

Aktenzeichen: 3 AZR 1063/06
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. August 2008
- 3 AZR 1063/06 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 10. März 2006
- 5 Ca 4732/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 20. Oktober 2006
- 17 Sa 568/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Anrechnung der Zeit des Grundwehrdienstes auf die Betriebszugehörigkeit - Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft

Gesetze:

ArbPISchG § 6 Abs. 2 Satz 1, § 12 Abs. 1 Satz 2; BetrAVG § 1b

Leitsätze:

1. Unter "Regelzeit" iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG ist für den Bereich des Hochschulstudiums die im Hochschulrecht festgelegte Regelstudienzeit, und nicht die durchschnittliche Studienzeit zu verstehen.
2. Eine Überschreitung der Regelzeit ist nur dann zulässig, wenn sie ihren Grund in der Gestaltung und Organisation der Prüfungsanforderungen oder des -verfahrens hat oder aus einem anderen besonderen Grunde zulässig ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 1063/06

17 Sa 568/06

Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. August 2008

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schewing sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und Lohre für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Oktober 2006 - 17 Sa 568/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger auf Grund einer Anrechnung seiner Wehrdienstzeit eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente erworben hat. 1

Der am 8. März 1962 geborene Kläger leistete in der Zeit vom 1. Oktober 1981 bis zum 31. Dezember 1982 seinen Grundwehrdienst bei der Bundeswehr. Im Sommersemester 1983 begann er mit dem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität M. Während des Studiums nahm er vom 15. September bis zum 26. September 1983 und vom 28. Februar bis zum 7. März 1986 an Wehrübungen teil. Nach Beendigung des siebten Fachsemesters am 30. September 1986 hatte er alle Scheine und Leistungsnachweise erworben, die für die Meldung zum ersten juristischen Staatsexamen erforderlich waren. In Hessen gab es seinerzeit aus organisatorischen Gründen für die Meldung zur ersten juristischen Staatsprüfung lediglich drei Meldetermine, nämlich im Januar, im Mai und im Juli eines jeden Jahres. Bei Meldung im Januar war der Abschluss der Prüfung im Zeitraum Oktober/November/Dezember, bei Meldung im Mai für den Zeitraum Januar/Februar/März des Folgejahres und bei Meldung im Juli im Zeitraum Mai/Juni des Folgejahres vorgesehen. 2

Der Kläger meldete sich, nachdem er im Anschluss an das siebte Semester zunächst noch ein juristisches Repetitorium besucht hatte, am 14. Juli 1987 zur ersten juristischen Staatsprüfung an. Die schriftliche Prüfung fand während des Wintersemesters 1987/1988 statt. Mit der mündlichen Prüfung am 3



25. Mai 1988 schloss er sein Hochschulstudium erfolgreich ab. Zum damaligen Zeitpunkt betrug die durchschnittliche Studiendauer im Studienfach Rechtswissenschaften sowohl an der Universität M, als auch in Hessen und bundesweit 12 Semester. Demgegenüber betrug die Regelstudiendauer nach § 11 Satz 1 Ziff. 2 des Hochschulrahmengesetzes (HRG), § 45 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) aF sowie § 8 des Hessischen Juristenausbildungsgesetzes (Hess. JAG) 4,5 Jahre bzw. neun Semester.

Im Anschluss an sein zweites juristisches Staatsexamen, das er im September 1991 ablegte, wurde der Kläger zum 1. Dezember 1991 bei der W GmbH (im Folgenden: W), einer Rechtsvorgängerin der Beklagten eingestellt. Mit Wirkung zum 1. Januar 1994 wurde ihm auf der Grundlage der Versorgungsordnung der W vom 1. Dezember 1994 (im Folgenden: VO-W) eine Versorgungszusage erteilt. Die VO-W enthält, soweit für den vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung, die folgenden Bestimmungen:

„Arten der Leistungen, § 1

Anspruchsberechtigte

- (1) Die W GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft in E (Unternehmen) gewährt nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung als

betriebliche Altersversorgung

- Altersrente
- Invalidenrente
- Hinterbliebenenrente.

...

Höhe der Alters- und § 6

Invalidenrente

- (1) Die Höhe der monatlichen Alters- oder Invalidenrente ist abhängig von der Pensionsgruppe, in die der Betriebsangehörige eingestuft ist und von der anrechnungsfähigen Dienstzeit. Einzelheiten hierzu ergeben sich aus der Anlage zu dieser Versorgungsordnung.

...



Ausscheiden aus dem § 8
Unternehmen vor Eintritt
des Versorgungsfalles

- (1) Scheidet der Betriebsangehörige vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten des Unternehmens aus, werden keine Leistungen gewährt. Die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung über die Unverfallbarkeit bleiben unberührt. Danach tritt für Anwartschaften auf Leistungen Unverfallbarkeit ein, wenn der Betriebsangehörige im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Unternehmen sein 35. Lebensjahr vollendet hat und
- a) entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat, oder
 - b) der Beginn seiner Betriebszugehörigkeit beim Unternehmen mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat.

