

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit
§ 242 Gleichbehandlung, § 611 Bergbau, § 611 Lehrer-
Dozenten; Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen
Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 -
BGBl. I, 3610; Erstes Gesetz zur Ordnung des Schul-
wesens im Lande Nordrhein-Westfalen vom 8. April 1952 -
GVBl. 1952, 61 ff.-§ 37 Abs. 3 lit. d; 3. Ausführungs-
verordnung zu diesem Gesetz vom 10. Juli 1959 -GVBl.
1959, 125 ff.-§ 8 Abs. 2 Nr. 3; Leistungsordnung des
Bochumer Verbandes §§ 2, 4, 5, 13; GG Art. 7 Abs. 4;
BAT § 62

Leitsatz:

Art. 7 Abs. 4 GG und das Schulordnungsrecht des
Landes Nordrhein-Westfalen begründen keine arbeits-
und versorgungsrechtlichen Ansprüche eines im Pri-
vatdienst angestellten Lehrers an Ersatzschulen;
allenfalls können diese Vorschriften zur Auslegung
von Arbeitsverträgen herangezogen werden.

Aktenzeichen: 3 AZR 221/74

Urteil des BAG vom 27. Juni 1975 LAG Hamm



3 AZR 221/74

8 Sa 268/72 Hamm

Urteilstenor
zugestellt am

27. Juni 1975

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. Juni 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Pape für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Januar 1974 - 8 Sa 268/72 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten um den Fortbestand einer Versorgungsanwartschaft.

Der Kläger ist am 18. September 1911 geboren. Nach einer kurzen Tätigkeit im Bergbau hat er die Hochschule für Lehrerbildung in Bonn besucht und mit der ersten Lehrerprüfung abgeschlossen. Nach Bestehen der zweiten Lehrerprüfung wurde er mit Wirkung vom 16. Oktober 1941 "planmäßig auf Lebenszeit zum Lehrer ernannt". Zu dieser Zeit war er Soldat. Nach seiner Entlassung aus der Kriegsgefangenschaft im Jahre 1945 arbeitete er knapp zwei Jahre auf einer Schachtanlage, und zwar zunächst unter Tage, zuletzt über Tage. Im Juli 1947 kehrte er in den Volksschuldienst zurück.

Unter dem 1. September 1949 bewarb sich der Kläger um eine Anstellung als Lehrer bei dem Beklagten, der für den bergbaulichen Nachwuchs eigene Berufsschulen unterhält. Nachdem er mit Wirkung vom 31. März 1950 aus dem Beamtenverhältnis entlassen worden war, stellte ihn der Beklagte zum 1. April 1950 als hauptamtlichen Lehrer ein. Sein Anfangsgehalt betrug im Monat 821,-- DM. Die Altersversorgung wurde in Ziff. 9 des Einstellungsschreibens vom 3. April 1952 wie folgt geregelt:

"Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach den Bestimmungen des "Bochumer Verbandes der Bergwerke in Westfalen, im Rheinland und im Saargebiet" in Bochum für die Gruppe 6. Wir melden Sie entsprechend beim Bochumer Verband an. Satzungsgemäß ist hiermit ein Rechtsanspruch nicht verbunden."

Nachdem der Kläger am 17. Dezember 1955 eine außerordentliche Prüfung zur Erlangung der Lehrbefähigung für Bergberufsschulen bestanden hatte, wurde er mit Wirkung vom 1. Juli 1956 als Berggewerbeoberlehrer eingestuft und entlohnt. Auch seine Ruhegeldanwartschaft wurde im Laufe der Zeit erhöht. Mit Wirkung vom 6. Dezember 1961 wurde ihm außerdem mitgeteilt, daß ihm - wie allen Belegschaftsmitgliedern des Beklagten - entgegen § 13 der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes ein vertraglicher Rechtsanspruch auf die zugesicherte Alters- und Hinterbliebenen-

