

Aktenzeichen: 2 AZR 109/88
Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 27. Oktober 1988
- 2 AZR 109/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. Mai 1987
Hamburg - 14 Ca 298/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 1. Dezember 1987
Hamburg - 6 Sa 77/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung über die Beendigung
des Arbeitsverhältnisses bei "Eintritt der Erwerbsunfähig-
keit"

Gesetz: BGB § 620 Bedingung; BetrVG §§ 77, 88

Leitsatz:

Ist die Bestimmung einer Betriebsvereinbarung, das Arbeitsverhältnis ende durch Eintritt der Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers, dahin auszulegen, das Arbeitsverhältnis solle zu dem Zeitpunkt enden, zu dem nach den rentenrechtlichen Vorschriften (§ 1247 Abs 2 RVO, § 24 Abs 2 AVG) die Voraussetzungen einer Erwerbsunfähigkeit vorliegen, so ist diese Beendigungsklausel wegen nicht hinreichender Bestimmtheit des Auflösungszeitpunktes unwirksam.



2 AZR 109/88

6 Sa 77/87 Hamburg

Verkündet am
27. Oktober 1988

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1988 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Dr. Bobke für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg
vom 1. Dezember 1987 - 6 Sa 77/87 - wird
auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die am 4. Oktober 1949 geborene Klägerin ist aufgrund eines
Arbeitsvertrages vom 5. August 1976 seit dem 16. August 1976 bei
der beklagten GmbH, einer Verbraucherbank, in deren Filiale
Hamburg als Angestellte beschäftigt. Ihr Monatsgehalt betrug zu-
letzt 2.175,-- DM brutto, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von
25 Stunden. In § 5 des Vertrages ist u.a. bestimmt:

"(1) Alle nicht erwähnten arbeitsrechtlichen
Beziehungen regeln sich nach den jeweils
gültigen Tarifverträgen bzw. gesetzlichen
Bestimmungen.

(2) Die unten genannten Anlagen sind Bestand-
teil dieses Vertrages."

Als Anlagen sind am Ende des Vertragstextes und vor den Un-
terschriften der Parteien u.a. aufgeführt:

"1 Arbeitsordnung
 Broschüre

1 Altersversorgungswerk."

Im Gewerbebereich der Beklagten besteht der am 1. September
1978 inkraft getretene, zwischen dem Bankenfachverband Konsumen-
ten- und gewerbliche Spezialkredite (BKG) e.V. und der Gewerk-
schaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) sowie der



Deutschen Angestelltengewerkschaft abgeschlossene Manteltarifvertrag vom 24. August 1978 (MTV). Die Beklagte ist nicht Mitglied des im MTV genannten Bankenfachverbandes.

Bei der in Bezug genommenen Arbeitsordnung handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung vom 26. Mai 1976 (künftig: BV), die u.a. in Ziff. 70 folgendes bestimmt:

"Das auf unbestimmte Zeit geschlossene Arbeitsverhältnis endet spätestens am letzten Tag des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet bzw. das gesetzliche Rentenalter erreicht oder durch Eintritt der Erwerbsunfähigkeit des Mitarbeiters."

Die Klägerin erlitt am 17. August 1985 einen Unfall und ist seitdem arbeitsunfähig krank. Auf ihren am 18. Februar 1986 gestellten Antrag bewilligte ihr die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte mit Bescheid vom 10. April 1986 ab 1. Februar 1986 wegen Erwerbsunfähigkeit eine Rente von monatlich 1.292,-- DM zuzüglich eines Beitragszuschusses zur Krankenversicherung von 94,32 DM. Nach Abzug eines Beitrags zur Krankenversicherung in Höhe von 152,46 DM verbleibt ein monatlicher Auszahlungsbetrag von 1.233,86 DM. In dem Bescheid ist als Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalls der 17. August 1985 festgestellt.

Nachdem die Klägerin der Beklagten den Rentenbescheid überlassen hatte, teilte die Beklagte in einem ihr am 10. Juli 1986 zugegangenen Schreiben vom 8. Juli 1986 mit, sie bestätige hiermit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückwirkend zum 31. Januar 1986.



Die im Arbeitsvertrag genannte, für das Unternehmen der Beklagten bestehende und als Versorgungswerk bezeichnete Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Februar 1982 bestimmt, soweit hier von Interesse, folgendes:

"§ 1 Kreis der versorgungsberechtigten Mitarbeiter

Das Versorgungswerk umfaßt alle Stamm-Mitarbeiter der Firma, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, die spätestens 6 Monate vor Vollendung des 51. Lebensjahres in die Firma eingetreten sind und deren vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (Wochenstunden-Richtzahl) mindestens 10 Wochenstunden beträgt.