...“

Auf Grund eines Betriebsübergangs ist das Arbeitsverhältnis des Klägers zunächst mit Wirkung zum 1. Januar 1996 auf die S AG übergegangen. Mit Wirkung zum 1. September 2002 fand ein weiterer Betriebsübergang, nunmehr auf die Beklagte statt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete schließlich auf Grund einer Eigenkündigung des Klägers mit Ablauf des 30. September 2002.

Bereits mit Schreiben vom 9. Juli 2002 hatte der Kläger die Beklagte unter Vorlage der Unterlagen über die abgeleistete Wehrdienstzeit um Auskunft über die Höhe der von ihm erdienten Anwartschaft gebeten. Hierzu hatte die Beklagte ihm mit Schreiben vom 5. Februar 2004 mitgeteilt, eine Anrechnung der Wehrdienstzeit nach § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbZG scheitere daran, dass er die Regelzeit im Sinne der Regelstudienzeit unzulässig überschritten habe. Mit seiner Klage verfolgt der Kläger sein Begehren auf Feststellung, dass er mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung aus dem



Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden ist und dass er in die Pensionsgruppe 6 der Anlage zur VO-W einzuordnen sei, weiter.

Er hat die Auffassung vertreten, die Zeit seines Grundwehrdienstes und der Wehrübungen müsse gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 6 Abs. 2 ArbPISchG auf die Betriebszugehörigkeitszeit iSd. § 2 BetrAVG angerechnet werden. Unter Regelzeit iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG sei nicht die Regelstudienzeit, sondern - wie auch das Urteil des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 25. Mai 2001 (- 2 K 965/97 -) belege - die regelmäßige, mithin die durchschnittliche Studiendauer zu verstehen. Andernfalls hätte der Gesetzgeber - wie beispielsweise in § 15a BaföG geschehen - den Begriff „Regelstudienzeit“ verwendet und zur Klarstellung auch verwenden müssen. Dies entspreche auch Sinn und Zweck der Regelung. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG gehe von dem Grundsatz aus, dass jeder Wehrdienstleistende seine Arbeitsstelle früher angetreten hätte, hätte er den Wehrdienst nicht ableisten müssen. Hierdurch entstehende Nachteile sollten durch die Anrechnung ausgeglichen werden. Es sei demgegenüber nicht darum gegangen, einen verschwindend geringen Prozentsatz von „hochbegabten Überfliegern“ zu begünstigen. Zwischen Wehrdienst und verzögerter Einstellung müsse nur ein adäquater Zusammenhang bestehen, weshalb es sich verbiete, auf starre Zeitgrenzen abzustellen. Es sei eine wertende Betrachtung vorzunehmen. Die für die Anrechnung erforderliche Kausalkette werde nicht unterbrochen, wenn sich an den Wehrdienst noch eine der späteren Arbeitsstelle förderliche Ausbildung anschließe, sofern diese so zeitgerecht abgeschlossen werde, dass sie als alleinige Ursache für die weitere Verzögerung angesehen werden kann. Unterbrochen werde die Kausalkette hingegen vielmehr erst dann, wenn weitere Ursachen hinzuträten, wie zB ein überlanges Studium, Studienabbruch, Studienwechsel etc.. Die damals durchschnittliche Studiendauer von 12 Semestern, die darauf abstelle, wann ein Studium unter normalen Umständen abgeschlossen werde, erfülle die Kausalitätsanforderungen. Hingegen sei die Regelstudienzeit rein theoretischer Natur, weshalb auf sie auch nicht abgestellt werden dürfe. Dies werde durch Wertungen in anderen Gesetzen, so zB dem Studienkonten- und -finanzierungsgesetz NRW (StKFG NRW), wonach eine Langzeitstudiengebühr

