am Ende eines Berufslebens befristet Beschäftigte, die stets nur befristet beschäftigt waren, mit einer halbierten Altersversorgung auskommen.

13

Der Vergleich der befristet Beschäftigten mit der winzigen Gruppe der vor dem Ablauf von 10 Dienstjahren ausscheidenden Dauerbeschäftigten sei auch deshalb sachwidrig, weil die Letzteren das EPA aus eigenem Entschluss wegen attraktiverer Arbeitsplätze verließen, während die befristet Beschäftigten sich nach Ablauf ihres Arbeitsvertrages in einer erheblich schwierigeren Lage befänden und deshalb auch auf die Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Altersversorgung angewiesen seien.

14

In einem Verfahren vor dem ILOAT wäre es der Klägerin verwehrt gewesen, sich auf die mangelnde Durchsetzung der Richtlinie zu berufen. Die Feststellungen des BVerfG zum Verfahren vor dem ILOAT bezögen sich nur auf dessen interne Verfahrensgrundsätze. Das ILOAT würde bei Anwendung der Richtlinie die Grenzen seiner Jurisdiktion überschreiten, und es könne auch nicht den EuGH mit der Streitgegenständlichen Frage befassen.

15

Die Entlassung Deutschlands aus der unionsrechtlichen Staatshaftung mit dem Argument, Deutschland sei nur einer von 28 Mitgliedstaaten, der den Verstoß gegen die Richtlinie zu verantworten habe, führe zu einem Wegfall der Wirkung der unionsrechtlichen Staatshaftung. Es sei der Klägerin aufgrund der unionsrechtlichen Effektivitäts- und Gleichwertigkeitsprinzipien nicht zumutbar, in 28 EU-Mitgliedstaaten ein zivilrechtliches Verfahren zu führen. Die 28 EU-Mitgliedstaaten hätten im Zeitpunkt der Rekrutierung der Klägerin auch über die erforderliche 3/4-Mehrheit für Statutenänderungen im Rat der EPO verfügt, jedenfalls im Zusammenwirken mit einigen anderen Vertragsstaaten, die in der Pflicht gewesen seien, EU-Sozialgesetzgebung zu beachten. Die Auslagerung von Kompetenzen auf juristisch getrennte Rechtspersonen wie das EPA schlosse die unionsrechtliche Staatshaftung nicht aus. Die Bundesrepublik hafte gesamtschuldnerisch für die 28 EU-Mitgliedstaaten.

16

Die Klägerin beantragt,

Unter Abänderung des Urteils des Landgerichts München vom 17.06.2015 wird die Beklagte verurteilt, € 27.039,14 brutto an die Klägerin zu zahlen.

17

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

18

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil.

19

Ein Mindestzugehörigkeitskriterium von 10 Jahren für den Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen sei in internationalen Organisationen üblich. Die Schwelle von 10 Jahren sei Ausdruck einer sachgerechten Pauschalisierung. Jedenfalls führe die nach Art. 11 Versorgungsordnung zwingend vorgesehene Zahlung eines Abgangsgeldes zu einem angemessenen Ausgleich für die Ansprüche auf ein Ruhegehalt. Es

handele sich dabei nicht um eine Abfindung oder um ein arbeits- oder sozialrechtliches Überbrückungsgeld, das für ab dem 01.01.2010 begründete Vertragsverhältnisse den ausscheidenden Vertragsbediensteten nach § 15b der Beschäftigungsbedingungen noch zusätzlich gewährt werde, vielmehr diene es dem Ausgleich der Arbeitgeberanteile unter Berücksichtigung eines Abschlags für Versicherungen.

20

Das Urteil des EuGH in der Rechtssache Casteels stütze die Rechtsauffassung der Klägerin nicht, weil sich vorliegend keine Fragen einer grenzüberschreitenden Erwerbsbiographie stellten, EU-Primärrecht für die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen bei Internationalen Organisationen keine Bedeutung habe, und Art. 45 AEUV nicht auf Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung anwendbar sei.

