

---

**Datum:** 01.12.2015  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 12. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 12 Sa 708/15  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2015:1201.12SA708.15.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Aachen, 8 Ca 3869/13 d  
**Schlagworte:** Beamtenähnliche Versorgung, vorzeitiges Ausscheiden  
**Normen:** § 4 BeamtVG, § 133 BGB, § 157 BGB, § 18 BetrAVG  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

1. Die volle Gleichstellung eines Arbeitnehmers mit einem Beamten bei der Altersversorgung führt dazu, dass er durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Ruhegeld nach § 4 Abs. 1 BeamtVG geltend machen kann. Nach § 4 Abs. 2 BeamtVG entsteht der Anspruch auf Ruhegehalt mit dem Beginn des Ruhestands. Es ist anerkannt, dass ein Beamter, der nicht in den Ruhestand übertritt, sondern aus dem Beamtenverhältnis entlassen oder im disziplinargerichtlichen Verfahren entfernt wird, keinen Anspruch auf Ruhegeld hat. Mit der Beendigung des Beamtenverhältnisses endet regelmäßig die Notwendigkeit der hierauf bezogenen Alimentation. Es bleibt allein bei der gesetzlich vorgesehenen - aber ausreichenden - Nachversicherung in der gesetzlichen Altersversicherung, § 8 SGB VI. Auch an der Zusatzversorgung für Angestellte des öffentlichen Dienstes muss der Beamte nicht teilhaben (BVerfG 2. März 2000 - 2 BvR 1508/99 -). Scheidet ein Arbeitnehmer, dem eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt ist, aus den Diensten eines Arbeitgebers, so werden unverfallbare Versorgungsanswartschaften durch Nachversicherung abgesichert (BAG 23. April 1985 - 3 AZR 234/83 -).

2. Diesem Auslegungsergebnis steht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 9. November 1999 nicht entgegen (vgl. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 553/98 -). Die Klausel im angezogenen Fall sah eine Versorgung auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, es sei denn, er kündigt selbst oder wird außerordentlich gekündigt. Damit wurde nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts eine Regelung dazu getroffen, unter welchen Bedingungen es bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu einem Verlust der verdienten Versorgungsanwartschaft kommen soll. Der Dienstvertrag erhielt damit den ursprünglichen Versorgungsanspruch nach Maßgabe der bis zu seinem Ausscheiden zurückgelegten ruhegehaltstfähigen Dienstzeit aufrecht. Überdies lag im Fall des Bundesarbeitsgerichts keine wirksame Kündigung vor.

3. Eine entsprechend ausgelegte Vereinbarung ist wirksam. Der Arbeitnehmer ist ausreichend durch § 8 SGB VI geschützt (BVerfG 2. März 2000 - 2 BvR 1508/99 -). Die zwingenden Vorgaben des BetrAVG insbesondere der §§ 1b, 2, 17, 30f BetrAVG finden in der vorliegenden Konstellation keine Anwendung. Es lag wegen des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nach nur etwas mehr als zweijährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses schon keine unverfallbare Zusage einer betrieblichen Altersversorgung vor, § 1 Abs. 1 Satz 1, § 1b, § 30f BetrAVG (vgl. hierzu BAG 23. April 1985 - 3 AZR 234/83 -).

4. Auch aus § 18 Abs. 9 BetrAVG folgt keine abweichende Wertung. Die Regelung bestätigt vielmehr im vorliegenden Fall das Ergebnis, dass der Arbeitnehmer allein nach § 8 SGB VI nachzuversichern ist. Scheidet ein Angestellter vor dem Eintritt des Versorgungsfalles aus dem nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI versicherungsfreien Vertragsverhältnis aus, findet eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 8 SGB VI nicht statt, wenn er mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschieden ist. Das ist der Fall, wenn die Voraussetzungen des § 1 b BetrAVG für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft erfüllt sind. Die Versorgungsansprüche richten sich dann gem. § 17 BetrAVG nach den Bestimmungen des BetrAVG (BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 708/11 - BAGE 142, 132).

---

**Tenor:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 2. Oktober 2014 - 8 Ca 3869/13 d - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung zu tragen.

