



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau F. T., Am K. steig 19, I.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: U. X.
Partnerschaftsgesellschaft mbB,
C. Str. 15, E.,

g e g e n

die Q. AG, vertreten durch ihren Vorstand, dieser vertreten durch seine Mitglieder Dr. L. X. G., T. E. und Dr. Q. T., I. str. 15, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte D. I. T.,
C. Str. 3, E.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 30.03.2016
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsit-
zende sowie den ehrenamtlichen Richter Drißner und den ehrenamtlichen Rich-
ter Dietz

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.08.2015, 3 Ca 6697/14, wird zurückgewiesen.**
- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Klägerin zu tragen.**
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung des unveränderten Fortbestehens ihres Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten über den 31.03.2014 hinaus sowie die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung der monatlichen Vergütung in Höhe von 7.470,00 € brutto für die Monate April bis Oktober 2014. Die Parteien streiten dabei darüber, ob die Beklagte berechtigt war, die Klägerin mit Wirkung zum 01.04.2014 vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen.

Die am 16.11.1962 geborene Klägerin wurde gemäß Arbeitsvertrag vom 27.06.1984 (Bl. 66 ff. der Akte) mit Wirkung ab dem 01.06.1984 bei der Westdeutschen Landesbank Girozentrale (im Folgenden: WestLB), bei der sie zuvor ihre Ausbildung absolviert hatte, beschäftigt.

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen (Neuregelungsgesetz) ist das Anstellungsverhältnis der Klägerin zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes mit allen Rechten und Pflichten auf die Landesbank Nordrhein-Westfalen – nunmehr NRW.Bank – übergegangen. Mit Schreiben vom 02.04.2002 teilte die WestLB – zugleich handelnd für die Landesbank Nordrhein-Westfalen - der Klägerin unter anderem mit, dass die Landesbank Nordrhein-Westfalen die Klägerin zur Durchführung eines Zweitanstellungsverhältnisses bei der WestLB zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Neuregelungsgesetzes beurlauben wird. Unter dem Datum vom 16.06.2002 hat die Klägerin sich mit dem Inhalt des Schreibens einverstanden erklärt. Wegen des Inhalts der Vereinbarung im Einzelnen wird auf Bl. 70 bis 73 der Akte Bezug genommen.

Unter dem Datum vom 03.04./16.06.2002 schloss die Klägerin mit der WestLB einen Anstellungsvertrag, wegen dessen Inhalt auf Bl. 74 bis 76 der Akte Bezug genommen wird.

Mit Wirkung zum 01.09.2002 schloss die Klägerin mit der WestLB einen Versorgungsvertrag, in dem unter anderem Folgendes geregelt ist:

„1. Umfang der Versorgung

Die Bank verpflichtet sich, im Versorgungsfall Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung (Witwen-/Witwer- und Waisenrente) zu gewähren. Ein Anspruch auf Ruhegehalt tritt in folgenden Fällen ein:

1.1 Dauernde Dienstunfähigkeit

Sofern Sie infolge eines Gebrechens oder einer Schwäche der körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung Ihrer dienstlichen Obliegenheiten dauernd unfähig sind, werden Sie mit Beginn des Monats, der auf die Feststellung Ihrer dauernden Dienstunfähigkeit folgt, in den Ruhestand versetzt. Die Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit soll durch einen Amtsarzt vorgenommen werden. Im Fall von vorübergehender Krankheit oder sonstiger Verhinderung der Dienstausbübung wird das Gehalt weiter gezahlt.

1.2.....“

Mit Schreiben vom 28.03.2003 bot die Landesbank Nordrhein-Westfalen der Klägerin mit Wirkung zum 01.06.2003 den Abschluss eines neuen Versorgungsvertrages an, der unter anderem folgende Regelung enthält:

„01. Die Bank verpflichtet sich, im Versorgungsfalle Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung (Witwen-/Witwer- und Waisenrente) sowie Unfallfürsorge unter entsprechender Anwendung des jeweils gültigen Gesetzes über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG) und in Verbindung mit den besonderen Bestimmungen dieses Vertrages zu gewähren.

.....