21

Die Mitgliedstaaten der EU müssten bei ihrer Mitwirkung in internationalen Organisationen nicht sicherstellen, dass sich unionsrechtliche Standards durchsetzen. Das Unionsrecht einschließlich der Grundrechtecharta sei für das Binnenrecht der EPO ebenso wenig maßgeblich wie für das Binnenrecht aller anderen Internationalen Organisationen wie etwa der UN, der NATO, der WHO und der OECD. Das Unionsrecht verpflichte die Mitgliedstaaten nicht, die Europäische Rechtsordnung innerhalb internationaler Rechtsordnungen 1:1 umzusetzen.

22

Jedenfalls könne die Beklagte ihre Rechtsposition im Verwaltungsrat der EPO nicht einseitig durchsetzen. Ob andere dort vertretene Staaten, insbesondere Nicht-EU-Staaten, sich dem Ansinnen angeschlossen hätten, ein anderes Pensionssystem einzuführen, sei rein spekulativ.

23

Die Klägerin habe es auch verabsäumt, Primärrechtsschutz entsprechend der Regelungen des Europäischen Patentübereinkommens in Anspruch zu nehmen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz finde als allgemeines Prinzip im Rahmen des Internationalen öffentlichen Dienstes auch im Verfahren vor dem ILOAT Anwendung.

24

Schließlich bestehe auch der geltend gemachte Schaden nicht, weil das über die Erstattung der Versorgungsbeträge nebst Zinsen hinaus geleistete Abgangsgeld in Höhe von 26.514,54 € die Klägerin für die Nichtauszahlung der Arbeitgeberanteile hinreichend entschädige.

25

Im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

26

B. I. Die zulässige Berufung ist unbegründet. Das Landgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

27

1. Wie das Landgericht zutreffend ausgeführt hat, setzt ein unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch gegen einen Mitgliedstaat der EU folgendes voraus: (1) Verletzung einer Gemeinschaftsrechtsnorm, die bezweckt, dem Einzelnen Rechte zu verleihen, (2) einen hinreichend qualifizierten Verstoß gegen die Norm, der gegeben ist, wenn das handelnde Organ die Grenzen, die das Gemeinschaftsrecht seinem Ermessen setzt, offenkundig und erheblich überschritten hat, und (3) ein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen dem Verstoß und dem dem Einzelnen entstandenen Schaden (vgl. EuGH, Urt. v. 19.11.1991 - Rs- C-6/90, C-9/90 „Francovich“, NJW 1992, 165; v. 05.03.1996 -Rs. C-46/93, C-48/93 „Brasserie du Pecheur“, NJW 1996, 1267; v. 30.09.2003 - Rs. C-224/01 „Köbler“, NJW 2003, 3539; BGHZ 134, 30, 37; 146, 153, 158 f; 181, 199 Rn. 21; BGH, Beschl. v. 24.06.2010 - III ZR 140/09 Rn. 7; v. 26.04.2012 - III ZR 215/11 Rn. 13). Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben.

28

1.1. Ob die Beklagte als Mitglied in einer internationalen Organisation überhaupt verpflichtet ist darauf hinzuwirken, dass sekundäres Unionsrecht im Pensionssystem der Organisation beachtet wird, hat das Landgericht offengelassen. Es spricht viel dafür, dass diese Frage im Lichte der Rechtsprechung des EuGH zu Art. 4 Abs. 3 EUV (früher: Art. 5 EWG-Vertrag) zu verneinen ist (vgl. EuGH, Urt. v. 15.01.1986 - Rs.

44/84 „Hurd“ Rn. 39 ff, juris). Letztendlich muss der Senat dies nicht entscheiden, weil die Berufung jedenfalls aus anderen Gründen ohne Erfolg bleibt.

29

1.2. Geht man im Ansatz davon aus, dass es der Beklagten im Rahmen ihrer Mitwirkung im Verwaltungsrat der EPO oblag, auf die Durchsetzung unionsrechtlicher Standards zu drängen, war vorliegend dennoch kein Tätigwerden der Beklagten geboten. Denn die Ausgestaltung der Versorgungsordnung verstößt schon nicht gegen § 4 der Richtlinie oder gegen die Grundrechtecharta der EU. Aber selbst unter der entgegengesetzten Annahme würde ein Schadensersatzanspruch mangels eines hinreichend qualifizierten Verstoßes ausscheiden.