7

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



nach der 1,5-fachen Regelstudienzeit fällig werde, bzw. in den Vorschriften zum so genannten Freiversuch nach § 15 Abs. 2 HRG, § 21 Hess. JAG bestätigt. Für diese Bestimmungen räume der Gesetzgeber selbst ein, dass die Regelstudienzeit in der Regel ohne weitere Anreize nicht eingehalten werden könne. Zu berücksichtigen sei ferner auch der Zweck der Regelstudienzeiten: Sie dienten, wie sich aus § 24 HHG erschließe, der Bedarfsplanung der Universität und basierten auf bloßen Empfehlungen. Im Übrigen werde hinsichtlich vieler verschiedener Rechtsfragen auf die übliche, dh. durchschnittliche Studiendauer abgestellt, ohne dass die Rechtssicherheit als beeinträchtigt angesehen werde. Zu nennen seien hier nur die Prüfung nach § 1610 Abs. 2 BGB und die Prüfung nach § 16 Abs. 1 Satz 2 AufenthG. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. September 1987 (- 5 AZR 273/86 -) stehe dem nicht entgegen. In diesem Urteil habe sich das Gericht nicht vertieft mit der Rechtsfrage befasst. Erst recht lasse sich den Ausführungen nicht entnehmen, dass eine Anrechnung dann ausscheide, wenn die Regelstudienzeit überschritten werde. Schließlich handele es sich bei § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG um ein „Schutzgesetz“ im engeren Sinne. Dieses müsse so ausgelegt werden, dass es möglichst nicht leerlaufe. Aber selbst wenn davon auszugehen sei, dass „Regelzeit“ iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG die „Regelstudienzeit“ sei, müsse eine Anrechnung erfolgen. Dann handele es sich nicht um eine „unzulässige“ Überschreitung der Regelzeit. Er habe sein Studium in unterdurchschnittlicher Zeit absolviert, so dass ihm die Verzögerung nicht vorwerfbar sei. Es sei auch zu berücksichtigen, dass er während des Studiums zwei Wehrübungen abgeleistet habe, die ebenfalls den Studienverlauf beeinflusst hätten. Hierdurch sei ihm die Wahrnehmung bestimmter Klausur- und Hausarbeitstermine unmöglich gemacht worden. Letztlich habe er sein Studium erst im Sommersemester 1983 beginnen können. Es sei allgemein anerkannt, dass die Vorlesungen für Anfänger regelmäßig nur im Wintersemester angeboten würden, weshalb es zu weiteren Verzögerungen gekommen sei, die er nicht zu vertreten habe.



Der Kläger hat zuletzt beantragt,

8

1. festzustellen, dass er nach Vollendung des 65. Lebensjahres Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung „W“ der Beklagten vom 1. Dezember 1994 hat und
2. festzustellen, dass er in die Pensionsgruppe 6 der Anlage zur Versorgungsordnung der Beklagten „W“ vom 1. Dezember 1994 einzuordnen ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Klage sei unzulässig. Dem Kläger fehle das Rechtsschutzbedürfnis. Die Klage sei aber auch unbegründet. „Regelzeit“ iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG sei die „Regelstudienzeit“. Diese habe der Kläger unzulässig überschritten. Als Ausnahmeregelungen unter Beachtung des Umstandes, dass die Anrechnung zu einer höheren finanziellen Belastung des Arbeitgebers führe, sei die Vorschrift eng auszulegen. Die „Regelstudienzeit“ sei im Gegensatz zur durchschnittlichen Studiendauer auch ein objektiver Maßstab, der den Anforderungen der Rechtssicherheit gerecht werde. Da neben dem Studium auch andere berufliche Ausbildungen unter die Norm fielen, habe der Gesetzgeber, der ausweislich der Gesetzesbegründung für die Hochschulausbildung die „Regelstudienzeit“ in Bezug genommen habe, in § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG eine allgemeine Formulierung verwenden dürfen und müssen. Im Übrigen stelle nicht nur § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG auf die Regelstudienzeit ab. Auch bei der Frage der Förderungshöchstdauer nach § 15a BaföG sei dies der Fall. Es liege auch keine zulässige Überschreitung vor. Verzögerungsgründe seien nur dann anzuerkennen, wenn der Auszubildende sie nicht zu vertreten habe. Hierdurch werde dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ausreichend Rechnung getragen. Der Kläger habe den Kausalverlauf aber dadurch unterbrochen, dass er sich nicht entsprechend den Vorgaben des Hessischen Prüfungsamtes zum erstmöglichen Termin gemeldet, sondern zunächst ein Repetitorium besucht habe.

9



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.
Mit der Revision verfolgt der Kläger sein bisheriges Klagebegehren weiter.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist zwar zulässig, hat in der Sache jedoch keinen Erfolg.
Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, hat der Kläger nach der Versorgungsordnung der Beklagten vom 1. Dezember 1994 keine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente erworben. Vielmehr sind die Anwartschaften des Klägers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der VO-W mit seinem Ausscheiden bei der Beklagten verfallen.

11

A. Die Klage ist sowohl mit dem Antrag zu 1), als auch mit dem Antrag zu 2) zulässig, insbesondere besteht das für beide Feststellungsanträge erforderliche Feststellungsinteresse. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Versorgungsfall bereits eingetreten ist. Die Beklagte bestreitet die vom Kläger geltend gemachten Versorgungsrechte. Damit ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis, das bereits durch Entstehen einer Versorgungsanwartschaft begründet wird, durch eine tatsächliche Unsicherheit gefährdet (*vgl. BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, zu A III 2 der Gründe*).