- 3 -

Im Jahre 1955, schon vor Ablegung der Zusatzprüfung und Einstufung als Berggewerbeoberlehrer, erkrankte der Kläger an einer offenen kavernösen Tuberkulose. Nach der Resektion des rechten Oberlungenlappens konnte er sich nicht mehr an Grubenbefahrungen beteiligen. Aus diesem Grunde wechselte er im September 1955 an die ebenfalls vom Beklagten betriebene Bergberufs-Aufbauklasse, wo er nicht mehr Berglehrlinge zu unterrichten hatte, sondern mit der Heranbildung des Steigernachwuchses befaßt war. Sein Lungenleiden wurde am 18. März 1963 mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 40 % bewertet. (Später ist die Erwerbsminderung auf 50 % [Bescheid vom 10. März 1972] bzw. 60 % [Bescheid vom 16. Mai 1973] festgesetzt worden.) Der Kläger ist Kriegsbeschädigter.

Mit Schreiben vom 19. März 1964 bat der Kläger um seine vorzeitige Entlassung aus dem Angestelltenverhältnis. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

"Während ihrer Stundenplanberatung heute nachmittag haben sich die Herren Bergberufsschulleiter T und K erneut dahingehend ausgesprochen, daß eine günstigere Gestaltung des Unterrichtsplanes für mich nicht möglich und auch in Zukunft nicht zu erwarten ist. Ich befürchte, den Anforderungen auf die Dauer nicht mehr gewachsen zu sein, und bitte Sie daher, mit meinem Ausscheiden zum 1. April 1964 einverstanden zu sein.

Sollte dies nicht möglich sein, bitte ich, dieses Schreiben als ordnungsgemäße Kündigung zum nächsten Termin anzusehen."

Nach einem auf dieses Schreiben gesetzten Vermerk hat der Kläger in einer Besprechung vom 21. März 1964 angegeben, daß er sich den Anforderungen des Unterrichts gesundheitlich nicht mehr gewachsen fühle, die Frage der Gestaltung des Stundenplanes habe demgegenüber nur untergeordnete Bedeutung.

Der Beklagte gab den Kläger zum 30. April 1964 frei. Der Kläger bedankte sich unter dem 6. April 1964 für das Entgegenkommen, durch das er schon zum genannten Termin "für den öffentlichen Schuldienst freigegeben" werde. Er schied am 30. April 1964 aus, führte jedoch den Unterricht

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



- 4 -

in einer Klasse nebenamtlich bis zum Lehrgangsabschluß im Herbst 1964 fort. Seit dem 1. Mai 1964 ist er als Berufsschullehrer im öffentlichen Dienst tätig. Er wird im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Wegen seines Alters wurde die Übernahme in das Beamtenverhältnis abgelehnt. Seine Klage auf erneute Anstellung als Beamter auf Lebenszeit wurde durch Urteil des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 18. Januar 1967 - 2 K 2405/66 - rechtskräftig abgewiesen.

Der Kläger macht geltend, seine Versorgungsanwartschaft sei durch den Auflösungsvertrag vom April 1964 nicht berührt worden. Das ergebe sich schon aus der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes. § 4 LO sehe die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften nach Vollendung des 45. Lebensjahres und einer mindestens 12-jährigen Wartefrist vor, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis künde. In seinem Fall sei zwar ein Auflösungsvertrag geschlossen worden, bei richtiger Auslegung sei dieser jedoch der Arbeitgeberkündigung gleichzustellen. Er habe die Vertragsbeendigung nicht nur aus gesundheitlichen Gründen betrieben, sondern auch deshalb, weil mit einer Schließung der Schulen des Beklagten zu rechnen gewesen sei. Tatsächlich habe der Beklagte seine Bergberufsschulen im Jahre 1966 aufgelöst. Die Erhaltung seiner Versorgungsanwartschaft ergebe sich auch aus § 7 LO, weil die Umstände der Vertragsbeendigung einen Ausnahmefall bildeten. Jede andere Auslegung der Leistungsordnung verstoße gegen das Schulordnungsrecht des Landes Nordrhein-Westfalen und sogar gegen Art. 7 Abs. 4 Satz 4 GG, wonach eine Gleichstellung der Lehrer im privaten und im öffentlichen Schuldienst vorgeschrieben sei. Der Beklagte habe das bei denjenigen Lehrern, die erst bei der Auflösung seiner Schulen in den Staatsdienst überwechselt seien, selbst nicht verkannt. Um die Anrechnung der Dienstjahre auf das Ruhegehaltsfähige Dienstalter oder aber eine Zusatzversicherung zu ermöglichen, habe er an den neuen Schulträger erhebliche Zuschüsse gezahlt, und zwar bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