05. Sie treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem Sie das 65. Lebensjahr vollenden (Altersgrenze) oder wenn sie dienstunfähig sind. Im Fall von vorübergehender Krankheit oder sonstiger Verhinderung der Dienstausbübung wird das Gehalt weitergezahlt....“

Wegen des Inhalts des Versorgungsvertrages im Einzelnen wird auf Bl. 86 bis 88 der Akte Bezug genommen. Die Klägerin hat unter dem Datum vom 14.05.2003 ihr Einverständnis mit dieser Regelung erklärt.

Mit Wirkung zum 01.06.2003 schlossen die WestLB und die Klägerin anlässlich einer Beförderung der Klägerin einen neuen Anstellungsvertrag, auf dessen Grundlage die Klägerin als außertarifliche Vertragsangestellte angestellt wurde. Nach Ziffer 15 des Vertrags galt dieser nur in Verbindung mit dem Versorgungsvertrag für außertarifliche Mitarbeiter der Bank vom 28.03./14.05.2003. Wegen

des Inhalts des Anstellungsvertrages wie auf Bl. 83 bis 85 der Akte Bezug genommen.

Mit Wirkung zum 01.07.2012 wurde die Beklagte Rechtsnachfolgerin der WestLB.

Die Klägerin ist seit dem 06.08.2012 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Auf Veranlassung der Beklagten erfolgte eine vertrauensärztliche Untersuchung der Klägerin durch den Leiter des Gesundheitsamtes Düsseldorf Herrn Dr. H.. In dem unter dem Datum vom 06.03.2014 erstellten Gutachten kommt Dr. H. zu dem Ergebnis, dass bei der Klägerin zum jetzigen Zeitpunkt keine dauerhafte Dienstunfähigkeit bestehe und eine erneute Begutachtung nach Abschluss der therapeutischen Maßnahmen frühestens nach weiteren 12 Monaten erfolgen solle.

Mit Schreiben vom 23.03.2014 (Bl. 91 der Akte) teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie sie aufgrund ihres Gesundheitszustandes mit Wirkung ab dem 01.04.2014 vorzeitig zur Ruhe setze und sie ab dem 01.04.2014, „*zunächst befristet bis zum 31.03.2015*“, anlässlich ihrer Dienstunfähigkeit Versorgungsleistungen nach Maßgabe des mit ihr abgeschlossenen Versorgungsvertrages erhalte. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten werde während der Zeit des Bezuges von Versorgungsleistungen „*ruhend gestellt*“ und „*lebt [lebe] zum 01.04.2015 wieder auf*“, sofern die weitere Dienstunfähigkeit amtsärztlich nicht begründet werden könne.

Zu Protokoll des Arbeitsgerichts vom 12.08.2015 (Bl. 230) haben die Parteien übereinstimmend erklärt, dass sie davon ausgehen, mit der Versetzung in den Ruhestand habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt werden sollen und nicht ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses in dem Sinne, dass lediglich die wechselseitigen Hauptpflichten suspendiert worden seien.

Bis zum Monat März 2014 erhielt die Klägerin eine monatliche Vergütung in Höhe von 7.470,00 € brutto. Seit dem 01.04.2014 hat die Beklagte an die Klägerin keine Gehaltszahlungen mehr geleistet. Die Klägerin erhält seit diesem Zeitpunkt Versorgungsleistungen der NRW.Bank in Höhe von 3.252,00 € brutto.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 31.07.2014 widersprach die Klägerin der Maßnahme und verlangte, dass die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand rückgängig gemacht wird und die ihr zustehenden Gehälter nachträglich sowie auch zukünftig nach- und weitergezahlt werden.

Nach erneuter Begutachtung der Klägerin im Hinblick auf ihre Dienstfähigkeit wird in dem ärztlichen Gutachten vom 19.02.2015 ausgeführt, dass die Klägerin für die nächsten 18 Monate nicht dienstfähig sei. Eine dauernde Dienstunfähigkeit zum Beurteilungszeitpunkt liege nicht vor.