...

§ 4 Voraussetzungen für die Versorgungsleistungen

1. Versorgungsleistungen werden auf Antrag gewährt, wenn der Mitarbeiter
 - a) bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zu der Firma gestanden hat,
 - b) eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens 15 Jahren (Wartezeit) zurückgelegt hat; dabei werden Beschäftigungszeiten von 6 Monaten und mehr auf ein volles Jahr aufgerundet,
 - c) nach Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der Firma ausgeschieden ist,frühestens jedoch nach Beendigung der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis.

...

5. Ist der Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten für das Bestehen sowie die Höhe einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft neben den Bestimmungen dieses Versorgungswerks die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften der §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (vgl. auch § 5 Abs. 4 des Versorgungswerks).

...



§ 7 Invalidenrente

1. Invalidenrente erhält ein Mitarbeiter, der berufs- oder erwerbsunfähig ist und dies durch den Rentenbescheid des Sozialversicherungsträgers nachweist....

..."

Mit der am 24. Juli 1986 bei Gericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß zwischen den Parteien ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Sie hat vorgetragen, die Regelung in Ziff. 70 BV über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Eintritt der Erwerbsunfähigkeit des Mitarbeiters sei rechtsunwirksam. Durch sie würden zwingende kündigungsrechtliche Schutzvorschriften umgangen, da Erwerbsunfähigkeit nicht mit dauernder Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen sei und der Arbeitnehmer bei Anwendung des § 1 Abs. 2 KSchG deshalb nur bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen für die soziale Rechtfertigung einer Kündigung entlassen werden könne. Sie verstoße ferner gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG gegen das tarifliche Vorrangprinzip, da der MTV Betriebsvereinbarungen über eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsunfähigkeit ausschließe. Schließlich sei die Bestimmung auch unbillig, weil sie keine Härteklausel enthalte, aufgrund derer besonderen Fallumständen Rechnung getragen werden könnte. Für sie bedeute die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Januar 1986 eine unbillige Härte. Sie verfehle hierdurch die nach dem Versorgungswerk der Beklagten für den Erwerb einer unverfallbaren Ruhegeldanwartschaft erforderliche Wartezeit von 10 Dienstjahren, die sie am 17. August 1986 erfüllt hätte, um sechs Monate und 15 Tage.



Durch Kündigung im Zeitpunkt des Zugangs des Schreibens der Beklagten vom 8. Juli 1986 hätte ihr Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist von vier Monaten zum Quartalsende frühestens zum 31. Dezember 1986 und damit nach Erfüllung der Wartezeit beendet werden können.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Januar 1986 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Auflösungsklausel in Ziff. 70 BV sei wirksam. Auch durch Betriebsvereinbarung könne die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumindest für den Fall der dauernden Erwerbsunfähigkeit vereinbart werden. Damit werde der gesetzliche Kündigungsschutz nicht funktionswidrig umgangen.

Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei durch Auslegung der Betriebsvereinbarung zu ermitteln. Möglich seien der Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsunfähigkeit, d.h. derjenige der Gesundheitsschädigung, der Zeitpunkt der Stellung des Rentenantrags durch den Arbeitnehmer, des Beginns der Erwerbsunfähigkeitsrente oder des Bescheids des Rentenversicherungsträgers. Allein der letztgenannte Zeitpunkt komme hier in Betracht. Dies folge insbesondere aus dem Zusammenhang dieser Regelung mit den Bestimmungen des Versorgungswerks über den Bezug der betrieblichen Invalidenrente. § 7 Nr. 1 des Versorgungswerks stelle für den Beginn dieser Rente auf die Vorlage des Rentenbe-

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



scheids des Sozialversicherungsträgers ab. Dies spreche dafür, Ziff. 70 BV dahin auszulegen, daß mit "Eintritt der Erwerbsunfähigkeit" die Feststellung der Erwerbsunfähigkeit durch den Bescheid des Rentenversicherungsträgers gemeint sei. Mit diesem Inhalt allein sei die auflösende Bedingung sachlich gerechtfertigt und entspreche auch den Grundsätzen der Billigkeit. Im Zweifel seien Kollektivnormen gesetzeskonform auszulegen.