30

1.2.1. Das Landgericht hat rechtsfehlerfrei ausgeführt, dass eine Ungleichbehandlung im Sinn von § 4 Abs. 1 der Richtlinie zwischen den beim EPA befristet Beschäftigten und Dauerbeschäftigten, die das EPA vor Ablauf von 10 Dienstjahren verlassen, nicht stattfindet, weil beide Gruppen keinen Anspruch auf Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Altersversorgung haben. Um eine Gleichbehandlung im Unrecht, wie die Klägerin meint, handelt es sich dabei aus den nachstehenden Gründen nicht.

31

1.2.2. Bei den Regelungen in Art. 11 der Versorgungsordnung zum Abgangsgeld nicht ruhegehaltsberechtigter Bediensteter des EPA handelt es sich um Beschäftigungsbedingungen im Sinn des § 4 Abs. 1 der Richtlinie. Unstreitig ist zwischen den Parteien auch, dass die beim EPA befristet Beschäftigten und die Dauerbeschäftigten nach dieser Bestimmung jedenfalls insoweit „vergleichbar“ sind, als sie gleiche oder ähnliche Arbeiten ausüben.

32

1.2.3. Der Senat hat bereits erhebliche Zweifel, ob ein aus dem EPA ausscheidender befristet Beschäftigter wie die Klägerin durch das Abgangsgeld gegenüber einem Dauerbeschäftigten mit Ruhegehaltsanspruch im Sinn von § 4 Abs. 1 der Richtlinie schlechter behandelt wird.

33

1.2.3.1. Die Klägerin trägt insoweit vor, die Dauerbeschäftigten mit mehr als 10 Dienstjahren erhielten nach Erreichen der Altersgrenze die Arbeitgeberbeiträge zur Altersversorgung zusammen mit ihren Arbeitnehmeranteilen in Form einer Pension ausbezahlt. Folgt man dieser Argumentation und vergleicht die mit der Klage geltend gemachten Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 27.039,14 € mit dem ausbezahlten Abgangsgeld nach Art. 11 ii) Versorgungsordnung in Höhe von 26.514,54 €, ergibt sich im konkreten Fall nach knapp vier Dienstjahren lediglich eine Differenz von 524,60 €.

34

Entgegen der Auffassung der Klägerin handelt es sich bei dem Abgangsgeld, wie das Landgericht mit zutreffender Begründung ausgeführt hat, nicht um ein „Überbrückungsgeld“, sondern um einen Ausgleich für den Einbehalt der Arbeitgeberbeiträge zur Altersversorgung, weil es nur an Beschäftigte ausbezahlt wird, die keinen Anspruch auf ein Ruhegehalt haben. Würde es sich um ein Überbrückungsgeld handeln, wäre nicht einzusehen, warum dieses nicht auch nach Erreichen der 10-Jahres-Grenze an aus dem Dienst Ausscheidende mit Ruhegehaltsanspruch bezahlt wird, die bis zum Erreichen der Altersgrenze unter Umständen ebenfalls noch eine erhebliche Zeit zu „überbrücken“ haben. Weiterhin hat die Beklagte zurecht darauf hingewiesen, dass nach § 15b der Beschäftigungsbedingungen für Vertragsbedienstete, Kodex 2c, für ab dem 01.01.2010 begründete Vertragsverhältnisse zusätzlich eine Abfindung bezahlt wird, welche unabhängig von der Dauer der Beschäftigung zu leisten ist. Dies ist ein weiterer Beleg dafür, dass das Abgangsgeld nicht als Abfindung /Überbrückungsgeld verstanden werden kann.

35

1.2.3.2. Eine Ungleichbehandlung im Sinn des § 4 Abs. 1 der Richtlinie ist aber vor allem deshalb fraglich, weil weder die befristet Beschäftigten, noch die Dauerbeschäftigten mit mehr als 10 Dienstjahren nach Erreichen der Altersgrenze, die Arbeitgeberbeiträge zur Altersversorgung unmittelbar ausbezahlt bekommen. Letzteren wird vielmehr ein Ruhegehalt nach Maßgabe von Art. 10 der Versorgungsordnung geleistet, dessen Höhe sich an der Anzahl der Dienstjahre und dem zuletzt erzielten Gehalt orientiert. Die gezahlten Ruhegehälter speisen sich zwar aus den in das Versorgungssystem abgeführten Beiträgen des

Amts und der Bediensteten; eine unmittelbare Beziehung zwischen den Pensionen und den geleisteten Arbeitgeberanteilen zur Altersversorgung und damit auch eine direkte Vergleichbarkeit besteht jedoch nicht.