Mit Schreiben an die Klägerin vom 21.05.2015 bestätigte die Beklagte aufgrund der erneuten Überprüfung der Dienstunfähigkeit die „In-den-Ruhestand-Versetzung“ aus April 2014 auch für die Zukunft und teilte mit, eine erneute Überprüfung der Dienstunfähigkeit durch den Amtsarzt solle im Juni 2016 erfolgen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, es gebe keine Rechtsgrundlage dafür, sie in den Ruhestand zu versetzen, da der sie begutachtende Arzt festgestellt habe, dass eine Dienstunfähigkeit gerade nicht vorliege. § 26 Beamtenstatusgesetz könne nicht herangezogen werden, da diese Regelung mangels entsprechender Bezugnahme in der Versorgungszusage nicht einschlägig sei.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen über den 31.03.2014 hinaus fortbesteht.**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 59.760,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz**

**aus 7.470,00 € brutto seit dem 02.04.2014,
aus 14.940,00 € brutto seit dem 02.05.2014,
aus 22.410,00 € brutto seit dem 02.06.2014,
aus 29.880,00 € brutto seit dem 02.07.2014,
aus 37.350,00 € brutto seit dem 02.08.2014,
aus 44.820,00 € brutto seit dem 02.09.2014,
aus 52.290,00 € brutto seit dem 02.10.2014,
aus 59.760,00 € brutto seit dem 02.11.2014**

zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Klägerin dauerhaft dienstunfähig sei. Trotz der gegenteiligen Gutachten ergebe sich aus dem unstrittigen Umstand, dass die Klägerin zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand bereits anderthalb Jahre arbeitsunfähig gewesen sei, dass eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht absehbar gewesen sei. Sie – die Beklagte – sei daher aufgrund der Regelungen im Arbeitsvertrag in Verbindung mit der Versorgungszusage berechtigt gewesen, die Klägerin in den Ruhestand zu versetzen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Versetzung der Klägerin in den Ruhestand sei wirksam erfolgt, weil die Klägerin bereits seit anderthalb Jahren dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei und keine Aussicht auf eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit binnen 12 Monaten bestanden habe. Unter Heranziehung der beamtenrechtlichen Begrifflichkeiten aus § 26 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) sei die Klägerin als dienstunfähig anzusehen. Die sich aus dieser Vorschrift ergebenden Begriffsbestimmungen seien für die Auslegung des in der Ziffer 5 der Versorgungszusage vom 28.03.2003 verwandten Begriffs der „Dienstunfähigkeit“ heranzuziehen. Die Systematik der Versorgungszusage weise deutlich darauf hin, dass mit „Dienstunfähigkeit“ in Ziffer 5 des Vertrages Dienstunfähigkeit im beamtenrechtlichen Sinne gemeint sei. Dies ergebe sich insbesondere aus dem Verweis auf das BeamtenVG in Ziffer 1 der Versorgungszusage, denn dieses Gesetz erwähne selbst mehrfach den Begriff der Dienstunfähigkeit. Da Ziffer 5 der Versorgungszusage auf eine eigenständige Definition verzichte, könne Dienstunfähigkeit im Sinne der Zusage nur die Bedeutung haben, mit der sie im Beamtenrecht besetzt sei. Die Auslegung des Wortlauts der Versorgungszusage führe nicht zu einem anderen Ergebnis. Der in Ziffer 5 Satz 2 verwandte Begriff der „vorübergehenden Krankheit“ stelle keine Definition des Begriffs „Dienstunfähigkeit“ dar. Regelungsgegenstand des Satzes 2 sei das Bestehen einer Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, solange keine Dienstunfähigkeit vorliege. Erkennbar werde insoweit lediglich, dass die Parteien bei der Verwendung des Begriffs „Dienstunfähigkeit“ davon ausgegangen seien, dass diese etwas „dauerhaftes“ darstelle. Wann eine Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit dauerhaft oder vorübergehend sei, sei jedoch nicht ausdrücklich geregelt. Der Regelung lasse sich auch nicht entnehmen, dass Dienstunfähigkeit nur dann angenommen werden könne, wenn der untersuchende Amtsarzt diese ausdrücklich feststelle. Der unbestimmte Rechtsbegriff der Dienstunfähigkeit könne nicht durch die subjektive Einschätzung eines Arztes, sondern nur nach objektiven Kriterien definiert werden. Schließlich spreche auch der erkennbare Zweck der Regelung für die Her-