Beide Vorinstanzen haben der Klage entsprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Berufungsgericht hat in seiner Hauptbegründung angenommen, Ziff. 70 BV sei unwirksam, weil das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt aufgelöst werden solle, zu dem das die Erwerbsunfähigkeit herbeiführende gesundheitsschädigende Ereignis eintrete, und eine solche Regelung gegen zwingende Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts verstoße.

Mit dem Tatbestandsmerkmal "Eintritt der Erwerbsunfähigkeit" hätten die Betriebsparteien für den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen in den einschlägigen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen über den Bezug von Rente wegen Erwerbsunfähigkeit gebräuchlichen Begriff verwendet, dessen Inhalt



deshalb auch für die Auslegung der Betriebsvereinbarung maßgebend sei. Danach sei aber auf den Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsunfähigkeit herbeiführenden gesundheitsschädigenden Ereignisses abzustellen.

Mit diesem Inhalt sei die Regelung unwirksam, weil sie vor allem gegen die Rechtsprechungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle verstoße. Sie enthalte eine auflösende Bedingung und sei wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam. Eine langandauernde Erkrankung rechtfertige selbst eine ordentliche Kündigung nicht für sich allein, sondern erst bei Hinzutreten weiterer Umstände (ungünstige Prognose, betriebliche oder wirtschaftliche Beeinträchtigungen). Eine Bestimmung, die allein bei Vorliegen einer solchen Gesundheitsschädigung zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führe, verstoße somit in jedem Falle gegen zwingendes Kündigungsschutzrecht.

Eine möglicherweise gesetzeskonforme Auslegung der Beendigungsklausel sei nicht möglich. Hierfür kämen mehrere Auflösungsstatbestände in Betracht (Zeitpunkt der Stellung des Rentenantrags oder der Ausstellung des Rentenbescheids, Feststellung des Beginns der Rentenzahlung im Rentenbescheid, Zeitpunkt der Zustellung des Bescheids, seiner Unanfechtbarkeit oder seiner Vorlage beim Arbeitgeber). Auch unter Berücksichtigung des Zusammenhangs mit dem für die Beklagte geltenden Versorgungswerk fehle es jedoch an einem ausreichenden Anhaltspunkt dafür, welcher Tatbestand maßgebend sein solle.



II. Dieser Würdigung ist im Ergebnis zu folgen.

1. Bei der Betriebsvereinbarung vom 26. Mai 1976 handelt es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG. Die Festlegung des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis wegen Erwerbsunfähigkeit gehört ebenso wie die Festsetzung einer Altersgrenze zu den sozialen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift. Wie der Senat für die Festlegung einer Altersgrenze wiederholt entschieden hat, unterliegt diese deshalb, soweit es den Gegenstand der Regelungsmaterie angeht, der Zuständigkeit der Betriebsparteien (Beschluß vom 19. September 1985 - 2 AZR 188/83 - AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972, zu B I 1 der Gründe; Urteil vom 20. November 1987 - 2 AZR 284/86 - EzA § 620 BGB Altersgrenze Nr. 1, zu B I der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Auf die hiergegen im Schrifttum (Belling, Anm. zu EzA § 620 BGB Altersgrenze Nr. 1, unter III B 2 c) und von der Klägerin in der Revisionsinstanz erhobenen Bedenken braucht nicht näher eingegangen zu werden, weil sich die hier zu beurteilende Betriebsvereinbarung auch bei bestätigter Annahme einer Regelungskompetenz der Betriebsparteien, wie noch auszuführen sein wird, aus anderen Gründen als unwirksam erweist. Zu den Ausführungen der Klägerin sei jedoch bemerkt, daß die Rechtsprechung des Senats nicht in Widerspruch zu den von ihr zitierten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 16, 177, 181 ff. = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1953, zu I 3 b aa der Gründe; BAGE 26, 301, 312 = AP Nr. 1 zu § 613 a BGB, zu IV 2 b der Gründe) steht. In den diesen Entscheidung zugrunde



liegenden Fällen waren Betriebsvereinbarungen zu beurteilen, durch die bestehende Arbeitsverhältnisse aus bestimmtem Anlaß (Betriebsstillegung, Betriebsteilübergang) aufgelöst werden sollten. In dem Senatsurteil vom 20. November 1987 (aaO) war dagegen die hiervon zu unterscheidende Frage zu beantworten, ob durch Betriebsvereinbarung eine Altersgrenze für neu abzuschließende oder zwar bestehende, aber unter dem Vorbehalt späterer Betriebsvereinbarungen stehenden, d.h. "betriebsvereinbarungsoffen" ausgestaltete Arbeitsverträge festgelegt werden kann. Im vorliegenden Fall ist der Arbeitsvertrag der Parteien nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung abgeschlossen und diese ausdrücklich zu seinem Bestandteil gemacht worden. Die ebenfalls vorliegend nicht entscheidungserhebliche Frage, ob durch Betriebsvereinbarung eine vertraglich begründete, auf einer vom Arbeitgeber gesetzten Einheitsregelung beruhende Altersgrenze herabgesetzt werden kann, hat der Senat in dem Beschluß vom 19. September 1985 (aaO) dem Großen Senat zur Entscheidung vorgelegt.