---

<u>Tatbestand</u>	1
Die Parteien streiten über Ansprüche auf beamtenähnliche Versorgung nach fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte.	2
Der im März 1948 geborene Kläger schloss mit der Beklagten einen Arbeitsvertrag zum 1. Februar 1996. Er wurde als Rechnungsprüfer in der internen Revision beschäftigt. Zuvor war er bereits 28 Jahre als Beamter im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen, ua. bei der B und der Stadt K .	3
Die maßgeblichen §§ 8, 9 des Arbeitsvertrages (AV) - in der Fassung vom 18. Juli 1996 - enthalten folgende Regelung:	4
<b>„§ 8</b>	5
Herr B. erhält nach Erreichen der gesetzlich vorgesehenen Altersgrenze, ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit (nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres; bei Schwerbehinderung frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres) und bei dauernder Dienstunfähigkeit Versorgung nach Maßgabe des LBG und des BeamtVG in der jeweils geltenden Fassung.	6
Die Hinterbliebenen haben Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des LBG und des BeamtVG in der jeweils geltenden Fassung.	7
Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die für Beamte auf Lebenszeit einschlägigen Vorschriften. Für die bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erworbenen Versorgungsansprüche finden die für Beamte geltenden Vorschriften sinngemäß Anwendung. Dies gilt auch für die Berechnung des Ruhegehalts.	8
<b>§ 9</b>	9
Zur Absicherung der ihm nach den beamtenrechtlichen Vorschriften zustehenden Versorgungsansprüche wird Herr B. weiter bei der Rheinischen Versorgungskasse für Gemeinden und Gemeindeverbände in Köln gemeldet.“	10
Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos am 28. April 1998. Die Kündigungsschutzklage blieb letztinstanzlich vor dem Landesarbeitsgericht Köln am 12. Januar 2000 - 7 Sa 714/99 - erfolglos. Das Landesarbeitsgericht führte aus, das Arbeitsverhältnis habe nach § 53 Abs. 1 BAT gekündigt werden können. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe nicht den Bestimmungen des Disziplinarrechts für Beamte unterlegen. § 8 des Arbeitsvertrags enthalte allein Bestimmungen über die Alters- und Hinterbliebenenversorgung des Klägers. Es fehle eine Regelung über die Anwendung der Disziplinarordnung des Landes Nordrhein-Westfalen.	11
Am 3. Dezember 1998 verurteilte das Schöffengericht des Amtsgerichts Düren den Kläger wegen Urkundenfälschung in Tateinheit mit Untreue zu einer Gesamtfreiheitsstrafe unter Bewährung von 20 Monaten.	12
Nach der Kündigung versicherte die Beklagte den Kläger bei der Deutschen Rentenversicherung nach. Der Kläger trat am 1. April 2013 in den Ruhestand und erhält	13

seitdem eine gesetzliche Altersrente von monatlich 1.161,23 Euro.

Der Kläger hat vorgetragen, ihm stehe eine beamtenähnliche Versorgung zu. Nach § 29 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz NRW habe der Beamte keinen Anspruch auf Leistungen des Dienstherrn, wenn das Beamtenverhältnis nach § 24 Beamtenstatusgesetz ende. Nach dieser Bestimmung ende das Beamtenverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils, wenn der Beamte im ordentlichen Strafverfahren verurteilt werde. Die Beklagte habe es unterlassen, eine zusätzliche Regelung für den hier eingetretenen Fall der fristlosen Kündigung aufzunehmen. Die Versorgungszusage sei innerhalb des Arbeitsvertrags als eigenständiger Verwaltungsakt zu sehen. Die Aufhebung der Versorgungszusage habe daher als belastender Verwaltungsakt nur nach den einschlägigen Bestimmungen, § 35 VwVfG NW, erfolgen dürfen. Ein Widerruf der Versorgungszusage sei nicht vorgesehen gewesen. § 24 Beamtenstatusgesetz sei nicht anwendbar. Dieser regle allein die Beendigung des Beamtenverhältnisses, nicht jedoch die Versorgung. Er sei auch nur zu einer Gesamtfreiheitsstrafe verurteilt worden. Die Ansprüche seien nicht verfallen. Die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD greife nicht, da die Ansprüche noch nicht fällig gewesen seien. 14

Der Kläger hat beantragt, 15

die Beklagte zu verurteilen, ihm Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen und entsprechend der beim Beklagten zurückgelegten Dienstzeit gemäß der Besoldungsgruppe A 12, höchste Stufe (Tabelle NRW) ruhegehaltsfähige Dienstzeit: 30 Jahre (seit 1968) Versorgungssatz bei Pensionseintritt: 71,75 % zzgl. Familienzuschlag Stufe 2 (verheiratet, ein Kind - dauerhafte Kindergeldzahlung wegen Schwerbehinderung des im Haushalt lebenden Sohns) unter Abzug der Rente - soweit sie aus der Nachversicherung entstanden ist - ab Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze zu gewähren. 16