50.000,-- DM, bei der Übernahme in ein Anstellungsverhältnis 25.200,-- DM für jeden Lehrer. Wenn in seinem Fall anders verfahren werde, so verstoße das gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger hat in erster Instanz beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm bei Dienstunfähigkeit oder Vollendung der Altersgrenze gemäß § 2 der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes für Bergwerke in Westfalen, im Rheinland und im Saargebiet, die ihm nach der Leistungsordnung zustehenden Leistungen auf der Grundlage von 14 erreichten Oberbeamtendienstjahren zu gewähren, im Todesfall seinen Hinterbliebenen im Rahmen des § 5 der Leistungsordnung die Hinterbliebenenbezüge unter Berücksichtigung von 14 erreichten Oberbeamtendienstjahren zu gewähren.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger sei allein wegen seines Lungenleidens in den öffentlichen Dienst übergewechselt, weil er gehofft habe, dort besser gesichert zu sein. An eine Schließung der Beruferschulen habe im Jahre 1964 noch niemand denken können. Hingegen habe der Kläger gewußt, daß er nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes seine Versorgungsanwartschaft verlor. Die Ausnahmebestimmungen der §§ 4 und 7 LO seien nicht anwendbar. Dadurch unterscheide sich der vorliegende Fall auch von den Kündigungen im Jahre 1966. Lehrer, die erst damals wegen der Einstellung des Schulbetriebes des Beklagten ausgeschieden seien, hätten ihre Versorgungsanwartschaften nach § 4 LO behalten. Deshalb habe der Beklagte mit Abfindungszahlungen zu ihrer künftigen Altersversorgung beitragen müssen. Auch aus dem Schulrecht des Landes könne der Kläger keine Rechte herleiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger seine Klage erweitert und hilfsweise beantragt, den Beklagten zur Zahlung von 25.200,-- DM zu verurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und den Hilfsantrag abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, wobei er den Hilfsantrag auf 25.000,-- DM ermäßigt; der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



- 6 -

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß alle Ansprüche des Klägers aus der Versorgungszusage des Beklagten mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. April 1964 erloschen sind.

I. 1. Nach Ziffer 9 des Einstellungsschreibens vom 3. April 1952 richtete sich die Altersversorgung, die der Kläger von dem Beklagten erhalten sollte, nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes. Wie früher fast alle Versorgungsregelungen sieht auch diese Leistungsordnung grundsätzlich den Verfall einer Versorgungsanwartschaft vor, wenn der begünstigte Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten des die Versorgungszusage erteilenden Arbeitgebers ausscheidet. Wechselt der Arbeitnehmer zu einem anderen Mitglied des Bochumer Verbandes über, so hat zwar der neue Arbeitgeber die bei dem vorherigen Mitglied verbrachten "Oberbeamten-Dienstjahre" in der Regel anzurechnen, der alte Arbeitgeber wird jedoch auch dann frei.

Nach dieser Regelung der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes hat der Kläger seine Versorgungsanwartschaft verloren. Bei seinem Ausscheiden im Jahre 1964 war der Versorgungsfall im Sinne des § 2 LO noch nicht eingetreten. Der Kläger war weder 65 Jahre alt noch dienstunfähig. Er hat selbst nie vorgetragen, daß er im Jahre 1964 außer Stande gewesen sei, eine seiner Vorbildung und seiner bisherigen Dienststellung entsprechende Tätigkeit auszuüben.

Der Senat hält allerdings Verfallklauseln wie die vorliegende nicht uneingeschränkt für zulässig. Nach seinem Grundsatzurteil vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 ff. = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) dürfen Versorgungsanwartschaften nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit nicht mehr allein deshalb entzogen werden, weil das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer gekündigt hat (Urteil vom 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 -



- 7 -

[demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Auf diese Rechtsprechung kann sich der Kläger jedoch nicht berufen, weil sein Arbeitsverhältnis bei dem Beklagten nur etwas mehr als 14 Jahre bestanden hat. Für solche Fälle konnten bis zum Erlass des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610 ff.) Verfallklauseln wirksam vereinbart werden.