2. Eine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt der Erwerbsunfähigkeit hat eine auflösende Bedingung zum Inhalt. Die Erwerbsunfähigkeit ist ein zukünftiges Ereignis, bei dem der Eintritt wie auch, im Gegensatz zur Altersgrenze, der Zeitpunkt des Eintritts ungewiß ist. Damit liegt eine auflösende Bedingung und keine Befristung vor, die voraussetzt, daß der Eintritt des künftigen Ereignisses feststeht, mag auch, wie etwa für den Todesfall, der Zeitpunkt des Eintritts ungewiß sein. Selbst wenn das Arbeitsverhältnis, wie vorliegend, schon vor Eintritt einer Erwerbsunfähigkeit kündbar ist, handelt es sich um eine



Bedingung, weil neben der Altersgrenze von 65 Jahren eine weitere Begrenzung der Dauer des Arbeitsverhältnisses festgelegt wird und für diesen Fall das Arbeitsverhältnis ohne Mitwirkung der Parteien nach § 620 Abs. 1 BGB beendet werden soll. Die Kündigungsmöglichkeit zu einem früheren Zeitpunkt ändert nichts an Charakter und Wirkungsweise der Bedingung (vgl. zu den Voraussetzungen einer auflösenden Bedingung im allgemeinen: Senatsurteil vom 20. Dezember 1984 - 2 AZR 3/84 - AP Nr. 9 zu § 620 BGB Bedingung, zu B I 3 b der Gründe).

3. Der Senat hat in dem Urteil vom 9. Juli 1981 (BAGE 36, 112, 123 f. = AP Nr. 4 zu § 620 BGB Bedingung, zu II 3 der Gründe) erwogen, das auflösend bedingte Arbeitsverhältnis grundsätzlich für unwirksam zu erklären, sofern die auflösende Bedingung nicht vornehmlich im Interesse des Arbeitnehmers liege und ihr Eintritt von seinem Willen abhängе. Er hat jedoch zwischenzeitlich auch auflösende Bedingungen für zulässig erklärt, die für den betroffenen Arbeitnehmer nicht uneingeschränkt vorteilhaft waren (BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB sowie Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung) und schließlich auch die Zulässigkeit einer Altersgrenze in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nicht an ihrer Eigenschaft als auflösende Bedingung scheitern lassen, sondern an den zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse aufgestellten Grundsätzen gemessen, allerdings strenge Anforderungen an die sachliche Rechtfertigung gestellt (vgl. KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 620 BGB Rz 51 ff.). Auch insoweit bedarf es vorliegend keiner weiteren Klärung der bisherigen Rechtsprechung.



4. Im vorliegenden Fall ist die Auflösungsklausel der Ziff. 70 BV jedoch bereits wegen nicht hinreichender Bestimmtheit des Auflösungszeitpunkts unwirksam.

a) Das Berufungsgericht hat die Bestimmung zutreffend dahin ausgelegt, daß das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt enden soll, in dem nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften die Voraussetzungen einer Erwerbsunfähigkeit sachlich vorliegen.

aa) Betriebsvereinbarungen sind, ebenso wie Tarifverträge, wie Gesetze auszulegen. Maßgeblich ist danach der in der Betriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck gekommene Wille der die Vereinbarung abschließenden Parteien; Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens - etwa mit Hilfe von Zeugnisaussagen - besteht daneben nicht (BAGE 27, 187, 191 f. = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung, zu 1 der Gründe). Demgemäß ist zunächst vom Wortlaut auszugehen und sodann der Gesamtzusammenhang und der Regelungszweck zu beachten (BAG Urteil vom 29. November 1978 - 5 AZR 553/77 - AP Nr. 7 zu § 112 BetrVG 1972, zu 1 a der Gründe). Betriebsvereinbarungen sind nach Möglichkeit gesetzeskonform auszulegen. Die für die Auslegung von Tarifverträgen entwickelten Grundsätze gelten für die Betriebsvereinbarungen entsprechend (BAG Urteil vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972, zu 1 a der Gründe). Somit ist auch für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen von dem Grundsatz auszugehen, daß die Betriebsparteien, sofern sie in einer Norm der Betriebsvereinbarung Begriffe verwenden, die in



der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, diesen Begriff in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung anwenden wollen, soweit sich nicht aus dem Tarifwortlaut oder aus anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen etwas anderes ergibt (BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschiffahrt).