12

Der Zulässigkeit des Feststellungsantrags zu 2) steht auch nicht entgegen, dass die Beklagte im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht am 20. Oktober 2006 zu Protokoll erklärt hat, es sei unstreitig, dass der Kläger, unterstellt, eine unverfallbare Anwartschaft wäre begründet worden, in die Pensionsgruppe 6 einzuordnen wäre. Hierdurch ist das Feststellungsinteresse nicht entfallen. Eine Aufgabe des Bestreitens lässt das Feststellungsinteresse nämlich nur entfallen wenn die klägerische Partei endgültig gesichert ist (*Zöller/Greger ZPO 26. Aufl. § 256 Rn. 7c*). Dies ist vorliegend nicht der Fall, zumal die Beklagte weiterhin das Bestehen einer unverfallbaren Anwartschaft dem Grunde nach bestreitet.

13

B. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

14



I. Die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit gem. § 30f iVm. § 1b BetrAVG, auf die die VO-W verweist, sind nicht erfüllt. 15

Gem. § 30f iVm. § 1b BetrAVG entsteht eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft bei einer - wie hier - vor dem 1. Januar 2001 erteilten Zusage, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 35. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt entweder mindestens zehn Jahre bestanden hat oder bei mindestens 12-jähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat. 16

Der am 8. März 1962 geborene Kläger war vom 1. Dezember 1991 bis zum 30. September 2002 bei der Beklagten beschäftigt. Eine Versorgungszusage war ihm mit Wirkung ab dem 1. Januar 1994 erteilt worden. Damit hat zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Versorgungszusage nicht mindestens zehn Jahre bestanden. Ebenso wenig kann der Kläger auf eine mindestens 12-jährige Betriebszugehörigkeit zurückblicken. Vielmehr war er lediglich zehn Jahre und zehn Monate bei der Beklagten beschäftigt. 17

II. Die Zeit seines vom 1. Oktober 1981 bis zum 31. Dezember 1982 abgeleisteten Grundwehrdienstes sowie die Zeiten seiner Teilnahme an Wehrübungen während des Studiums können nicht gem. § 6 Abs. 2 Satz 1, § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG auf die Betriebszugehörigkeit iSd. § 30f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrAVG angerechnet werden. Die Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG liegen nicht vor. Nach dieser Bestimmung wird die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung gem. § 6 Abs. 2 Satz 1 ArbPISchG auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn „Wehrpflichtige ... im Anschluss an den Grundwehrdienst oder eine Wehrübung eine für den künftigen Beruf als Arbeitnehmer förderliche, über die allgemein bildende Schulbildung hinausgehende Ausbildung ohne unzulässige Überschreitung der Regelzeit durchlaufen und im Anschluss daran als Arbeitnehmer eingestellt werden“. 18

Zwar hat der Kläger mit dem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität M eine für seinen künftigen Beruf als Arbeitnehmer förderliche, über die allgemein bildende Schulbildung hinausgehende Ausbildung durchlaufen; 19



auch wurde er im Anschluss an das zweite juristische Staatsexamen bei der Beklagten als Arbeitnehmer eingestellt. Eine Anrechnung der Zeiten seines Grundwehrdienstes scheitert jedoch daran, dass der Kläger die Regelzeit iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG unzulässig überschritten hat. Der Kläger, der sein Studium im Sommersemester 1983 aufgenommen und mit dem ersten juristischen Staatsexamen am 25. Mai 1988 abgeschlossen hatte, hat die zum Zeitpunkt seines Studiums maßgebliche Regelstudienzeit gem. § 11 Satz 1 Ziff. 2 HRG, § 8 Hess. JAG iVm. § 45 HHG aF von 4,5 Jahren bzw. neun Semestern überschritten. Diese Überschreitung um knapp acht Monate war nicht zulässig, da sie ihren Grund nicht in der Gestaltung und Organisation der Prüfungsanforderungen und des Prüfungsverfahrens hatte und auch nicht aus einem anderen besonderen Grunde zulässig war.

1. Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers ist unter der Regelzeit iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG nicht die regelmäßige, also durchschnittliche Studiendauer zu verstehen, sondern die Regelstudienzeit iSv. § 11 Satz 1 Ziff. 2 HRG, § 8 Hess. JAG iVm. § 45 HHG aF (*vgl. BAG 16. September 1987 - 5 AZR 273/86 -*). 20
- a) Zwar lässt der Wortlaut des § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts mehrere Deutungen zu. So kann der Begriff „Regelzeit“ einmal als Zeitraum, der durch eine Vorgabe, nämlich Regel bestimmt ist, mithin als Regelstudienzeit verstanden werden; auf der anderen Seite kann mit der „Regelzeit“ ebenso gut eine Regelmäßigkeit im Sinne eines empirisch zu beobachtenden Zustandes und damit die durchschnittliche Studiendauer gemeint sein. 21
- b) Dass in Fällen eines Hochschulstudiums die „Regelzeit“ iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG die „Regelstudienzeit“ ist, ergibt sich jedoch aus der Begründung des Gesetzes zur Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes vom 26. August 1977 (BT-Drucks. 8/855 S. 7). Hier heißt es unter Nrn. 5, 6: 22