anziehung der beamtenrechtlichen Definition. Es habe schon die im Überleitungsvertrag zum Ausdruck kommende Absicht bestanden, eine Beschäftigung der Mitarbeiter unter Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht und der Begründung eines beamtenrechtlichen Status zu gewährleisten. Da alle vertraglichen Regelungen und damit auch die Versorgungszusage zudem das Ziel der Gleichstellung der Klägerin mit dem Status einer Beamtin erkennen ließen, wäre es widersprüchlich, wenn für die Frage der Dienstunfähigkeit eine abweichende Regelung getroffen worden sein sollte. Für ihre Einschätzung, dass die Parteien nicht nur eine Gleichstellung, sondern eine Besserstellung gegenüber dem Status eines Beamten hätten erreichen wollen, habe die Klägerin keine Anhaltspunkte angeboten. Ein vernünftiger Grund sei hierfür auch nicht ersichtlich. Eine Versetzung in den Ruhestand nur unter der Prognose, dass Dienstunfähigkeit „für immer“, also zumindest für das gesamte weitere Berufsleben, ausgeschlossen sei, stelle keine die Interessen des Arbeitgebers angemessen berücksichtigende Regelung dar, denn in diesem Fall müsste je nach Lebensalter des Arbeitnehmers ein Arbeitsverhältnis fortgesetzt und Vergütung gezahlt werden, selbst wenn klar sei, dass für Jahrzehnte eine Erbringung der Arbeitsleistung ausgeschlossen sei. Ein milderer Mittel als die Versetzung in den Ruhestand sei vorliegend nicht gegeben. Die Parteien seien übereinstimmend der Auffassung, dass die Klägerin weder in den letzten Jahren noch auf absehbare Zeit in der Zukunft in der Lage gewesen sei bzw. sein werde, ihre Arbeitsleistung mit einem reduzierten Stundenvolumen oder nach Übertragung einer anderen Tätigkeit zu erbringen. Schließlich sei die Versetzung auch nicht nur vorläufig oder befristet erfolgt. Die Formulierung der Beklagten sei insoweit zwar missverständlich, beruhe aber letztlich auf der Ungenauigkeit der Formulierung in § 29 BeamStG.

Gegen das ihr am 15.09.2015 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 14.10.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.12.2015 mit einem am 14.12.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit ihrer Berufung rügt die Klägerin unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, das Arbeitsgericht habe mit seiner Auslegung allgemein anerkannte Auslegungsgrundsätze verletzt. Die beamtenrechtlichen Vorschriften seien nicht anwendbar. Eine Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften ergebe sich weder aus dem Wortlaut noch aus der Systematik noch dem Zweck der Versorgungszusage. Das Arbeitsgericht habe damit die (dauerhafte) Dienstunfähigkeit

der Klägerin fehlerhaft im Sinne von § 26 Abs. 1 BeamtStG ausgelegt und diese unzutreffend angenommen. Eine Gegenüberstellung zu der Begrifflichkeit der „vorübergehenden Krankheit“ zeige, dass die Dienstunfähigkeit im Sinne von Ziffer 5 der Versorgungszusage etwas Dauerhaftes habe darstellen sollen. Zudem enthalte die Versorgungszusage ausschließlich einen Verweis auf das BeamtVG, das den Begriff der Dienstunfähigkeit nicht definiere, sondern Einzelheiten insbesondere zur Höhe der Versorgung der Beamten regele. Es sei bewusst darauf verzichtet worden, die übrigen beamtenrechtlichen Vorschriften kraft vertraglicher Verweisung zur Anwendung zu bringen. Das Arbeitsgericht habe den Grundsatz verkannt, dass Ausgangspunkt jeder Auslegung zunächst ihr Wortlaut im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs sei. Dem Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen stehe es frei, auch Begriffe, die aus dem Bereich des Rechts stammten, hievon losgelöst im Sinne eines anderen Laiensprachgebrauchs zu verwenden. Anhaltspunkte dafür, dass der Begriff der Dienstunfähigkeit im Sinne einer Fachsprache zu verstehen sei, lägen nicht vor. Unter Zugrundelegung des allgemeinen Sprachgebrauchs sei unter dem Begriff der Dienstunfähigkeit in Ziffer 5 der Versorgungszusage ein immerwährender lebenslanger Zustand zu verstehen. Lege man den Begriff in diesem Sinne aus, so sei die Klägerin nicht dienstunfähig. Zudem sei die Klägerin als Empfängerin der Erklärung mit der Fachsprache des Beamtenrechts nicht vertraut. Die Versorgungszusage enthalte mithin ein eigenes, vom Beamtenrecht losgelöstes Begriffsverständnis der Dienstunfähigkeit. Auch der Zweck der Regelung stehe diesem Verständnis nicht entgegen. Der Versorgungszusage seien keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass die versorgungsrechtlichen Regelungen in jedem Fall nur eine Gleich- und nicht ein Besserstellung bewirken sollten. Selbst wenn man anderer Auffassung sein sollte, so sei die Regelung in Ziffer 5 der Versorgungszusage jedenfalls mehrdeutig. Die Auslegungszweifel gingen nach der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders und damit zu Lasten der Beklagten. Abgesehen davon sei das Vorliegen der Dienstunfähigkeit verbindlich von einem Amtsarzt festzustellen. An einer solchen Feststellung fehle es im Fall der Klägerin jedoch. Keinesfalls habe der Amtsarzt Umstände konstatiert, welche eine Dienstunfähigkeit im Sinne einer dauerhaften Dienstunfähigkeit begründen könnten. Gerade das Gegenteil sei der Fall.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgericht Düsseldorf vom 12.08.2015, 3 Ca 6697/14, abzuändern und