2. Der Kläger scheint das nicht zu verkennen. Er beruft sich deshalb in erster Linie auf die Ausnahmebestimmung des § 4 LO. Danach behält ein Arbeitnehmer seinen Versorgungsanspruch dann, wenn er nach Vollendung des 45. Lebensjahres und nach mindestens 12 bei Mitgliedern, davon die letzten 7 bei demselben Mitglied verbrachten Dienstjahre gekündigt wird. Auch diese Bestimmung kann jedoch den Kläger nicht zum Ziel führen. Er hat zwar das vorgeschriebene Lebensalter und erfüllt auch die geforderte Wartezeit, ihm ist jedoch nicht gekündigt worden. Der Kläger hat selbst um den Abschluß eines Auflösungsvertrages gebeten und diesen Antrag mit einer vorsorglichen Kündigung verbunden.

Der Kläger meint demgegenüber, in seinem Falle komme es auf die Form der Vertragsbeendigung nicht an. Er habe nicht nur aus gesundheitlichen Gründen gekündigt, sondern auch, um einer Kündigung des Beklagten zuvorzukommen. Bereits 1964 sei absehbar gewesen, daß die Bergberufsschulen des Beklagten über kurz oder lang aufgelöst werden würden. Offenbar will sich der Kläger damit auf die Rechtsprechung des Senats berufen, wonach vertragliche Regelungen, die zwischen der Kündigung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers unterscheiden, im Zweifel dahin auszulegen sind, daß es nicht auf die Form, sondern nur auf den Anlaß der Vertragsbeendigung ankommen soll (BAG 18, 324 [327 - 329] = AP Nr. 111 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 der Gründe]). Dieser Grundsatz kann dem Kläger aber aus mehreren Gründen nicht helfen.

- 8 -



- 8 -

Daß ein Arbeitgeber das Vertragsende veranlaßt habe, läßt sich nur dann annehmen, wenn der Arbeitgeber entweder seinerseits die Vertragsbeendigung wünscht und den Anstoß dazu gibt oder wenn er dem Arbeitnehmer einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung bietet. Bei- des wird vom Kläger im vorliegenden Fall nicht einmal be- hauptet. Der Beklagte hat unstreitig von sich aus nichts getan, um den Kläger oder irgendeinen anderen seiner Leh- rer zur Kündigung zu veranlassen. Den Wunsch des Klägers auszuschneiden, hat er ausdrücklich bedauert. Das Einver- ständnis mit der Vertragsbeendigung hat der Kläger als Ent- gegenkommen bewertet und sich dafür bedankt. Auch für einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung fehlt jeder Anhalt.

Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß eine Schließung der Bergberufsschulen des Beklagten im Jahre 1964 noch nicht befürchtet werden mußte und daß eine solche Befürchtung auch nicht der Beweggrund für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger war. Diese Feststellungen hat die Revision nicht angegriffen. Sie sind daher für den Senat bindend.

3. Ebensowenig streitet die Ausnahmenvorschrift des § 7 Abs. 1 LO für den Kläger. Sie hat folgenden Wortlaut:

"In Ausnahmefällen kann bei Ausscheiden des Oberbeamten aus dem Dienst Ruhegeld ganz oder teilweise gewährt werden, ohne daß die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 vorliegen."

Das Landesarbeitsgericht spricht in diesem Zusammenhang zutreffend von einer Billigkeitsregelung exceptionellen Charakters. Sie setze voraus, daß die Billigkeit bereits gebiete, Versorgungsleistungen zu erbringen. Der Leistungs- fall müsse an sich eingetreten sein und lediglich noch ein Teil der Leistungsvoraussetzungen fehlen.