„... Um sicherzustellen, daß ein adäquater Zusammenhang zwischen Wehrdienst und verzögerter Einstellung gewahrt bleibt, wurde die Dauer der Ausbildung auf die



Regelzeit begrenzt. Jedoch sollen auch zulässige Überschreitungen, insbesondere solche nach § 16 Abs. 3 Satz 3 und § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 Hochschulrahmengesetz berücksichtigt werden.“

Diese Bestimmungen lauteten in ihrer seinerzeit gültigen Fassung wie folgt:

23

§ 16 Abs. 3 Satz 3 HRG:

„Prüfungsanforderungen und -verfahren sind so zu gestalten, daß die Abschlußprüfung grundsätzlich innerhalb der Regelstudienzeit, spätestens aber sechs Monate nach ihrem Ablauf abgenommen wird.“

§ 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 HRG:

„Auf seinen Antrag ist ihm eine Nachfrist von sechs Monaten einzuräumen. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann eine längere Nachfrist eingeräumt werden; die Gesamtdauer der Nachfrist darf zwölf Monate nicht überschreiten, wenn der Student die Gründe zu vertreten hat.“

Mit dieser Bezugnahme hat der Gesetzgeber selbst die Regelzeit iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG für den Bereich des Hochschulstudiums ausdrücklich als „Regelstudienzeit“ definiert. Dass sich der Verweis in der Gesetzesbegründung auf § 16 Abs. 3 Satz 3 HRG erst im Zusammenhang mit der Frage nach einer „unzulässigen Überschreitung“ der Regelzeit findet, steht jedoch - anders als der Kläger meint - dem Verständnis des Begriffs „Regelzeit“ als Regelstudienzeit nicht entgegen. Der Gesetzgeber war nicht verpflichtet, zunächst den Begriff der Regelzeit und sodann den Begriff der unzulässigen Überschreitung der Regelzeit näher zu erläutern.

24

c) Entgegen der Ansicht des Klägers ist auch nicht deshalb abweichend vom Willen des Gesetzgebers die durchschnittliche Studiendauer maßgebend, weil sich die tatsächlichen Lebensverhältnisse inzwischen so sehr geändert hätten, dass ein Abstellen auf die Regelstudienzeit an der Realität vorbeiginge (*zum Bedeutungswandel der Gesetze sowie zu dessen Folgen für die Auslegung von Rechtsnormen: vgl. Zippelius Juristische Methodenlehre 10. Aufl. § 4 II und § 10 II*). Das Arbeitsplatzschutzgesetz ist im Laufe der Zeit mehrfach

25



geändert worden, ohne dass der Gesetzgeber sich veranlasst gesehen hätte, in § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG nicht mehr auf die „Regelzeit“ abzustellen bzw. klarzustellen, dass für den Bereich des Hochschulstudiums die durchschnittliche Studiendauer maßgeblich sein soll. Vielmehr ist gerade § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG seit Schaffung der Norm unverändert geblieben. Nach der gesetzlichen Regelung entspricht die Regelstudienzeit nach wie vor den Studienzeiten, in denen ein berufsqualifizierender Abschluss erworben werden kann. Sie ist ua. maßgeblich für die Gestaltung der Studienpläne durch die Hochschule und die Gestaltung des Prüfungsverfahrens, § 10 Abs. 2 HRG. Durch diese Vorgabe ist sichergestellt, dass ein berufsqualifizierender Abschluss innerhalb der Regelstudienzeit erworben werden kann. Darauf, ob und wie viele Studenten tatsächlich innerhalb der Regelstudienzeit ihr Studium abschließen, kommt es nicht an. Es reicht aus, dass ein Abschluss innerhalb der Zeit erreicht werden kann.

Etwas anderes kann der Kläger nicht aus den von ihm herangezogenen Bestimmungen über den Freiversuch nach § 15 Abs. 2 HRG, § 21 Hess. JAG bzw. § 6 Abs. 1, § 9 StKFG NRW ableiten. Weder die Vorschriften über den Freiversuch noch die Bestimmungen des StKFG NRW über die Studiengebühren und den Verbrauch des Studienguthabens, die ihrerseits an die 1,5-fache Regelstudienzeit anknüpfen, haben mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen Wehrdienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeitszeit angerechnet werden, im Ansatz etwas zu tun. Sie betreffen völlig andere Sachbereiche und haben demzufolge völlig andere Regelungsinhalte und -ziele. Vor diesem Hintergrund geben die zuvor genannten Bestimmungen entgegen der Rechtsauffassung des Klägers auch nichts dafür her, dass der Bundesgesetzgeber selbst die Möglichkeit der Einhaltung der Regelstudienzeit als unrealistisch eingestuft hätte. Im Gegenteil: Obgleich es bekannt ist, dass Regelstudienzeiten - und dies gilt insbesondere für das Studium der Rechtswissenschaften - von der Mehrheit der Studenten nicht eingehalten werden, beläuft sich die Regelstudienzeit bei Hochschulstudiengängen nach § 11 Satz 1 Ziff. 2 HRG nach wie vor auf 4,5 Jahre bzw. neun Semester.