- 1. festzustellen dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen über den 31.03.2014 hinaus fortbesteht.**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 44.820,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz**

**aus 7.470,00 € brutto seit dem 01.05.2014,
aus 14.940,00 € brutto seit dem 01.06.2014,
aus 22.410,00 € brutto seit dem 01.07.2014,
aus 29.880,00 € brutto seit dem 01.08.2014,
aus 37.350,00 € brutto seit dem 01.09.2014,
aus 44.820,00 € brutto seit dem 01.10.2014**

zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und weist klarstellend darauf hin, dass die Klägerin nicht befristet in den Ruhestand versetzt worden sei, sondern die Versetzung in den Ruhestand unbefristet erfolgt und lediglich die Möglichkeit vorgesehen gewesen sei, die Klägerin in den aktiven Dienst zurückzusetzen. Die Auslegung der Klägerin sei unzutreffend. Bei der Verwendung von fachsprachlichen Begriffen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die offenbar der Gesetzessprache entnommen seien, sei ihnen der Sinn beizulegen, den sie in dem jeweiligen Gesetz hätten. Rechtstechnischen Ausdrücken käme die Bedeutung zu, die ihnen in der juristischen Fachsprache gegeben werde. Im Übrigen gäbe es im allgemeinen Sprachgebrauch auch kein abweichendes Verständnis von dem Begriff der Dienstunfähigkeit. Zudem habe das Arbeitsgericht zutreffend auf den Regelungszweck des Versorgungsvertrages abgestellt. Die pauschale Behauptung der Klägerin, der Versorgungszusage sei nicht zu entnehmen, dass keine Besserstellung gegenüber dem Beamtenrecht beabsichtigt gewesen sei, greife nicht durch, da sie dann, wenn sie eine vom gewöhnlichen Verständnis – Gleichstellung mit dem Beamtenrecht – abweichende Auslegung geltend mache, die Darlegungs- und Beweislast treffe. Entsprechende Umstände habe die Klägerin weder dargelegt noch seien sie ersichtlich. Die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB

finde bereits deshalb keine Anwendung, weil es an den erforderlichen Auslegungszweifeln fehle. Unstreitig habe der Amtsarzt tatsächliche Umstände, nämlich eine dauerhafte Erkrankung seit dem Jahr 2012 und keine absehbare Genesung, konstatiert, was eine Dienstunfähigkeit im beamtenrechtlichen und damit hier maßgeblichen Sinne begründe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit zutreffender Begründung, die die Berufungskammer sich – auch zur Vermeidung von Wiederholungen – ausdrücklich zu eigen macht, abgewiesen. Das Berufungsvorbringen ist nicht geeignet, die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern. Dazu ist Folgendes auszuführen:

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, wie der Begriff der „Dienstunfähigkeit“ in dem zwischen der Landesbank Nordrhein-Westfalen und der Klägerin geschlossenen Versorgungsvertrag auszulegen ist.