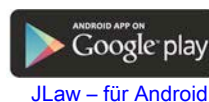
Diese Auslegung ist überzeugend. Die Regelung des § 7 Abs. 1 LO behandelt Fälle, in denen Ruhegeld beim Aus- scheiden des begünstigten Arbeitnehmers gewährt werden soll. Dabei ist an Grenzfälle gedacht. Das Ausscheiden

- 9 -

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

- 9 -

eines Arbeitnehmers lange vor Eintritt des Versorgungsfalles in der Hoffnung auf eine berufliche Verbesserung oder eine günstigere Altersversorgung bei dem neuen Dienstherrn ist kein Ausnahmefall, der einer Billigkeitsregelung bedurfte. Es handelt sich vielmehr um den Normalfall, in dem früher Versorgungsanwartschaften regelmäßig verfielen.

II. 1. Soweit sich der Kläger auf die Altersversorgung im öffentlichen Dienst beruft, ist schon das Ziel seiner Argumentation unverständlich. Für Angestellte und Beamte gelten ganz unterschiedliche Vorschriften, wobei gerade die Frage der Unverfallbarkeit bis zum Erlass des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung keineswegs generell günstiger geregelt war als in der Versorgungszusage des Klägers.

2. Im übrigen ist es aber auch nicht richtig, daß für die Altersversorgung des Klägers öffentliches Dienstrecht anzuwenden wäre. Der Anstellungsvertrag enthält eine derartige Verweisung nicht; er bezieht sich nur auf die Regelung, die nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes für sog. "Oberbeamte" im Bergbau gilt. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den vom Kläger herangezogenen gesetzlichen Vorschriften.

a) In erster Linie beruft sich der Kläger auf Art. 7 Abs. 3 GG (gemeint ist offenbar der Abs. 4), der eine ausreichende Sicherung der Rechtsstellung von Lehrern an privaten Ersatzschulen fordere. Dieses Gebot sei nur erfüllt, wenn die Lehrer an Privatschulen den Lehrern an vergleichbaren öffentlichen Schulen gleichgestellt würden. Daraus folge, daß der Wechsel von einer privaten Ersatzschule zu einer öffentlichen Schule keine rechtlichen Nachteile zur Folge haben dürfe. Nur wenn die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes entsprechend ausgelegt werde, sei sie verfassungskonform.

Keine der genannten Annahmen des Klägers ist zutreffend: Art. 7 Abs. 4 GG betrifft die Unterrichtsfreiheit und begrenzt sie dahin, daß die bei privaten Ersatzschulen vorge-



- 10 -

- 10 -

schriebene Genehmigung versagt werden muß, wenn die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte nicht genügend gesichert ist. Aus dieser Annahme vom Grundrecht der Unterrichtsfreiheit läßt sich kein subjektives Recht der Lehrkräfte im Privatschuldienst ableiten. Es geht dem Verfassungsgesetzgeber nicht um das Arbeitsrecht der Lehrer, sondern um eine ordnungsgemäße Erteilung des Unterrichts. Selbst wenn man aber anderer Meinung wäre, könnten die Lehrkräfte an privaten Ersatzschulen nur eine "genügende" Sicherung ihrer Rechtsstellung, nicht aber eine Gleichstellung mit den Lehrern im öffentlichen Dienst verlangen. Aber sogar die Annahme eines Gleichstellungsgebots könnte den Kläger noch nicht zum Ziel führen, weil daraus nicht zu folgern wäre, daß das Ausscheiden aus dem Dienst eines Privatschulträgers nicht mit dem Verlust einer Versorgungsanwartschaft verbunden sein darf.

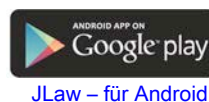
b) Aus ähnlichen Gründen geht es auch fehl, wenn sich der Kläger auf das Schulordnungsrecht in Nordrhein-Westfalen beruft. Allerdings fordert § 37 Abs. 3 lit. d des Ersten Gesetzes zur Ordnung des Schulwesens im Lande Nordrhein-Westfalen vom 8. April 1952 (GVBl. 1952, 61 ff.) die Gleichstellung der Lehrer im Ersatzschuldienst mit den vergleichbaren Lehrern an staatlichen Schulen, und die 3. Ausführungsverordnung zu diesem Gesetz vom 10. Juli 1959 (GVBl. 1959, 125 ff.) präzisiert das in § 8 Abs. 2 Nr. 3 dahin, daß die Anstellungsverträge die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Lehrer entsprechend den für die Lehrer an öffentlichen Schulen geltenden Bestimmungen regeln müssen. Die genannten Vorschriften des Schulordnungsrechts betreffen jedoch lediglich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Ersatzschulen staatlich anerkannt werden sollen. Sie enthalten kein Arbeits- und auch kein Versorgungsrecht, das unmittelbar zu Gunsten der betreffenden Lehrer wirkt. Allenfalls können die Vorschriften bei der Auslegung von Arbeitsverträgen der Lehrer im Ersatzschuldienst herangezogen werden (vgl. Urteil des Senats vom 15. Mai 1975 - 3 AZR 257/74 -