Die Beklagte hat beantragt, 17

die Klage abzuweisen. 18

Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger habe seinen Anspruch verloren, da er zu einer Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr verurteilt worden sei. Der Anspruch habe zudem vorausgesetzt, dass der Kläger bis zum Erreichen der gesetzlich vorgesehenen Altersgrenze bei ihr geblieben wäre. Ein gesonderter Verwaltungsakt sei nicht erforderlich. Der Wegfall der Versorgung folge der strafrechtlichen Verurteilung. Die Ansprüche seien verfallen. Nach dem Erhalt des Nachversicherungsbescheids habe er seine Ansprüche geltend machen müssen. Auch wenn man den Fall nach dem BetrAVG beurteile, entfalle ein Anspruch, da der Kläger ohne unverfallbare Anwartschaft ausgeschieden sei. Man habe dem Kläger eine dem Beamten gleichwertige Versorgung gewähren wollen. Dies wäre jedoch nicht der Fall, wenn man die beamtenrechtlichen Regelungen zum Verlust der Versorgungsansprüche nicht anwenden würde. Der Kläger sei überdies nur in der Besoldungsgruppe A 12, Stufe 11 eingruppiert gewesen. Er könne nur den Familienzuschlag Stufe zwei verlangen. Er habe dann einen Anspruch allein auf ca. 64,6 %. 19

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Nach § 24 Beamtenstatusgesetz ende das Verhältnis wegen der Verurteilung des Klägers. Die Norm sei zumindest analog anwendbar. 20

Im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze und Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 21

Das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 2. Oktober 2014 ist am 5. Mai 2015 abgesetzt zur Geschäftsstelle gelangt und dem Kläger am 20. Mai 2015 zugestellt worden. Die Berufungsschrift ist am 13. März 2015, die Berufungsbegründung nach entsprechender Verlängerung der Begründungsfrist am 28. Mai 2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangen. 22

Der Kläger trägt vor, das Urteil sei wegen der verspäteten Absetzung aufzuheben. Die Zusage der Beklagten sei allein in der Lage gewesen, ihn dazu zu bewegen, seine Anstellung als Beamter auf Lebenszeit bei der Stadt K aufzugeben. Die Beklagte habe erklärt, diese Ansprüche zu übernehmen. Das Ruhegehalt berechne sich unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten. Die Beklagte habe eine entsprechende Freistellungsverfügung des zuständigen Landesministeriums vorgelegt. Aufgrund der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung komme eine Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht in Betracht. Der Hilfsantrag finde seine Begründung darin, dass ein Beamter mit Dienstbezügen, der nicht aus eigenem Antrag entlassen werde, ein Übergangsgeld erhalte. 23

Der Kläger beantragt, 24

das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 2. Oktober 2014 - 8 Ca 3869/13 d - abzuändern und 25

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen und entsprechend der beim Beklagten zurückgelegten Dienstzeit gemäß der Besoldungsgruppe A 12, höchste Stufe (Tabelle NRW) ruhegehaltsfähige Dienstzeit: 30 Jahre (seit 1968) Versorgungssatz bei Pensionseintritt: 71,75 % zzgl. Familienzuschlag Stufe 2 (verheiratet, ein Kind - dauerhafte Kindergeldzahlung wegen Schwerbehinderung des im Haushalt lebenden Sohns) unter Abzug der Rente - soweit sie aus der Nachversicherung entstanden ist - ab Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze zu gewähren; 26

2. hilfsweise ihm Übergangsgeld nach § 47 BeamtVG nach beamtenrechtlichen Grundsätzen und entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit gemäß der Besoldungsgruppe A 12 in Höhe des zuletzt gezahlten Gehaltes zu zahlen. 27

Die Beklagte beantragt, 28

die Berufung zurückzuweisen. 29

Die Beklagte trägt ergänzend vor, der Arbeitsvertrag nehme nicht Bezug auf die Regelungen zur Übergangsversorgung. 30

Für den weiteren Vortrag wird auf die gewechselten Schriftsätze und das Sitzungsprotokoll Bezug genommen. 31