36

1.2.4. Unterstellt man, dass das Abgangsgeld beim Ausscheiden eines befristet Beschäftigten der Höhe nach geringer ist als der Kapitalwert eines hypothetischen, nach Maßgabe von Art. 10 Versorgungsordnung ermittelten Ruhegehalts eines Dauerbeschäftigten mit gleicher Beschäftigungsdauer nach Erreichen der Altersgrenze, und sähe man hierin ungeachtet des Fehlens einer direkten Vergleichbarkeit beider Gruppen eine Ungleichbehandlung im Sinn von § 4 Abs. 1 der Richtlinie, wäre diese jedenfalls aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

37

Ein sachlicher Grund im Sinn von § 4 Abs. 1 der Richtlinie ist gegeben, wenn die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist (vgl. EuGH, Urt. v. 13.09.2007 - Rs. C-307/05 „Del Cerro Alonso“ v. 22.12.2010 - Rs. C-444/09 „Gaviero Gaviero“ v. 18.10.2012 - Rs. C-302/11 bis 305/11 „Valenza“ v. 09.07.2015 - Rs. C-177/14 „Regojo Dans“).

38

Eine 10-jährige Betriebszugehörigkeitsdauer als Voraussetzung für einen Ruhegehaltsanspruch stellt vorliegend einen solchen sachlichen Grund dar. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist das Ziel der Honorierung der von einem Beschäftigten erworbenen Berufserfahrung, die es ihm ermöglicht, seine Arbeit besser zu verrichten, in der Regel ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik (vgl. Urt. v. 08.09.2011 - C-297/10 „Hennigs“ Rn. 72; v. 19.06.2014 - Rs. C-501/12 „Specht“ Rn. 48). Wie das Landgericht zutreffend argumentiert, gilt das auch für den Anspruch auf ein Ruhegehalt, der erst mit dem Erreichen einer bestimmten Betriebszugehörigkeit entsteht und den Beschäftigten für die Treue zu seinem Betrieb und die für diesen geleistete Arbeit belohnen und für die Zeit nach seiner Pensionierung absichern soll. Eine Schwelle von 10 Jahren erscheint dabei als eine sachgerechte Pauschalisierung, die, wie die Beklagte unwidersprochen vorträgt, in internationalen Organisationen allgemein üblich ist. Ferner hat das Landgericht zutreffend aufgezeigt, dass sowohl die deutschen Beamtenversorgungsgesetze in verfassungskonformer Weise, als auch die einschlägigen Regelungen für Beamte und sonstige Bedienstete der EU selbst vergleichbare Mindestzugehörigkeitskriterien für den Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen vorsehen.

39

Eine derartige Privilegierung langfristig Beschäftigter bedingt notwendigerweise eine Schlechterbehandlung von Bediensteten mit kürzeren Beschäftigungszeiten, gleich ob auf Grundlage befristeter oder unbefristeter Anstellungsverträge. Das ist auch deshalb nicht zu beanstanden, weil Letzteren in der Regel noch ausreichende Zeiten anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten verbleiben, um dort Ruhegehaltsansprüche zu erwerben.

40

In diesem Zusammenhang hat das Landgericht auch zurecht darauf hingewiesen, dass die Betriebszugehörigkeitsdauer als Anknüpfungspunkt für Ruhegehaltsansprüche als solche in der Rechtsprechung des EuGH nie problematisiert wurde, es vielmehr jeweils um Fragen der Berechnung des Zeitraums der Betriebszugehörigkeit oder der Anrechnung von Beschäftigungszeiten in anderen Mitgliedsstaaten der EU ging.