[demnächst] AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL [zu 1 der Gründe]). Der vorliegende Fall bietet dafür jedoch keinen Anlaß. Der Anstellungsvertrag der Parteien bringt klar zum Ausdruck, daß der Kläger nur eine Altersversorgung nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes erhalten sollte, eine Gleichstellung mit den vergleichbaren Lehrern im öffentlichen Schuldienst also insoweit nicht beabsichtigt war.

c) Soweit sich der Kläger schließlich auf § 62 BAT beruft, fehlt jeder Zusammenhang dieser Vorschrift mit dem vorliegenden Fall. Erstens ist der Bundesangestelltentarifvertrag nicht auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Zweitens geht es nicht um ein Übergangsgeld, sondern um die Erhaltung einer Versorgungsanwartschaft. Und drittens sind auch die Voraussetzungen eines Übergangsgeldes nicht erfüllt. § 62 BAT verlangt im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer, daß der Grund hierfür ein mit Sicherheit zu erwartender Personalabbau oder eine Körperbeschädigung ist, die den Arbeitnehmer zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war ein Personalabbau im Jahre 1964 noch nicht zu erwarten. Daß die Körperbeschädigung des Klägers damals die Fortsetzung der Arbeit unmöglich gemacht hätte, ist von dem Kläger in den Tatsacheninstanzen selbst nicht vorgetragen worden.

III. Hilfsweise möchte der Kläger wenigstens mit denjenigen Kollegen gleichgestellt werden, die erst bei der Schließung der Bergberufsschulen des Beklagten im Jahre 1966 ausgeschieden sind. Für deren Altersversorgung hat der Beklagte unstreitig Abfindungsbeträge an die übernehmenden Schulträger geleistet, um eine Anrechnung der Vordienstzeiten und eine ausreichende Zusatzversicherung zu ermöglichen. Der Kläger meint, der Gleichbehandlungsgrundsatz gebiete, daß auch in seinem Falle so verfahren werden müsse.

Das Landesarbeitsgericht hat diese Ansicht des Klägers mit überzeugender Begründung zurückgewiesen. Die Rechtslage beim Ausscheiden der Lehrer im Jahre 1966 war mit derjenigen im Falle des Klägers nicht zu vergleichen. Im Jahre 1966



- 12 -

mußte der Beklagte selbst kündigen. Er war deshalb nach § 4 LO zur Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaften verpflichtet. Schon aus diesem Grunde mußte er den betroffenen Lehrern Abfindungen zahlen, die zum mindesten den Wert der Anwartschaften ausglich. Hingegen schied der Kläger auf eigenen Wunsch aus. Der Beklagte hatte in seinem Falle keine Veranlassung, von sich aus eine Abfindungszahlung anzubieten.

Wenn die Revision hiergegen einwendet, diese Erwägungen seien nicht erheblich, weil sie "sich nicht auf eine unterschiedliche Gestaltung des Beschäftigungs- und Gehaltsverhältnisses" bezögen, so ist der Sinn dieses Einwandes nicht recht verständlich. Die Parteien streiten im vorliegenden Fall nicht um das "Beschäftigungs- und Gehaltsverhältnis", sondern um die Altersversorgung. Diese ist in der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes unterschiedlich geregelt, je nachdem ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber kündigt. Deshalb war es durchaus sachgerecht, daß der Beklagte diese beiden Fälle bei der Gewährung von Abfindungen unterschiedlich behandelte.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Wagner

Pape



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