Entscheidungsgründe 32

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet. 33

A. Die Berufung ist zulässig. 34

I. Sie ist insbesondere frist- und formgerecht eingelegt und begründet, § 66 Abs. 1 Satz 1, 2, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 519, § 520 Abs. 1, Abs. 3 ZPO. 35

Der Kläger hat mangels Zustellung eines Urteils innerhalb eines Monats nach Ablauf der fünf Monate nach Verkündung des Urteils Berufung eingelegt und sie innerhalb der gerichtlich entsprechend verlängerten Frist begründet. Die Begründung genügt auch den gesetzlichen Anforderungen (§ 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO). Der Kläger hat sich - unabhängig davon, ob er dies überhaupt musste - konkret mit den Gründen des Urteils und damit ausreichend mit diesem auseinandergesetzt (vgl. zur ausreichenden Begründung in diesen Fällen Schwab/Weth/Schwab ArbGG 4. Aufl. § 64 Rn. 170 mwN). 36

II. Auch die Antragsweiterung um den Antrag zu 2. als Klageänderung in der Berufung ist zulässig, § 533 ZPO. 37

Sie ist jedenfalls wegen der Prozesswirtschaftlichkeit sachdienlich und beruht auf den bereits nach § 529 ZPO maßgeblichen Feststellungen. Zudem greift wegen der rügelosen Einlassung der Beklagten § 267 ZPO. 38

B. Die Berufung des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist mit Haupt- und Hilfsantrag zulässig (II.), aber unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf beamtenähnliche Altersversorgung (III.) oder auf Übergangsgeld (IV.). 39

I. Die Berufung ist nicht allein deswegen begründet, weil das begründete Urteil des Arbeitsgerichts Aachen erst weit nach den gesetzlich vorgesehenen Fristen abgesetzt und zugestellt wurde, § 69 Abs. 1 Satz 2, § 60 Abs. 4 Satz 3, § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. 40

1. Zwar verstößt ein solches Urteil gegen das Rechtsstaatsprinzip und kann im Rechtsmittelverfahren keine Grundlage für eine Überprüfung bieten. Die aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Pflicht zur Gewährung wirkungsvollen Rechtsschutzes und zur Herstellung von Rechtssicherheit gebietet es, dass strittige Rechtsverhältnisse in angemessener Zeit geklärt werden (BVerfG 27. April 2005 - 1 BvR 2674/04 -). 41

2. Allerdings scheidet auch in diesem Fall eine Aufhebung und Zurückverweisung an das Arbeitsgericht wegen § 68 ArbGG aus. Anders als das Revisionsgericht ist das Berufungsgericht nicht gehindert, die für seine Entscheidung erforderlichen Feststellungen selbst zu treffen. Es ist dazu grundsätzlich sogar verpflichtet. Eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht wegen unzureichender tatsächlicher Entscheidungsgrundlagen ist daher im Berufungsverfahren nicht geboten (BAG 24. April 1996 - 5 AZN 970/95 -). 42

3. Der hiermit verbundene Verlust einer Instanz ist angesichts des für das arbeitsgerichtliche Verfahren besonders bedeutsamen Gebots der Beschleunigung hinzunehmen (Keil NZA 1994, 817, 819). Da der Tenor vorliegend allerdings ausreichend verkündet ist, kann und muss er trotz des Vorliegens eines Nichturteils zur Grundlage der Tenorierung des Landesarbeitsgerichts gemacht werden, auch um die erforderliche Klarstellung durch das Rechtsmittel herbeizuführen. 43

II. Die auf eine entsprechende gerichtliche Feststellung gerichtete Klage ist im Antrag zu 1. zulässig. Der Kläger hat hierfür das besondere Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO. Er strebt mit seinem Antrag die Feststellung eines betriebsrentenrechtlichen Rechtsverhältnisses an, das bereits mit Entstehung einer Versorgungsanwartschaft zustande kommt. Die Beklagte hat den Bestand dieses Rechtsverhältnisses bestritten. Der Kläger hat ein rechtlich geschütztes Interesse an dessen Feststellung insbesondere mit dem Eintritt des Versorgungsfalls (vgl. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 553/98 -). 44

III. Die Klage ist im Hauptantrag unbegründet. § 8 AV ist gemäß §§ 133, 157 BGB nach Auffassung der Kammer dahin auszulegen, dass für die bis zum Ausscheiden erworbenen Versorgungsansprüche § 4 BeamtVG Anwendung findet. Danach hat ein Beamter und damit auch der Kläger beim Ausscheiden vor dem Erreichen der Ruhestandsgrenze keinen Anspruch auf Beamtenversorgung.

