

Aktenzeichen: 2 AZR 773/97

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 03. Dezember 1998

- 2 AZR 773/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 22. Oktober 1996

- 3 Ca 25953/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 02. Juli 1997

- 13 Sa 66/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Krankheitsbedingte Kündigung des ruhenden Arbeitsverhältnisses während des Bezugs einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente

Gesetz:

KSchG § 1; BAT § 59 Abs. 1

Leitsatz:

Die nur befristete Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente und das aus diesem Grund in § 59 Abs. 1 BAT vorgesehene Ruhen des Arbeitsverhältnisses schließen eine Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht aus.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 773/97
13 Sa 66/97 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 1998

Urteil

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

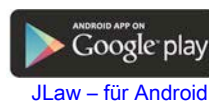
pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie durch die ehrenamtlichen Richter Lenz und Dr. Bensinger für Recht erkannt:

- 2 -



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



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 2. Juli 1997 - 13 Sa 66/97 - 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 11. September 1952 geborene Klägerin wurde von der Rechtsvorgängerin der Beklagten am 1. Mai 1989 als Krankenschwester eingestellt. Das Arbeitsverhältnis, auf das die Bestimmungen des BAT vereinbarungsgemäß Anwendung finden, ging am 1. April 1995 aufgrund des UniMedG auf die Beklagte über.

Die Klägerin ist, nachdem sie wegen Beeinträchtigungen des Bewegungsapparates zunächst als Behinderte mit einem Grad der Behinderung von 40 anerkannt und durch Bescheid des Arbeitsamtes II Berlin vom 6. Juli 1993 einer Schwerbehinderten gleichgestellt war, aufgrund des Bescheides des Versorgungsamtes I vom 17. März 1994 als Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von 50 anerkannt.

Sie war im Zeitraum vom 13. Januar bis 27. Januar 1991, vom 4. Juli 1991 bis 3. Mai 1992 und vom 22. Oktober bis 13. November 1992 arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 1. Februar 1993 ist sie durchgehend arbeitsunfähig. Sie ist aufgrund der vertrauensärztlichen Untersuchungen vom 10. März 1992, 30. April 1992, 6. Mai 1992, 15. Dezember 1992 und 12. August 1993 wegen einer erheblichen Funktionseinschränkung des Bewegungsapparates, die zu einer massiven Einschränkung ihrer Arbeitsfähigkeit als Krankenschwester geführt hat, auf Dauer nicht mehr in der Lage, ihren arbeitsvertraglichen Tätigkeiten als Krankenschwester nachzukommen. Aus vertrauensärztlicher Sicht hat sich in dem Zeitraum zwischen der ersten und der



letzten der vorgenannten Untersuchungen trotz einer durchgeführten Rehabilitationsmaßnahme keine Besserung der hochgradigen Funktionseinschränkung ergeben, so daß bei fortgesetzter Ausübung des Berufes der Krankenschwester mit Folgeschäden zu rechnen ist.

Auf ihren Antrag vom 4. Oktober 1991 erhielt die Klägerin aufgrund des Bescheides der BfA vom 23. Mai 1995 für die Zeit vom 5. August 1994 bis zum 31. Juli 1997 befristet Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, inzwischen verlängert bis 31. Juli 2000. Das Arbeitsverhältnis ruhte gem. § 59 Abs. 1 BAT seit dem 1. Juli 1995.

Die Hauptfürsorgestelle und der Widerspruchsausschuß lehnten die beantragte Zustimmung zur Kündigung der Klägerin ab. Das Verwaltungsgericht Berlin verpflichtete durch Urteil vom 23. Mai 1995 unter Aufhebung des angefochtenen Bescheides die Hauptfürsorgestelle zur erneuten Bescheidung. Diese versagte mit Bescheid vom 4. September 1995 erneut die Zustimmung. Der Widerspruch hiergegen wurde mit Bescheid vom 15. Januar 1996 zurückgewiesen. In dem daraufhin von der Beklagten angestrebten Klageverfahren vor dem Verwaltungsgericht Berlin erteilte das Landesamt für zentrale soziale Aufgaben unter Aufhebung der Bescheide vom 4. September 1995 und 15. Januar 1996 in dem an das Verwaltungsgericht gerichteten Schriftsatz vom 5. Juni 1996 die Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin.