Bei den Regelungen im Versorgungsvertrag handelt es sich nach den im Berufungsverfahren nicht angegriffenen Feststellungen des Arbeitsgerichts um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Dafür begründet zudem das äußere Erscheinungsbild eine tatsächliche Vermutung (vgl. BAG, Urteil vom 19.03.2014, 5 AZR 299/13, zitiert nach juris), der keine der Parteien entgegengetreten ist.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind trotz ihres abstrakt generellen Charakters keine Rechtsnormen, sondern Vertragsbedingungen, für deren Auslegung grundsätzlich die allgemeinen Regeln der §§ 133, 157 BGB gelten.

Bei der nach den §§ 133, 157 BGB vorzunehmenden Auslegung einer Willenserklärung bzw. eines Vertrages ist maßgebend, wie die Erklärung nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte aufzufassen ist. Zunächst ist vom Wortlaut der Erklärung nach dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem darin objektiv zum Ausdruck kommenden Parteiwillen auszugehen. Dabei sind Allgemeine Geschäftsbedingungen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und der herrschenden Meinung ausgehend von den Verständnismöglichkeiten eines rechtlich nicht vorgebildeten Durchschnittskunden – bzw. Arbeitnehmers - einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragsparteien unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Kreise verstanden wird(vgl. BGH, Urteil vom 09.05.2001, VIII ZR 208/00, zitiert nach juris m.w.N.). In einem zweiten Schritt sind dann die bei Abgabe der Erklärung bestehenden äußeren Umstände hinzuzuziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt zulassen. Auch zeitlich nach Abgabe der Erklärung liegende Umstände, Äußerungen und Verhaltensweisen der Parteien können zumindest als Indizien für die Auslegung von Bedeutung sein.

Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB will den Klauselverwender nicht zwingen, jede Allgemeine Geschäftsbedingung gleichsam mit einem Kommentar zu versehen. Es ist ihm vielmehr gestattet, Rechtsbegriffe aus der Gesetzessprache zu übernehmen. Wenn er von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, so sind diese Rechtsbegriffe auch in ihrer tatsächlichen juristischen Bedeutung zu verstehen (vgl. BAG, Urteil vom 19.08.2010, 8 AZR 645/09, zitiert nach juris).

Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen ist das Arbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass die beamtenrechtliche Begriffsbestimmung der „Dienstunfähigkeit“ für die Auslegung der Ziffer 5 der Versorgungszusage heranzuziehen ist. Ziffer 5 der Versorgungszusage enthält keine Definition des Begriffs der „Dienstunfähigkeit“. Es handelt sich allerdings um eine Begrifflichkeit aus der Gesetzessprache. Der Klägerin sollte zudem – das stellt auch die Klägerin nicht in Abrede - ein beamtenrechtlicher Status gewährt werden. Außerdem wird in Ziffer 1 der Versorgungszusage auf das BeamtVG Bezug genommen, das – worauf das Arbeitsgericht bereits zutreffend hingewiesen hat – ebenfalls mehrfach den Begriff der Dienstunfähigkeit verwendet, ohne diesen Begriff selbst zu definieren. Es dürfte außer Zweifel stehen, dass die Dienstunfähigkeit in Zusammenhang mit dem BeamtVG ebenfalls nach dem BeamtStG bestimmt wird. Damit

liegen – entgegen der Auffassung der Klägerin - hinreichende Anhaltspunkte dafür vor, dass der in Ziffer 5 der Versorgungszusage verwendete Begriff der Dienstunfähigkeit im Sinne einer Fachsprache zu verstehen ist. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass es geradezu widersprüchlich wäre, wenn unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen für die Frage der Dienstunfähigkeit eine abweichende Regelung getroffen worden wäre.

Es gibt auch keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien den Begriff der Dienstunfähigkeit – ohne ihn selbst zu definieren – abweichend von der Legaldefinition definieren wollten. Auch im Berufungsverfahren hat die Klägerin dafür keinerlei hinreichende Anhaltspunkte vorgetragen.