1. Der Anspruch ist jedenfalls entgegen der Auffassung der Beklagten nicht bereits nach § 70 BAT oder § 37 TVöD verfallen. Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergibt regelmäßig, dass sie auf Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung keine Anwendung finden (*BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 40, BAGE 138, 332*).

2. Entgegen der Auffassung des Klägers handelt es sich bei der Zusage der beamtenähnlichen Versorgung im Arbeitsvertrag nicht um einen Verwaltungsakt nach § 35 Satz 1 VwVfG, der nur nach §§ 48, 49 VwVfG aufgehoben werden könnte. Es fehlt schon an einer hoheitlichen Regelung auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts. Die Zusage ist hier allein auf der Grundlage des privatrechtlich abgeschlossenen Arbeitsvertrags erfolgt. Privatrechtliche Willenserklärungen einer Behörde sind keine hoheitlichen Maßnahmen und damit keine Verwaltungsakte (*vgl. Stelkens/Bonk/Sachs/Stelkens VwVfG 8. Aufl. § 35 Rn. 106*). Maßgebend ist damit allein die Auslegung des Vertrags.

3. Die Zusage ist als Teil des Arbeitsvertrags nach den Vorgaben des BGB auszulegen. Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ebenso sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen (*st. Rspr., vgl. zB BAG 10. Dezember 2014 - 10 AZR 63/14 - Rn. 21; 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 57*). Zu den anerkannten Auslegungsgrundsätzen gehört es, dass die Vertragsauslegung in erster Linie den von den Parteien gewählten Wortlaut der Vereinbarungen und den diesem zu entnehmenden objektiv erklärten Parteiwillen zu berücksichtigen hat (*zur beamtenähnlichen Versorgung vgl. BGH 3. Dezember 2001 - II ZR 372/99 -; BAG 18. September 2007 - 3 AZR 560/05 -*).

4. Nach diesen Grundsätzen ist § 8 AV dahin auszulegen, dass bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kein Ruhegeld nach beamtenrechtlichen Grundsätzen geschuldet ist.

a) § 8 AV regelt bereits im Eingangssatz ausdrücklich, dass der Kläger Versorgung nur nach dem Erreichen der gesetzlich vorgesehenen Altersgrenze und nur nach den Vorgaben des BeamtVG erhält. Zusätzlich stellt § 8 AV klar, dass auch - im Fall des vorzeitigen Ausscheidens - für die erworbenen Ansprüche Beamtenrecht entsprechend Anwendung findet. Wie bereits das Landesarbeitsgericht Anfang 2000 festgestellt hat, soll der Kläger bei der Versorgung einem Beamten gleichgestellt werden.

b) Das entspricht auch dem erkennbaren Willen der Vertragsparteien, nämlich dass der Kläger nach seinen Dienstjahren als Beamter diesen Schutz fortdauernd festschreiben wollte, allerdings nunmehr im Arbeitsverhältnis. Das belegt auch die Regelung zum Hinterbliebenenschutz und der Verweis auf die dienstliche Unfähigkeit, ein Begriff der dem Beamtenrecht und nicht dem Arbeitsrecht entstammt. Der Kläger sollte damit einem Beamten in der Altersversorgung gleichgestellt werden.