Gemessen an diesen Grundsätzen ist die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung des Tatbestandsmerkmals "Eintritt der Erwerbsunfähigkeit" in Ziff. 70 BV nicht frei von Rechtsfehlern.

bb) Die Begriffe "Erwerbsunfähigkeit" und "Eintritt der Erwerbsunfähigkeit" finden sich in den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung und des Angestellten-Versicherungsgesetzes über den Rentenbezug. In § 1247 RVO und § 24 AVG ist, soweit hier von Interesse, folgendes bestimmt:

"(Abs. 1) Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erhält der Versicherte, der erwerbsunfähig ist und zuletzt vor Eintritt der Erwerbsunfähigkeit eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt hat, wenn die Wartezeit erfüllt ist.

(Abs. 2) Erwerbsunfähig ist der Versicherte, der infolge Krankheit oder anderer Gebrechen oder von Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf nicht absehbare Zeit eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit nicht mehr ausüben oder nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte erzielen kann. Geringfügige Einkünfte im Sinne des Satzes 1 sind monatliche Einkünfte in Höhe eines Siebtels der monatlichen Bezugsgröße...

(Abs. 3) Die Wartezeit für die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit ist erfüllt, wenn



- a) vor Eintritt der Erwerbsunfähigkeit eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten oder
- b) ... zurückgelegt ist."

Für den Rentenbeginn enthalten § 1290 RVO und § 67 AVG u.a. folgende Regelung:

"(Abs. 1) Die Rente ist vorbehaltlich ... vom Ablauf des Monats an zu gewähren, in dem ihre Voraussetzungen vorliegen....

(Abs. 2) Die Rente ... wegen Erwerbsunfähigkeit ist vom Beginn des Antragsmonats an zu gewähren, wenn der Antrag später als drei Monate nach dem Eintritt ... der Erwerbsunfähigkeit gestellt wird."

Nach diesen Vorschriften umschreibt somit der Begriff "Eintritt der Erwerbsunfähigkeit" den Zeitpunkt, in dem die in § 1247 Abs. 2 RVO und § 24 Abs. 2 AVG beschriebenen tatsächlichen Voraussetzungen für die Erwerbsunfähigkeit erfüllt sind, d.h. die Gesundheitsschädigung mit ihren näher beschriebenen Folgen für die Erwerbstätigkeit vorliegt. Nach der Grundregel des § 1290 Abs. 1 Satz 1 RVO und des § 67 Abs. 1 Satz 1 AVG beginnt auch die Erwerbsunfähigkeitsrente grundsätzlich vom Ablauf des Monats an, in dem ihre Voraussetzungen erfüllt sind. Wird allerdings der Rentenantrag erst nach Ablauf von drei Monaten nach dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit gestellt, so kann die Rente erst vom Beginn des Antragsmonats gewährt werden (vgl. Etmer/Schulz, AVG, Stand Januar 1986, § 67 Anm. 3). So wurde auch im Falle der Klägerin verfahren. Nach dem Rentenbescheid trat die Erwerbsunfähigkeit (der Versicherungsfall) am 17. August 1985, dem Tag des Unfalls, ein, während die Rente ab 1. Februar 1986, dem Beginn des



Monats gewährt wurde, in dem die Klägerin den Rentenantrag gestellt hatte.

cc) Da die Betriebsparteien diesen Begriff für die Bestimmung des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle der Erwerbsunfähigkeit gewählt haben, ist anzunehmen, daß sie ihn auch mit diesem Inhalt verwenden wollten. Weder aus dem Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung noch aus ihrem Sinn und Zweck ist eine andere Auslegung möglich. Wie das Berufungsgericht ebenfalls zutreffend angenommen hat, folgt dies daraus, daß im Zusammenhang mit der Erwerbsunfähigkeit eine Vielzahl von anderen Beendigungstatbeständen in Betracht kommt, jedoch kein sachlicher Anhaltspunkt dafür ersichtlich ist, welcher dieser Tatbestände dem Willen der Betriebsparteien entspricht.