41

Das gilt auch für die von der Klägerin angeführte Entscheidung des EuGH im Fall „Casteels“ (Urt. v. 10.03.2011 - Rs. C-379/09, NZA 2011, 561). Dort war die Frage zu klären, ob es dem primären Unionsrecht entgegensteht, dass ein Arbeitnehmer, der für einen privaten Arbeitgeber (British Airways) ununterbrochen in verschiedenen Niederlassungen in mehreren EU-Mitgliedstaaten tätig ist, durch einen deutschen Versorgungstarifvertrag in Bezug auf Betriebsrentenansprüche schlechter gestellt wird, als wenn er im gesamten Beschäftigungszeitraum nur in Deutschland gearbeitet hätte, weil ihm die in anderen Niederlassungen verbrachten Zeiten nicht als Dienstzeiten angerechnet werden. Im konkreten Fall bedeutete dies, dass dem Beschäftigten tarifvertraglich im Rahmen seines Versorgungsanspruchs lediglich die Leistungen zustanden, die durch eigene Beiträge sichergestellt waren, nicht aber solche durch Beiträge des Arbeitgebers. Der EuGH hat darin eine Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 39 und 42 EGV, jetzt: Art. 45 und 48 AEUV) gesehen, die auch nicht durch das von British Airways geltend gemachte Ziel, die Beschäftigten zu binden, gerechtfertigt sei.

42

Der EuGH hat auch in diesem Urteil nicht beanstandet, dass der Erwerb von Ansprüchen auf eine betriebliche Zusatzrente auf Grundlage der Beiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nach dem Tarifvertrag an eine Mindestbeschäftigungsdauer geknüpft war. Im vorliegenden Fall ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit der beim EPA befristet Beschäftigten durch die Regelungen der Versorgungsordnung unter keinem denkbaren Gesichtspunkt betroffen, so dass die diesbezügliche Argumentation der Klägerin von vornherein fehl geht. Die mögliche Einbuße bei der betrieblichen Altersversorgung mag einen unbefristet Beschäftigten davon abhalten, zu einem anderen Arbeitgeber im europäischen Ausland oder in eine ausländische Niederlassung desselben Arbeitgebers zu wechseln, bevor sein Versorgungsanspruch in voller Höhe unverfallbar geworden ist. Für einen Beschäftigten, der aufgrund der zeitlichen Befristung seines Arbeitsvertrages die Unverfallbarkeitsgrenze gar nicht erreichen kann, spielen derartige Überlegungen naturgemäß keine Rolle. Die Frage, ob die Beschränkung auf das Abgangsgeld die Arbeitnehmerfreizügigkeit der Dauerbeschäftigten beeinträchtigt, die das EPA vor Ablauf von 10 Dienstjahren verlassen, kann dahinstehen. Denn die Klägerin kann aus dem Umstand, dass möglicherweise Angehörige anderer Gruppen von Beschäftigten des EPA unter unionsrechtlichen Gesichtspunkten Ansprüche gegen die Beklagte geltend machen könnten, für sich keine Rechte herleiten. Ebenfalls offen bleiben kann deshalb auch, ob Art. 45 AEUV auf die Beschäftigung beim EPA überhaupt anwendbar ist, weil es sich um öffentliche Verwaltung im Sinn von Art. 45 Abs. 4 AEUV handeln könnte.

43

1.2.5. Das Pensionssystem der EPO verletzt die befristet Beschäftigten nicht in ihrem Eigentumsrecht aus Art. 17 GrCh. Die Klägerin trägt selbst vor, dass insoweit nur bei den das EPA vor Ablauf von 10 Jahren verlassenden Dauerbeschäftigten möglicherweise ein Verstoß vorliegt. Auch die behaupteten Verstöße gegen Art. 34 GrCh, der lediglich ein Recht auf Zugang zu Leistungen der sozialen Sicherheit im Alter nach Maßgabe des Gemeinschaftsrechts und der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten anerkennt, und Art. 151 AEUV ff. (Grundsätze der Sozialpolitik der Union), sind nicht gegeben.