26

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
[\(mobile App\)](#)



- 13 -

Auch der Hinweis auf das Urteil des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 25. Mai 2001 (- 2 K 965/97 -) geht fehl. In dem vom Verwaltungsgericht entschiedenen Fall ging es um eine völlig andere Rechtsfrage, nämlich um die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Ausnahme von der Höchstaltersgrenze für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nach § 84 Abs. 1 LVO NW gemacht werden kann. Demgegenüber betrifft die Regelzeit in § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG lediglich den Beginn der Betriebszugehörigkeit im Sinne des Einstellungszeitpunkts. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG normiert indes für den Arbeitgeber keinen Zwang zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

27

Erst recht kann der Kläger für seine Auffassung, es müsse auf die durchschnittliche Studiendauer abgestellt werden, sich nicht mit Erfolg auf § 1610 Abs. 2 BGB berufen. Nach dieser Bestimmung umfasst der Unterhalt den gesamten Lebensbedarf einschließlich der Kosten einer angemessenen Vorbildung zu einem Beruf. Selbst wenn in der Rechtsprechung insoweit die „übliche Studiendauer“ als Maßstab für die Ausbildungsunterhaltungspflicht herangezogen werden sollte, so hat dies keine Auswirkung auf die Auslegung des Begriffs der Regelzeit iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG. Der Gesetzgeber hat in § 1610 Abs. 2 BGB den Ausbildungsunterhalt von vornherein nicht an eine „Regelzeit“ geknüpft, sondern einen Anspruch auf Tragung der Kosten einer angemessenen Vorbildung normiert.

28

Ebenso wenig kann der Kläger etwas daraus herleiten, dass die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung im Zusammenhang mit der Frage, ob eine Verlängerung der zum Zwecke des Studiums erteilten Aufenthaltserlaubnis gem. § 16 Abs. 1 Satz 2 AufenthG in Betracht kommt, weil der Aufenthaltswert noch nicht erreicht wurde und in einem angemessenen Zeitraum noch erreicht werden kann, auf die Normalzeitdauer für die Absolvierung des jeweiligen Studiums und in dem Zusammenhang als Anhaltspunkt auf die durchschnittliche Studiendauer an der betreffenden Hochschule in dem jeweiligen Studiengang abgestellt hat (vgl. *Niedersächsisches OVG 7. April 2006 - 9 ME 257/05 -*; *OVG Berlin 17. Juni 2004 - 8 S 60.04 - AuAS 2004, 292*). Auch § 16 AufenthG knüpft - wie § 1610 Abs. 2 BGB - nicht an eine „Regelzeit“ an und

29



kann bereits aus diesem Grunde für das Verständnis der Begriffs der Regelzeit in § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG keine Bedeutung haben.

d) Für die Auffassung des Klägers spricht auch nicht, dass der Gesetzgeber in § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG, anders als er es in § 15a BaföG für die Förderungshöchstdauer getan hat, für den Bereich des Hochschulstudiums nicht ausdrücklich auf die Regelstudienzeit Bezug genommen hat. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG beschränkt sich nicht auf Fälle einer Hochschulausbildung, sondern schließt auch andere, sich an den Wehrdienst anschließende Ausbildungszeiten, beispielsweise eine Lehre ein. Dementsprechend hat der Gesetzgeber mit dem Begriff der Regelzeit einen Oberbegriff verwendet, der alle denkbaren Ausbildungsformen erfasst. Entgegen der Auffassung des Klägers ist der Gesetzgeber nicht gehalten, für jede denkbare berufsqualifizierende Ausbildung einen eigenständigen, darauf zugeschnittenen Begriff zu verwenden. Das aus Art. 20 Abs. 3 GG folgende Bestimmtheitsgebot zwingt ihn nicht, einen Tatbestand mit genau erfassbaren Merkmalen zu umschreiben. Gesetzliche Vorschriften müssen nur so bestimmt sein, wie das nach der Eigenart der zu regelnden Sachverhalte mit Rücksicht auf den Normzweck möglich ist. Insoweit genügt es, dass gesetzliche Tatbestände so präzise formuliert werden, dass die Normadressaten die Rechtslage erkennen und ihr Verhalten danach ausrichten können. Vor diesem Hintergrund darf der Gesetzgeber selbstverständlich auch unbestimmte Rechtsbegriffe verwenden (*BVerfG 17. November 1992 - 1 BvL 8/87 - BVerfGE 87, 234, zu C II 1 der Gründe*). Diese genügen den rechtsstaatlichen Erfordernissen der Normklarheit und Justitiabilität, wenn sie mit herkömmlichen juristischen Methoden ausgelegt werden können (*BVerfG 14. Dezember 2000 - 2 BvR 1741/99, 2 BvR 276/00, 2 BvR 2061/00 - BVerfGE 103, 21, zu B I 2 b der Gründe*). Dies ist bei dem Begriff der Regelzeit iSd. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG der Fall.