Unterstellt man, die Betriebsparteien wollten keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Rentenbezug, so kann damit noch nicht angenommen werden, der Rentenbeginn solle der maßgebende Beendigungszeitpunkt sein. Bei Streit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Rentenversicherungsträger über das Ausmaß der gesundheitlichen Beeinträchtigung oder ihre Folgen für die Erwerbstätigkeit kann ein längerer Zeitraum zwischen der Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen der Erwerbsunfähigkeit und ihrer - auf den Beginn des Monats der Antragstellung zurückwirkenden - Feststellung durch den Sozialversicherungsträger liegen. Deshalb stellen z.B. die Tarifverträge im Bereich des Öffentlichen Dienstes (vgl. § 59 Abs. 1 BAT) nicht auf den im Bescheid des Versicherungsträgers festgestellten Zeitpunkt des Eintritts der



Erwerbsunfähigkeit, sondern auf die Zustellung des Rentenbescheids an den Arbeitnehmer ab. Auch nach § 9 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 13. Dezember 1980 endet das Arbeitsverhältnis mit dem Schluß des Kalendermonats, in welchem dem Arbeitnehmer der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit zugegangen ist. § 6 Abs. 10 des MTV für die Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen vom 8. Februar 1982 bestimmt demgegenüber, daß ein Arbeitsverhältnis u.a. ab dem Tag endet, an dem Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen wird (vgl. Senatsurteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Diesen Regelungen ist gemeinsam, daß der Arbeitnehmer nicht ausscheidet, bevor er eine Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht. Dieses Ziel ist zwar bereits dann verwirklicht, wenn das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt des vom Versicherungsträger festgestellten Vorliegens der tatbestandlichen Voraussetzungen der Erwerbsunfähigkeit und damit zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt endet. Da bis zur Feststellung des Zeitpunkts durch den Versicherungsträger jedoch geraume Zeit verstreichen kann und bis dahin ein Zustand der Ungewißheit über die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses besteht, können die Tarifvertragsparteien, wie im Bereich des Öffentlichen Dienstes, auch diesem weiteren Umstand Rechnung tragen und das Arbeitsverhältnis erst mit dem Zugang des Rentenbescheids enden lassen.

Vorliegend sind keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür ersichtlich, welchen Zeitpunkt die Betriebsparteien für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle des sich aus dem Wortlaut



der Beendigungsklausel ergebenden festlegen wollten. Dies gilt, wie das Berufungsgericht ebenfalls zutreffend angenommen hat, auch dann, wenn man zur Auslegung auch noch die in § 7 des Versorgungswerks vom 1. Februar 1982 enthaltene Regelung über den Bezug einer betrieblichen Invalidenrente heranzieht. Danach setzt der Bezug dieser Rente Erwerbsunfähigkeit und ihren Nachweis durch den Rentenbescheid des Sozialversicherungsträgers voraus. Die Regelung gilt jedoch nur für Arbeitnehmer, die die Anspruchsvoraussetzungen für diese Rente erfüllen, somit u.a. die fünfzehnjährige Wartezeit des § 4 Ziff. 1 b des Versorgungswerks oder zumindest die zehnjährige Wartezeit für den Erwerb einer unverfallbaren Rentenanwartschaft nach § 4 Ziff. 5 des Versorgungswerks erfüllt haben. Für die Arbeitnehmer, die nach dem Versorgungswerk weder einen Rentenanspruch noch eine unverfallbare Anwartschaft erworben haben, fehlt jedoch eine Verpflichtung oder Obliegenheit zur Vorlage eines Bescheids.

dd) Mit dem vorstehend bestimmten Inhalt kann Ziff. 70 BV, entgegen der vom Berufungsgericht in seiner Hilfsbegründung zur Frage des Tarifvorbehalts nach § 77 Abs. 3 BetrVG vertretenen Ansicht, auch nicht dahin ausgelegt werden, das Arbeitsverhältnis ende erst aufgrund einer gestaltenden Erklärung (Zurruhesetzung) des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers mit dem Zugang dieser Erklärung.

Das Berufungsgericht stützt sich für seine Auslegung zu Unrecht auf das Urteil des Senats vom 5. Oktober 1961 - 2 AZR 122/61 - BAGE 11, 289 = AP Nr. 3 zu § 18 ATO). Dort war, soweit hier von Interesse, bestimmt:



"§ 18 Erlöschen des Dienstverhältnisses

- (1) Ohne daß es einer Kündigung bedarf, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das Belegschaftsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet
- (2) ...
- (3) Beim Vorliegen dauernder Dienstunfähigkeit bedarf es einer Kündigung nicht, wenn das Belegschaftsmitglied beim Ausscheiden eine Versorgung durch den Dienstberechtigten oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstberechtigte Mittel beisteuert oder beigesteuert hat.