Allein der Hinweis der Klägerin, sie sei mit der Fachsprache des Beamtenrechts nicht vertraut, ist nicht geeignet, das vorstehende Auslegungsergebnis in Frage zu stellen. Wie bereits ausgeführt sind in dem Fall, dass der Klauselverwender von der Möglichkeit Gebrauch macht, Rechtsbegriffe aus der Gesetzessprache zu übernehmen, diese Rechtsbegriffe auch in ihrer tatsächlichen juristischen Bedeutung zu verstehen.

Die pauschale Behauptung der Klägerin, es sei bewusst darauf verzichtet worden, die übrigen beamtenrechtlichen Vorschriften kraft vertraglicher Verweisung zur Anwendung zu bringen, ist inhaltsleer und bei verständiger Würdigung der Interessenlage der Parteien nicht haltbar. Die von der Klägerin vorgenommene Auslegung liefere darauf hinaus, dass die Beklagte ggf. lebenslang Lohnfortzahlung leisten müsste, obwohl eine Genesungsmöglichkeit auf lange Sicht nicht besteht. Der Einwand der Klägerin, der Versorgungszusage seien keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass keine derartige Besserstellung bewirkt werden sollte, greift nicht. Erforderlich wäre in diesem Fall nämlich, dass Anhaltspunkte für eine Besserstellung festgestellt werden könnten. Derartige Anhaltspunkte sind von der Klägerin nicht vorgetragen worden und auch nicht ersichtlich.

Der auch im Berufungsverfahren erhobene Einwand der Klägerin, eine Gegenüberstellung zu der Begrifflichkeit der „vorübergehenden Krankheit“ zeige, dass die Dienstunfähigkeit im Sinne von Ziffer 5 der Versorgungszusage etwas Dauerhaftes im Sinne von „Lebenslanges“ habe darstellen sollen, greift ebenfalls nicht durch. Die Klägerin verkennt bei der von ihr vorgenommenen Auslegung des Begriffs der Dienstunfähigkeit in Ziffer 5 der Versorgungszusage in Abgrenzung zu der Begrifflichkeit „vorübergehende Krankheit“ zunächst, dass die Parteien sich nach dem Wortlaut der Vereinbarung nicht auf das Erfordernis einer „dauerhaften“ oder „dauernden“ Dienstunfähigkeit verständigt haben. Ziffer 5 der Versorgungszusage spricht lediglich von der Dienstunfähigkeit ohne den Zusatz

der Dauerhaftigkeit, der noch in Ziffer 1.1 des Versorgungsvertrages vom 31.05.2002 verwandt worden ist. Zudem hätte es dann, wenn in Satz 2 der Ziffer 5 eine „dauerhafte Dienstunfähigkeit“ von einer „vorübergehenden Dienstunfähigkeit“ hätte abgegrenzt werden sollen, nahe gelegen, in Satz 2 der Ziffer 5 nicht von einer vorübergehenden „Krankheit“ sondern von einer vorübergehenden „Dienstunfähigkeit“ zu reden, was gerade nicht erfolgt ist. Zutreffend hat bereits das Arbeitsgericht den Schluss gezogen, dass es in Satz 2 der Ziffer 5 um die Regelung der Entgeltfortzahlung geht ohne abzugrenzen, wann eine Dienstunfähigkeit und wann eine vorübergehende Krankheit vorliegt.

Abgesehen davon ist auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Annahme einer dauernden Dienstunfähigkeit – unabhängig von § 26 BeamStG - nicht die Prognose einer lebenslangen Dienstunfähigkeit erforderlich. In seiner Entscheidung vom 11.12.1957, 4 AZR 332/55, zitiert nach juris, hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass die Dienstunfähigkeit „dauernd“ im Gegensatz zu „vorübergehend“ dann sei, wenn ihre Behebung nach verständiger, sachkundiger Beurteilung voraussichtlich in absehbarer und angemessener Zeit nicht zu erwarten stehe, wobei eine lebenslängliche Dienstunfähigkeit nicht zu besorgen sein müsse. Darüber, bis zu welchem Zeitraum eine Dienstunfähigkeit noch als vorübergehend angesehen werden könne, lasse sich eine allgemeine Regel nicht aufstellen. Vielmehr sei dies unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zu entscheiden.