e) Eine weite Auslegung des Begriffs der Regelzeit dahin, dass die durchschnittliche Studiendauer gemeint ist, ist auch nicht vor dem Hintergrund möglich oder geboten, dass es erkennbar Sinn und Zweck des § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG ist, berufliche Verzögerungen, die durch den Wehrdienst verursacht

30

31



werden, wieder auszugleichen. Nach dem in Art. 20 Abs. 3 GG verankerten Gewaltentrennungsprinzip steht dem unmittelbar demokratisch legitimierten Parlament nicht nur die Kompetenz zu, Recht zu setzen und damit zu bestimmen, welche Zwecke mit einer Norm verfolgt werden. Der Gesetzgeber hat ebenso die Befugnis zur Bestimmung, auf welche Art und Weise diese Zwecke verwirklicht werden (vgl. *Zippelius Verfassungskonforme Auslegung von Gesetzen in Bundesverfassungsgericht und Grundgesetz Bd. II S. 108 ff., 117; Larenz Methodenlehre der Rechtswissenschaft 6. Aufl. S. 426 ff.*). Dies hat er im Hinblick auf das Hochschulstudium mit dem Verweis auf die Regelstudienzeit getan. Mit dieser Anknüpfung hat er das Interesse des Arbeitnehmers am Ausgleich wehrdienstbedingter Verzögerungen und das Interesse des Arbeitgebers, die mit der Anrechnung von Wehrdienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeit verbundenen finanziellen Belastungen in zumutbarem Rahmen zu halten, zum Ausgleich gebracht.

Sinn und Zweck der Regelstudienzeit selbst stehen dem bereits deshalb nicht entgegen, weil die Regelstudienzeit - anders als der Kläger meint - nicht allein der Bedarfsplanung der Universität dient, sondern maßgebend für die Gestaltung der Studiengänge durch die Hochschule und die Gestaltung des Prüfungsverfahrens ist, § 10 Abs. 2 HRG.

f) Entgegen der Auffassung des Klägers ist der Begriff „Regelzeit“ in § 12 Abs. 2 ArbPISchG auch nicht verfassungskonform dahin auszulegen, dass mit ihm die durchschnittliche Studiendauer gemeint ist. Das Verständnis des Begriffs „Regelzeit“ als „Regelstudienzeit“ führt nicht zu einer nicht gerechtfertigten Gleichbehandlung von Lehre und Studium und verstößt daher nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

Das Bundesverfassungsgericht entnimmt Art. 3 Abs. 1 GG das Gebot, „Gleiches gleich, Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln“, wobei es Sache des Gesetzgebers ist zu entscheiden, welche Elemente der zu ordnenden Lebenssachverhalte er dafür als maßgebend ansieht, sie im Gesetz gleich oder verschieden zu behandeln. Der Gleichheitssatz ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache er-



gebender oder sonst wie einleuchtender Grund für die vom Gesetzgeber vorgenommene Differenzierung, aber auch Gleichbehandlung nicht finden lässt. Dies ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nur dann der Fall, wenn der Gesetzgeber es verabsäumt hat, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebenssachverhalte zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen (*BVerfG 10. Dezember 1985 - 2 BvL 18/83 - BVerfGE 71, 255, zu C II 2 a der Gründe*).

An diesen Maßstäben gemessen lässt sich ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz nicht feststellen. Zwar mag es zutreffen, dass die Regelausbildungszeit von der weit überwiegenden Anzahl von Auszubildenden eines Lehrberufs eingehalten wird, während dies für die Regelstudienzeit - wie es die durchschnittliche Dauer des Studiums der Rechtswissenschaften besonders eindrucksvoll belegt - gerade nicht der Fall ist. Da die Regelstudienzeit gem. § 10 Abs. 2 HRG die Studienzeit ist, in der ein berufsqualifizierender Abschluss erworben werden kann, und diesbezüglich eine völlige Übereinstimmung besteht mit der in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für andere Ausbildungsformen vorgesehenen Ausbildungszeit, ist die vom Gesetzgeber vorgenommene Gleichbehandlung nicht zu beanstanden.

35

2. Das Überschreiten der Regelzeit war unzulässig iSv. § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG.

36

a) Zulässig ist eine Überschreitung der Regelstudienzeit stets, wenn sie auf der Gestaltung der Prüfungsanforderungen und -verfahren beruht oder aus anderen besonderen Gründen zulässig ist. Auch dies ergibt sich aus der Gesetzesbegründung zu § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbPISchG (BT-Drucks. 8/855 S. 7). Diese sieht als zulässige Überschreitungen insbesondere solche nach § 16 Abs. 3 Satz 3 und § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 HRG aF an.