Der Senat hat die Ansicht vertreten, bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 18 Abs. 3 ATO ende das Dienstverhältnis nicht von selbst. Vielmehr bedürfe es dazu einer gestaltenden Erklärung entweder des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers (Zurruhesetzung). Diese Vorschrift spreche, im Gegensatz zu Abs. 1, nicht aus, daß und wann das Arbeitsverhältnis ende, sondern beschränke sich darauf zu sagen, daß es einer Kündigung nicht bedürfe, und überlasse die Frage, welche Tatsachen das Ende des Dienstverhältnisses bewirken sollten, der Auslegung. Damit unterscheidet sich jene Norm wesentlich von der vorliegend zu beurteilenden. Ziff. 70 BV regelt den Beendigungstatbestand eindeutig, nämlich durch die Verwendung des Begriffs "Eintritt der Erwerbsunfähigkeit", der einen feststehenden Inhalt hat und besagt, daß die Erwerbsunfähigkeit mit der Erfüllung der in den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften umschriebenen Tatbestandsmerkmale eintritt und damit der Auflösungstatbestand für das Arbeitsverhältnis erfüllt ist. Für eine Auslegung dahin, daß noch eine wie



immer dogmatisch zu wertende Erklärung der Vertragsparteien hinzutreten müsse, ist daher vorliegend kein Raum. Die Norm ist jedenfalls insoweit eindeutig, als eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten soll. Mit der Formulierung, das Arbeitsverhältnis solle "durch" Eintritt der Erwerbsunfähigkeit enden, ist klargestellt, daß der Eintritt der Erwerbsunfähigkeit auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen und nicht nur der Anlaß hierfür sein soll, wie beispielsweise bei einer Formulierung "infolge" Erwerbsunfähigkeit in Betracht gezogen könnte (vgl. dazu BAG Urteil vom 30. Juni 1972 - 3 AZR 490/71 - AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen).

b) Mit dem Inhalt, daß das Arbeitsverhältnis mit der Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen der Erwerbsunfähigkeit nach § 1247 Abs. 2 RVO und § 24 Abs. 2 AVG endet, ist die Beendigungsklausel der Ziff. 70 BV bereits wegen nicht hinreichender Bestimmtheit des Auflösungszeitpunkts unwirksam.

aa) Die auflösende Bedingung setzt, im Gegensatz zur Befristung, keinen festen Endpunkt für das Arbeitsverhältnis. Vielmehr bleibt ungewiß, ob das Arbeitsverhältnis in absehbarer Zeit endet, und sofern auch, wie vorstehend, der Zeitpunkt des Bedingungseintritts ungewiß ist, auch wann es endet. Während sich der Arbeitnehmer bei einer Befristung nicht von vornherein auf einen dauerhaften Bestand des Arbeitsverhältnisses einrichten kann, sondern sich rechtzeitig um einen neuen Arbeitsplatz bemühen muß, hat er, abgesehen von dem Fall der Potestativbedingung, keinen Einfluß darauf, ob und jedenfalls wann die Beendigung eintritt. Er kann



sich nicht rechtzeitig auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einstellen (BAGE 36, 112, 122 f. = AP aaO, zu II 3 a und b der Gründe). Bei dem vorliegenden Auflösungsstatbestand ist, anders als im Falle der Altersgrenze, auch der Beendigungszeitpunkt nicht voraussehbar. Diese Umstände allein reichen zwar, wie ausgeführt, nicht aus, die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung grundsätzlich für unzulässig anzusehen. Jedoch muß dieser Beendigungsstatbestand dann im Zeitpunkt seines Eintritts zumindest eindeutig bestimmbar sein. Die Frage, ob das Arbeitsverhältnis automatisch beendet ist, darf nicht, u.U. für längere Zeit, in der Schwebe bleiben (vgl. im übrigen KR-Hillebrecht, aaO, § 620 BGB Rz 55 f.).