Davon ausgehend war die Klägerin zu dem Zeitpunkt, in dem sie in den Ruhestand versetzt wurde, dauernd dienstunfähig. Vorliegend ergibt sich eine allgemeine Regelung darüber, ab welchem Zeitraum eine Dienstunfähigkeit als dauernd angesehen werden kann, nunmehr aus § 26 Abs. 1 S. 2 BeamStG. Danach „kann“ als dienstunfähig „auch“ angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Die nach § 26 Abs. 1 S. 2 BeamStG zu bestimmende Frist beträgt gemäß § 33 Abs. 1 S. 3 LBG NW sechs Monate.

Diese Voraussetzungen sind bei der Klägerin gegeben. Unstreitig bestand bei der Klägerin zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand eine Erkrankung, die dazu führte, dass sie innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst mehr getan hat. Nach verständiger und sachkundiger Beurteilung durch den Arzt Dr. H., dessen Kompetenz auch die Klägerin nicht in Zweifel gezogen hat, war innerhalb einer Frist von sechs Monaten auch nicht mit einer Wiederherstellung der Gesundheit der Klägerin zu rechnen. Die Richtigkeit

der Prognose wird zudem durch den Zeitablauf bestätigt, denn die Klägerin ist nach wie vor nicht dienstfähig. Umstände, die im Fall der Klägerin zu einer anderen Beurteilung führen könnten, sind nicht ersichtlich und von der Klägerin auch nicht vorgetragen.

Danach ist die Klägerin wirksam in den Ruhestand versetzt worden.

Wenn die Klägerin im Berufungsverfahren vorträgt, sie sei nur befristet in den Ruhestand versetzt worden, so setzt sie sich mit diesem Vortrag in Widerspruch zu ihrer erstinstanzlich zu Protokoll gegebenen Erklärung, die Parteien seien übereinstimmend davon ausgegangen, dass mit der Versetzung in den Ruhestand die Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe herbeigeführt werden sollen und nicht nur ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Eine Erklärung für diesen Widerspruch ist seitens der Klägerin nicht erfolgt. Letztlich kann dies aber dahinstehen, denn es muss davon ausgegangen werden, dass die Parteien Erklärungen abgeben wollten, die mit der Rechtslage in Einklang stehen. Zutreffend hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die unklare Formulierung durch die Beklagte letztlich der unklaren Formulierung im Gesetz geschuldet ist, weil in § 29 Abs. 6 BeamStG geregelt ist, dass das frühere Beamtenverhältnis als „fortgesetzt“ gilt.

Entgegen der Auffassung der Klägerin greift vorliegend § 305c Abs. 2 BGB nicht ein.

§ 305 c Abs. 2 BGB enthält eine die §§ 133, 157 BGB ergänzende Auslegungsregel für Allgemeine Geschäftsbedingungen. Für die Anwendung dieser Vorschrift genügt nicht, dass Streit über die Auslegung besteht. Voraussetzung ist vielmehr, dass nach Ausschöpfung der in Betracht kommenden Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt und mindestens zwei Auslegungen rechtlich vertretbar sind. Weist die Klausel bei objektiver Auslegung einen einheitlichen Inhalt auf oder haben die Parteien sie übereinstimmend in einem bestimmten Sinn verstanden, ist für eine Anwendung von Abs. 2 kein Raum (vgl. Palandt, § 305 c, Rdnr. 18 mit einer Vielzahl weiterer Nachweise auf die Rechtsprechung des BGH).

Nicht behebbare Zweifel in vorstehend dargelegtem Sinn bestehen vorliegend nicht.

Die Ausführungen des Arbeitsgerichts dazu, dass die Versetzung in den Ruhestand auch nicht durch ein milderes Mittel hätte vermieden werden können, hat die Klägerin mit der Berufung nicht angegriffen, so dass Ausführungen der Berufungskammer dazu entbehrlich sind.

Da das Arbeitsverhältnis der Parteien somit nicht über den 31.03.2014 hinaus fortbestanden hat, stehen der Klägerin auch die geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht zu.

Die Berufung der Klägerin war mithin zurückzuweisen.

III.

Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO der Klägerin aufzugeben.

IV.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision (§ 72 Abs. 2 ArbGG) sind nicht gegeben. Demgemäß war auszusprechen, dass die Revision nicht zugelassen wird.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Paßlick

Drißner

Dietz