44

1.2.6. Würde man entgegen der Auffassung des Senats unterstellen, dass das Pensionssystem der EPO § 4 der Richtlinie und /oder aus der GrCh abzuleitende Rechte der Klägerin verletzt, wäre jedenfalls mangels eines hinreichend qualifizierten Verstoßes kein Schadensersatzanspruch gegeben. Eine offenkundige und erhebliche Überschreitung des Handlungsspielraums der Beklagten - hier in Form des Unterlassens in Bezug auf im Verwaltungsrat der EPO zu stellende Anträge auf Änderung des Pensionssystems - ist nicht ansatzweise erkennbar.

45

1.3. Der Senat teilt auch die Auffassung der Beklagten, dass ein unterstellter qualifizierter Verstoß der Beklagten gegen Gemeinschaftsrecht nicht ursächlich für den von der Klägerin behaupteten Schaden geworden ist. Ein Unterlassen kann einen unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch nur auslösen, wenn positives Handeln den Schadenseintritt verhindert hätte. Die Beweislast hierfür liegt - ebenso wie im deutschen Recht (vgl. BGH, Urt. v. 04.10.1983 - VI ZR 98/82; Palandt/Grüneberg, BGB 75. Aufl. Vorb. v. § 249 Rn. 51) - grundsätzlich beim Geschädigten, eine bloße Wahrscheinlichkeit des Nichteintritts genügt nicht. Vorliegend hätte der Verwaltungsrat der EPO eine Änderung der Versorgungsordnung nach Art. 33 Abs. 2 c) EPÜ beschließen können, wozu es einer Dreiviertelmehrheit der 38 Vertragsstaaten bedurft hätte (Art. 35 Abs. 2 EPÜ). Selbst wenn, was bereits sehr unwahrscheinlich ist, sämtliche 28 Mitgliedstaaten der EU für eine Änderung des Pensionssystems im Sinne der Klägerin gestimmt hätten, wäre das Quorum mit einer Stimme verfehlt worden. Dass sich zusätzlich noch ein oder mehrere Nicht-EU-Mitgliedstaaten einem entsprechenden Änderungsantrag angeschlossen hätten, ist rein spekulativ.

46

2. Ob ein Schadensersatzanspruch im Übrigen nach der auch im Rahmen des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch anwendbaren Regelung des § 839 Abs. 3 BGB ausgeschlossen wäre, weil es die Klägerin unterlassen hat, Primärrechtsschutz vor dem Verwaltungsgericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILOAT) zu suchen, kann dahinstehen. Der Senat schließt sich jedoch auch insoweit den zutreffenden Ausführungen des Landgerichts an.

47

3. Der Senat sieht keine Veranlassung, die Frage, ob Art. 11 der Versorgungsordnung im Einklang mit Art. 45 AEUV und § 4 der Richtlinie steht, dem EuGH nach Art. 267 AEUV zur Entscheidung vorzulegen. Eine Vorlagepflicht des letztinstanzlichen nationalen Gerichts besteht unter anderem dann nicht, wenn die gestellte Frage nicht entscheidungserheblich ist, oder die gerichtliche Anwendung des Gemeinschaftsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt (vgl. EuGH, Urt. v. 06.10.1982 - Rs. 283/81 „CILFIT“, NJW 1983, 1257). Vorliegend können keine vernünftigen Zweifel daran bestehen, dass ein unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch nicht gegeben ist. Insbesondere fehlt es auch an der Entscheidungserheblichkeit der von der Klägerin aufgeworfenen Frage, weil jedenfalls keine Kausalität zwischen der angeblich pflichtwidrigen Unterlassung durch die Beklagte und dem behaupteten Schaden gegeben ist.

48

II. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 ZPO. Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus §§ 708 Nr. 10, 711, 709 Satz 2 ZPO.

49

III. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 543 Abs. 2 ZPO liegen

50

II. nicht vor. Der Rechtsstreit wirft weder Fragen von grundsätzlicher Bedeutung auf, noch erfordert die Fortbildung des Rechts oder Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung eine Entscheidung des Revisionsgerichts. Da eine Vorlage an den EuGH aus den vorstehend genannten Gründen nicht in Betracht kommt, ist auch unter diesem Gesichtspunkt eine Zulassung der Revision nicht geboten (vgl. Zöller/Heßler, ZPO 30. Aufl. § 544 Rn. 5a).