37

Mit dem Abstellen auf den Maßstab der „zulässigen“ Überschreitung und dem Verweis auf § 16 Abs. 3 Satz 3 und § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 HRG aF hat der Gesetzgeber klargestellt, dass es nicht auf die subjektive Vorwerfbarkeit eines Verhaltens, sondern auf die objektive Rechtslage und zudem darauf

38



ankommt, dass die Überschreitung der Regelzeit entweder auf Umständen beruht, die ihre Ursache in der Gestaltung des Prüfungsverfahrens haben und insoweit nicht aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammen oder dass die Überschreitung der Regelzeit aus anderen besonderen Gründen zulässig ist. In allen anderen Fällen wird hingegen der vom Gesetz geforderte Zusammenhang zwischen Wehrdienst und verzögerter Einstellung unterbrochen.

b) Vorliegend ist von einer unzulässigen Überschreitung der Regelstudienzeit durch den Kläger auszugehen. Der Kläger hat die Regelzeit überschritten. Er hatte sein Studium im Sommersemester 1983 aufgenommen. Damit lief die Regelstudienzeit von neun Semestern mit Ende des Sommersemesters 1987 ab. Da die Regelstudienzeit auch Prüfungszeiten einschließt und der Kläger sein erstes juristisches Staatsexamen erst am 25. Mai 1988 abgelegt hat, hat er die Regelzeit um knapp acht Monate überschritten.

39

Diese Überschreitung der Regelzeit war unzulässig. Zwar konnte sich der Kläger nicht direkt im Anschluss an den Erwerb aller Scheine und Leistungsnachweise nach Beendigung des siebten Fachsemesters am 30. September 1986 zum ersten juristischen Staatsexamen melden; in Hessen gab es seinerzeit aus organisatorischen Gründen für die Meldung zur ersten juristischen Staatsprüfung lediglich drei Meldetermine, nämlich im Januar, im Mai und im Juli eines jeden Jahres. Allerdings hat der Kläger sich hier nicht für den erstmöglichen Meldetermin, nämlich den Meldetermin im Januar 1987 entschieden, bei dem der Abschluss der Prüfung im Zeitraum Oktober/November/Dezember 1987 stattgefunden hätte. Die hierdurch verursachte Überschreitung der Regelzeit wäre zulässig gewesen. Er hat sich vielmehr erst für den dritten Meldetermin im Juli 1987 entschieden, da er zunächst noch ein Repetitorium absolviert hat. Hierdurch ist der vom Gesetzgeber geforderte enge Zusammenhang zwischen Wehrdienst und verzögerter Einstellung unterbrochen worden. Die Überschreitung der Regelzeit wurde unzulässig, da sie nicht mehr durch die besondere Gestaltung des Prüfungsverfahrens gedeckt war. Anknüpfungspunkte dafür, dass sie aus anderen besonderen Gründen zulässig war, liegen nicht vor.

40



- c) Der Kläger kann nicht mit Erfolg geltend machen, die beiden Wehrübungen während des Studiums und auch die Tatsache, dass er sein Studium zum Sommersemester begonnen hat, hätten zu Verzögerungen des Studiums geführt. Schließlich hatte er nach Beendigung des siebten Fachsemesters am 30. September 1986 alle Scheine und Leistungsnachweise erworben, die für die Meldung zum ersten juristischen Staatsexamen erforderlich waren. Eine Verzögerung seines Studiums ist damit gerade nicht eingetreten. 41
- d) Eine Nachfrist von sechs Monaten, die sich an die Regelstudienzeit oder an die zulässige Überschreitung derselben anschließt, sieht das Gesetz entgegen der Rechtsauffassung des Klägers nicht vor. Zwar verweist die Gesetzesbegründung auf § 16 Abs. 3 Satz 3, § 17 Abs. 2 Satz 2 HRG aF, die ihrerseits eine Frist von sechs Monaten erwähnen. Diese Frist hat aber nur Bedeutung für die Frage, wie die Prüfungsanforderungen und -verfahren zu gestalten sind, und in welchem Umfang einem Studenten, der sich nicht zur Prüfung gemeldet hat, ausdrücklich eine Nachfrist einzuräumen war. Auswirkungen auf die Dauer der Regelstudienzeit bzw. die Zulässigkeit der Überschreitung der Regelzeit hat die 6-Monats-Frist nicht. Dies wird im Übrigen dadurch bestätigt, dass § 17 Abs. 2 Satz 3 HRG aF, auf den die Gesetzesbegründung ebenfalls verweist, eine völlig andere Frist, nämlich eine 12-monatige Höchstfrist beinhaltet. 42

Reinecke

Kremhelmer

Schlewing

Lohre

Kaiser



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