- c) Die Gleichstellung bei der Altersversorgung sollte allerdings in jeder Hinsicht erfolgen. Der Kläger sollte keinen eigenständigen - vom BeamtVG - abweichenden Versorgungsanspruch erhalten. Die Klausel ist daher dahin auszulegen, dass der Kläger genau wie ein Beamter zu behandeln ist - nicht besser und nicht schlechter (*vgl. hierzu auch BGH 3. Dezember 2001 - II ZR 372/99 -*). 52
- d) Die Auslegung des Vertrags ergibt weiter, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - etwa durch Kündigung vor dem Erreichen der Altersgrenze - zum Wegfall des Altersversorgungsanspruchs führt. Das folgt schon aus dem Einleitungssatz im dritten Absatz des § 8 AV, dass hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - allerdings nur in Bezug auf die im Kontext geregelte Versorgung - die für Beamte auf Lebenszeit einschlägigen Vorschriften gelten. Das hat das Landesarbeitsgericht in der Vorgängerentscheidung vom 12. Januar 2000 zwischen den Parteien bereits festgestellt. Es sollen also nicht die Regelungen für Beamte auf Zeit gelten. Für Beamte auf Lebenszeit gibt es aber keinen Altersversorgungsanspruch bei vorzeitigem Ausscheiden. 53
- e) Diese Auslegung bestätigt der Bundesgerichtshof in einem ähnlichen Fall: Wenn in einem Dienstvertrag für die Zeit nach dem Ende einer Tätigkeit „nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes Versorgung nach den für Beamte geltenden Vorschriften gewährt“ wird, enthält dies eine Vollverweisung auf die beamtenrechtlichen Vorschriften und begründet einen Anspruch auf Gewährung von Altersruhegeld erst mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze (*BGH 19. Januar 2004 - II ZR 303/01 -*). 54
5. Diese volle Gleichstellung des Klägers mit einem Beamten bei der Altersversorgung führt damit dazu, dass er durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Ruhegeld nach § 4 Abs. 1 BeamtVG geltend machen kann. Nach § 4 Abs. 2 BeamtVG entsteht der Anspruch auf Ruhegehalt mit dem Beginn des Ruhestands. Es ist anerkannt, dass ein Beamter, der nicht in den Ruhestand übertritt, sondern aus dem Beamtenverhältnis entlassen oder im disziplinargerichtlichen Verfahren entfernt wird, keinen Anspruch auf Ruhegeld hat. Mit der Beendigung des Beamtenverhältnisses endet regelmäßig die Notwendigkeit der hierauf bezogenen Alimentation. Es bleibt allein bei der gesetzlich vorgesehenen - aber ausreichenden - Nachversicherung in der gesetzlichen Altersversicherung, § 8 SGB VI. Auch an der Zusatzversorgung für Angestellte des öffentlichen Dienstes muss der Beamte nicht teilhaben (*BVerfG 2. März 2000 - 2 BvR 1508/99 -*). Scheidet ein Arbeitnehmer, dem eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt ist, aus den Diensten eines Arbeitgebers, so werden unverfallbare Versorgungsansprüche durch Nachversicherung abgesichert (*BAG 23. April 1985 - 3 AZR 234/83 -*). 55
6. Diesem Auslegungsergebnis steht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 9. November 1999 nicht entgegen (*vgl. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 553/98 -*). 56
- a) Die Klausel im angezogenen Fall sah eine Versorgung auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, es sei denn, er kündigt selbst oder wird außerordentlich gekündigt. Damit wurde nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts eine Regelung dazu getroffen, unter welchen Bedingungen es bei einem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu einem Verlust der verdienten Versorgungsansprüche kommen soll. Der Dienstvertrag erhielt damit den ursprünglichen Versorgungsanspruch nach Maßgabe der bis zu seinem Ausscheiden zurückgelegten ruhegehaltsfähigen Dienstzeit aufrecht. Überdies lag im Fall des Bundesarbeitsgerichts keine wirksame Kündigung vor. 57