bb) Dies ist jedoch der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt enden soll, in dem die tatsächlichen Voraussetzungen der Erwerbsunfähigkeit im Sinne des § 1247 Abs. 2 RVO und des § 24 Abs. 2 AVG vorliegen. Wie der dem Urteil des BAG vom 30. Juni 1972 (aaO) zugrundeliegende Fall beispielhaft zeigt, kann der Arbeitnehmer zunächst arbeitsunfähig krank werden und seine Arbeitsunfähigkeit erst später in die Erwerbsunfähigkeit einmünden, die medizinische Beurteilung unter Ärzten umstritten sein und die Erwerbsunfähigkeit bei einem erst im Laufe der Untersuchungen ermittelten Zeitpunkt in einem langwierigen behördlichen oder gerichtlichen Verfahren festgestellt werden. Im Falle einer auf dauernde Arbeitsunfähigkeit und damit auf Unmöglichkeit der Arbeitsleistung gestützten ordentlichen Kündigung kann zwar auch lange Zeit streitig bleiben, ob die Kündigung wirksam und das Arbeitsverhältnis beendet ist. Wird jedoch der Kündigungs-



grund festgestellt, so ist das Arbeitsverhältnis zu dem in der Kündigung erklärten Termin beendet. Der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses steht somit von Anfang an fest, der Arbeitnehmer kann sich darauf einrichten und nimmt im Falle einer Kündigungsschutzklage das damit verbundene Risiko auf sich. Wird dagegen der Eintritt der Erwerbsunfähigkeit zum Beendigungsstatbestand erhoben, so können Beendigung und Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ungewiß sein.

Dies ist nicht nur wegen umstrittener medizinischer Beurteilungen möglich. Nach § 1247 Abs. 2 RVO und § 24 Abs. 2 AVG hängt die Erwerbsunfähigkeit weiter davon ab, ob der Arbeitnehmer aus den genannten gesundheitlichen Gründen auf nicht absehbare Zeit eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit nicht mehr ausüben oder nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte erzielen kann. Nicht nur der Gesundheitszustand, sondern auch die dadurch bedingte Unfähigkeit des Arbeitnehmers, auf nicht absehbare Zeit eine den in der Norm bezeichneten Umfang überschreitende Erwerbstätigkeit ausüben zu können, kann Gegenstand langwieriger Auseinandersetzungen mit dem Sozialversicherungsträger sein. Für die Beurteilung der Erwerbsunfähigkeit kommt es darüber hinaus nicht nur darauf an, ob der Arbeitnehmer gesundheitlich noch bestimmte Tätigkeiten verrichten kann. Vielmehr ist auch erheblich, ob solche Tätigkeiten die Möglichkeit bieten, durch ihre Verrichtung Arbeitseinkommen zu erzielen. Das ist nicht der Fall, wenn nur auf Tätigkeiten verwiesen werden kann, für die dem Arbeitnehmer die Arbeitsmöglichkeit praktisch verschlossen ist. Dies ist wiederum der Fall, wenn ihm weder der Rentenversicherungsträger noch



das zuständige Arbeitsamt innerhalb eines Jahres nach Zustellung des Rentenanspruchs einen für ihn in Betracht kommenden Arbeitsplatz anbieten kann (BSGE 43, 75 = SozR 2200 § 1246 RVO Nr. 13).

cc) Diese fehlende Bestimmtheit der Beendigung und des Beendigungszeitpunkts führt zur Unwirksamkeit der auflösenden Bedingung. Sie ist mit dem Gebot der Rechtsklarheit nicht zu vereinbaren, weil sie auf ein Ereignis abstellt, dessen Eintritt erst zu einem späteren Zeitpunkt geklärt werden kann. Die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung ist zwar nicht bereits deshalb unzulässig, weil ihr Eintritt, im Gegensatz zur Zweckbefristung (vgl. dazu Senatsurteil vom 9. Februar 1984, aaO, zu B I 1 b aa der Gründe) ungewiß ist. Jedoch muß der Bedingungseintritt für beide Vertragsparteien objektiv und ohne langwierige Ermittlungen bestimmbar sein. Der Arbeitnehmer muß sich bei Eintritt der Bedingung auch auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einrichten können. Das ist nicht gewährleistet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund eines komplexen Tatbestandes enden soll, dessen Feststellung eine wertende Beurteilung medizinischer Sachverhalte sowie die weitere Prüfung erfordert, ob der Arbeitnehmer noch eine nennenswerte Erwerbstätigkeit ausüben kann und der Arbeitsmarkt ihm hierfür Möglichkeiten bietet.

Hillebrecht

Triebfürst

zugleich für den durch
Urlaub verhinderten
Richter Ascheid

Brocksiepe

Dr. Bobke



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)