- b) Ganz anders die vorliegende Regelung: Sie verweist in Bezug auf die Versorgung auf die Regelungen der Beamtenversorgung und nimmt für den Fall der Beendigung auch insoweit auf das Versorgungsrecht Bezug. Der Vertrag erhält nichts aufrecht, sondern stellt den Versorgungsanspruch des Klägers dem eines Beamten gleich. Sie sieht gerade für das vorzeitige Ausscheiden die Anwendung der beamtenrechtlichen Grundsätze vor und verknüpft die Versorgung nicht mit dem Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisses. Jede vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt damit zum Verlust der Beamtenversorgung. Dem Kläger wurde zudem wirksam außerordentlich gekündigt.
7. Eine entsprechend ausgelegte Vereinbarung war vorliegend auch wirksam. 59
- a) Der Kläger ist ausreichend durch § 8 SGB VI geschützt (*BVerfG 2. März 2000 - 2 BvR 1508/99 -*). 60
- b) Die zwingenden Vorgaben des BetrAVG insbesondere der §§ 1b, 2, 17, 30f BetrAVG - auf die sich der Kläger schon nicht beruft - finden in der vorliegenden Konstellation keine Anwendung. 61
- aa) Es lag wegen des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis nach nur etwas mehr als zweijährigem Bestand schon keine unverfallbare Zusage einer betrieblichen Altersversorgung vor, § 1 Abs. 1 Satz 1, § 1b, § 30f BetrAVG (*vgl. hierzu BAG 23. April 1985 - 3 AZR 234/83 -*). 62
- bb) Selbst wenn die Parteien konkludent eine Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten aus den vorausgegangenen Beamtenverhältnissen vereinbart hätten, wofür konkrete Anhaltspunkte fehlen, führte dies nicht zu einer vorgezogenen Unverfallbarkeit. 63
- (1) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Im Regelfall wird die Vertragsauslegung ergeben, dass lediglich die Höhe der Versorgung und ggf. auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit - nicht aber die Unverfallbarkeit gemeint ist (*BRO/Rolfs BetrAVG 6. Aufl. § 1b Rn. 48; vgl. hierzu BAG 2. Juli 2009 - 3 AZR 501/07 -*) 64
- (2) Die Auslegung des Vertrags - insbesondere § 9 AV - legt nicht nahe, dass der Zeitpunkt für den Beginn der Unverfallbarkeit nach vorne datiert werden sollte. Es fehlt schon an einer konkreten Regelung zur Anrechnung von Vordienstzeiten. Folglich kann allenfalls die Dauer der Zugehörigkeit im Arbeitsvertrag abweichend bestimmt worden sein. In § 9 AV ist aber nur die Rede von der Absicherung der nach den beamtenrechtlichen Vorschriften zustehenden Versorgungsansprüche und der hierzu erforderlichen Anmeldung bei einer Gemeindekasse. Hierbei ging es aber erkennbar allein um die beamtenrechtliche Absicherung der Versorgung. Darüber hinausgehende Anhaltspunkte, die Unverfallbarkeit habe aufgrund einer Vereinbarung der Parteien früher eintreten sollen, hat der Kläger weder vorgetragen noch geltend gemacht. 65
- cc) Auch aus § 18 Abs. 9 BetrAVG folgt keine abweichende Wertung. Die Regelung bestätigt vielmehr im vorliegenden Fall das Ergebnis, dass der Kläger allein nach § 8 SGB VI nachzuversichern ist. 66

- (1) Scheidet ein Angestellter vor dem Eintritt des Versorgungsfalls aus dem nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI versicherungsfreien Vertragsverhältnis aus, findet eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 8 SGB VI nicht statt, wenn er mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschieden ist. Das ist der Fall, wenn die Voraussetzungen des § 1b BetrAVG für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft erfüllt sind. Die Versorgungsansprüche richten sich dann gem. § 17 BetrAVG nach den Bestimmungen des BetrAVG (*BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 708/11 - BAGE 142, 132*)
- (2) Nach § 18 Abs. 9 BetrAVG darf der nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrAVG zu berechnende Anspruch auf Versorgungsleistungen nicht hinter dem Rentenanspruch zurückbleiben, der sich im Falle einer Nachversicherung der versicherungsfreien Beschäftigungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben hätte. Bei der Berechnung der fiktiven gesetzlichen Rente ist nur die Zeit des Angestelltenverhältnisses zu berücksichtigen, in dem die unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben wurde. Andere Beschäftigungszeiten, zB Zeiten eines früheren Beamtenverhältnisses mit einem anderen Dienstherrn, bleiben hierbei außer Betracht (*BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 708/11 - BAGE 142, 132*). 68
- (3) § 18 Abs. 9 BetrAVG bestimmt, dass bei Personen, die aus einem Arbeitsverhältnis ausscheiden, in dem sie nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI versicherungsfrei waren, die Ansprüche nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrAVG nicht hinter dem Rentenanspruch zurückbleiben dürfen, der sich ergeben hätte, wenn der Arbeitnehmer für die Zeit der versicherungsfreien Beschäftigung in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert worden wäre. Hat das Arbeitsverhältnis iSv. § 18 Abs. 9 BetrAVG bereits am 31. Dezember 1998 bestanden, ist in die Vergleichsberechnung nach § 18 Abs. 9 BetrAVG auch die fiktive VBL-Rente einzubeziehen, § 30d Abs. 3 Satz 4 BetrAVG (*BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 708/11 - Rn. 23, BAGE 142, 132*). 69
- (4) In die Berechnung der fiktiven Sozialversicherungsrente sind lediglich die Zeiten einzustellen, die der Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberin in seiner dort nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI versicherungsfreien Beschäftigung zurückgelegt hat. Die bei anderen Behörden verbrachte Dienstzeit ist nicht zu berücksichtigen. Dies ergibt die Auslegung von § 18 Abs. 9 BetrAVG nach seinem Wortlaut, dem systematischen Gesamtzusammenhang, der Entstehungsgeschichte und dem erkennbaren Zweck (*BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 708/11 - Rn. 23, BAGE 142, 132*). 70
- (5) Auch § 18 Abs. 9 BetrAVG verhilft dem Kläger nicht zu seinem Anspruch. Er hat bei der Beklagten keine unverfallbare Anwartschaft erworben. Es ist vom Kläger zudem weder vorgetragen noch ersichtlich, selbst wenn die Anwartschaft unverfallbar wäre, dass ihm nach der zweijährigen Beschäftigung bei der allein maßgeblichen Beklagten ein höherer Anspruch aus der möglichen Zusage der Beklagten als nach der gesetzlichen Rentenversicherung zusteht. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass er einen Anspruch in der beantragten Höhe hätte. Das Gegenteil dürfte wegen der kurzen Beschäftigungsdauer der Fall sein. Er hat daher auch keinen Anspruch auf eine höhere Altersrente gegen die Beklagte als nach dem SGB VI. Es bleibt daher bei der gesetzlichen Altersrente. 71
- IV. Der Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. 72
1. Einer gesonderten Tenorierung bedurfte die Abweisung des Antrags insoweit nicht. Die zulässige Antragserweiterung in der Berufung wird Teil der insgesamt zu bescheidenden Berufung (*Kramer Die Berufung in Zivilsachen 8. Aufl. Rn. 661*). 73

2. Nach § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG kann Übergangsgeld ein Beamter mit Dienstbezügen erhalten, der nicht auf eigenen Antrag entlassen wird, nach vollendeter einjähriger Beschäftigungszeit das Einfache und bei längerer Beschäftigungszeit für jedes weitere volle Jahr ihrer Dauer die Hälfte, insgesamt höchstens das Sechsfache der Dienstbezüge des letzten Monats. Als Entlassung ist nicht die disziplinargerichtliche Entfernung aus dem Dienst anzusehen (*Brockhaus in Schütz/Maiwald BeamtR Stand November 2011 § 47 BeamtVG Rn. 5*). 74
3. Der Arbeitsvertrag erfasst - wie die Beklagte zu Recht rügt - diese gesetzliche Regelung schon nicht. Der Vertrag beschreibt abschließend, welche Versorgungsansprüche der Kläger im Ausscheidensfall erwirbt. Die Übergangsversorgung ist weder ausdrücklich genannt noch konkludent erfasst. Sie ist insbesondere keine Altersversorgung, sondern dient dem Schutz des vorzeitig - nicht aus Alters- oder Krankheitsgründen - ausscheidenden Beamten. Es kann dahinstehen, ob Übergangsgeld in dem Fall einer wirksamen außerordentlichen Kündigung, die einer Disziplinarmaßnahme zumindest nahesteht, überhaupt geschuldet sein kann. 75
4. Jedenfalls ist der Anspruch verfallen, § 70 Abs. 1 BAT oder § 37 TVöD . Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist. Der Anspruch auf Übergangsgeld entsteht und wird fällig beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis. Das folgt neben dem Sinn und Zweck des Übergangsgelds auch schon daraus, dass § 47 BeamtVG für die Berechnung auf den letzten Monat des aktiven Dienstes abstellt. Das muss dann - nach den Auslegungsgrundsätzen unter B. III. 3. - auch im beendeten Arbeitsverhältnis gelten. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete allerdings nach rechtskräftiger Entscheidung des Landesarbeitsgerichts am 28. April 1998. Der Kläger hat seinen Anspruch - sollte er überhaupt bestehen - erst mit seiner Klageerweiterung in der Berufungsinstanz am 28. Mai 2015 geltend gemacht - mehr als 17 Jahre nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine frühere Geltendmachung hat er trotz Hinweises der Kammer nicht vorgetragen. 76
- C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels fallen der Partei zur Last, die es eingelegt hat. 77
- D. Die Entscheidung über die Nichtzulassung der Revision folgt aus § 72 Abs. 2 ArbGG. Es liegt insbesondere keine entscheidungserhebliche Rechtsfrage mit grundsätzlicher Bedeutung vor. 78
- E. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen, § 72a Abs. 1 ArbGG. 79
- BELEHRUNG** 80
- Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 81