Nachdem der zuständige Personalrat einer beabsichtigten Kündigung am 20. Juni 1996 zugestimmt hatte, erklärte die Beklagte mit Schreiben vom selben Tage, das der Klägerin am 21. Juni 1996 zuing, die fristgemäße Kündigung zum 30. September 1996.



Mit ihrer am 28. Juni 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Kündigung gewandt, die sie wegen Verstoßes gegen die Ruhensregelung des § 59 Abs. 1 BAT für unwirksam hält.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 20. Juni 1996 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei nicht gem. § 59 BAT unwirksam. Nachdem feststehe, daß der Klägerin die Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten auf Dauer verwehrt bleiben werde, sei ihr, der Beklagten, die Fortführung eines sinnentleerten Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Mit ihrer durch Beschluß des Senats vom 20. November 1997 - 2 AZN 750/97 - zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die streitige Kündigung ist nicht gemäß § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt und auch nicht gemäß § 59 Abs. 1 BAT unwirksam.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 59 Abs. 1 BAT stehe der mit Zustimmung des Personalrats und der Hauptfürsorgestelle ausgesprochenen Kündigung nicht entgegen. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente ende spätestens, wenn das Arbeitsverhältnis, gleich aus welchem Grund, aufgelöst werde. Daß eine Kündigung wegen des Ruhenszeitraums ausgeschlossen sein solle, hätten die Tarifvertragsparteien eindeutig nicht gewollt und nicht geregelt. Die Kündigung sei auch wegen der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit durch Gründe in der Person der Klägerin bedingt und daher gemäß § 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 KSchG wirksam.

II. Diese Entscheidung hält den Angriffen der Revision stand.

1. Bei der Frage, ob eine ordentliche Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist, weil personenbedingte Gründe vorliegen, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (vgl. Senatsurteil vom 28. Februar 1990 - 2 AZR 401/89 - AP Nr. 25 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu II 1 b aa der Gründe).

Ist ein Arbeitnehmer auf Dauer arbeitsunfähig erkrankt, so führt dies zu einer erheblichen Störung des Arbeitsverhältnisses. Damit ist regelmäßig auch eine erhebliche betriebliche Beeinträchtigung verbunden. Sie könnte nur dann ausnahmsweise zu verneinen sein, wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für den Arbeit-



geber überhaupt keinen Wert hätte, d. h. überflüssig wäre. Für einen solchen Ausnahmetatbestand wäre der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (Senatsurteil vom 28. Februar 1990, aaO, zu II 1 b bb der Gründe, m.w.N.; KR-Etzel, 5. Auflage, § 1 KSchG Rz 398 f.).

Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht für den Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO bindend festgestellt, die Klägerin sei krankheitsbedingt dauernd unfähig, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung einer Krankenschwester zu erbringen; mit der Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit sei nicht zu rechnen. Die Revision hat diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht mit zulässigen Rügen angegriffen. Insoweit kann dahinstehen, welcher Beweiswert dem Rentenbescheid hinsichtlich der für eine krankheitsbedingte Kündigung anzustellenden Prognose beizumessen wäre, wenn sich der Arbeitnehmer darauf berufen würde, er sei nur vorübergehend arbeitsunfähig. Jedenfalls beinhaltet die Bewilligung einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente keine unwiderlegliche Vermutung einer nur vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit (vgl. dazu noch unten zu 2 b). Die Beklagte hat hier die Dauerhaftigkeit der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin bereits im Kündigungsschreiben und sodann in der Klageerwiderung vom 24. Juli 1996 unter Bezugnahme auf die vertrauensärztlichen Untersuchungen vom 10. März, 30. April, 6. Mai und 15. Dezember 1992 sowie vom 12. August 1993 dezidiert behauptet. Schon das Arbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 22. Oktober 1996 zutreffend darauf hingewiesen, die Klägerin habe diesen Vortrag der Beklagten nicht näher bestritten, ohne daß die Klägerin dem in der Berufungsinstanz entgegengetreten wäre, und selbst in der Revisionsinstanz hat die Klägerin nicht dargelegt, aufgrund welcher Tatsachen die entsprechende Prognose unzutreffend gewesen sein soll. Auch hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung



vor dem Senat unwidersprochen vorgetragen, die mit der vertretungsweisen Besetzung der von der Klägerin blockierten Planstelle und der Unmöglichkeit dauerhafter Personaldispositionen verbundenen betrieblichen Beeinträchtigungen seien nicht auf unabsehbare Zeit zumutbar. Unter diesen Umständen ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht die streitige Kündigung für sozial gerechtfertigt angesehen hat.

2. Auch § 59 Abs. 1 BAT steht der Wirksamkeit der streitigen Kündigung nicht entgegen. Gemäß § 59 Abs. 1 Satz 4 und Satz 5 BAT ruht das Arbeitsverhältnis, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird, mit allen Rechten und Pflichten bis zum Tag des Fristablaufs, „längstens bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet“.

a) Der normative Teil von Tarifverträgen ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen wie ein Gesetz. Zu berücksichtigen sind zunächst der Wortlaut, ferner der in den Tarifnormen zum Ausdruck gekommene Wille der Tarifvertragsparteien, der tarifliche Gesamtzusammenhang sowie notfalls ergänzend die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse, die Entstehungsgeschichte und eine praktische Tarifübung (vgl. zuletzt Senatsurteil vom 17. September 1998 - 2 AZR 419/97 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, m.w.N.).

b) Nach dem Wortlaut des § 59 Abs. 1 BAT ist eine Kündigung im Ruhenszeitraum wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit nicht ausgeschlossen. Wenn § 59 Abs. 1 Satz 5 BAT für das Ende des Ruhens des Arbeitsverhältnisses darauf abstellt, daß das Arbeitsverhältnis endet, so bleibt die Art möglicher Auflösungsstatbestände offen.



In Betracht kommen neben der Bewilligung einer Dauerrente (§ 59 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 BAT) etwa das Erreichen der Altersgrenze, ein Auflösungsvertrag oder eben auch eine Kündigung (Clemens/Scheuring/Steinken/Wiese, BAT, § 59 Erl. 8 b; Crisolli/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, § 59 BAT Erl. 9 a; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Pühler, BAT, § 59 Erl. 9).

c) Abgesehen davon, daß ein Wille der Tarifvertragsparteien zum Ausschluß einer Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses im Wortlaut der Tarifvertragsnormen keinen Niederschlag gefunden hat, läßt sich ein solcher Wille auch aus der Entstehungsgeschichte von § 59 Abs. 1 Satz 4 und Satz 5 BAT nicht belegen. Vor Einfügung der beiden Sätze durch den 52. Änderungstarifvertrag vom 31. August 1984 sollte das in § 59 Abs. 1 BAT vorgesehene automatische Ende des Arbeitsverhältnisses auch bei Bewilligung einer bloßen Zeitrente eintreten. Endete die Rente auf Zeit, weil der Angestellte wieder erwerbs- bzw. berufsfähig war, so hatte er bei Eintritt eines neuen Versicherungsfalles keinen Anspruch auf Versorgungsrente, wenn er dazwischen nicht wieder in einem zusatzversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt worden war. Dies sollte zwar durch die zum 1. Januar 1985 in Kraft getretene Änderung des § 59 Abs. 1 BAT vermieden werden (vgl. Clemens/Scheuring, aaO; Uttlinger/Breier, aaO). Dafür, daß nach § 59 Abs. 1 Satz 4 und Satz 5 BAT darüber hinausgehend eine Kündigung wegen der langandauernden Erkrankung generell ausgeschlossen sein soll (vgl. Crisolli/Ramdohr, aaO), gibt es aber keinen Beleg (ebenso VGH Mannheim, Beschluß vom 15. Juli 1997 - 9 S 1490/96 - br 1998, 75 f.), vielmehr spricht das undifferenzierte Abstellen auf das Ende des Arbeitsverhältnisses als zeitliche Begrenzung des Ruhens eher für das Gegenteil. Schließlich hätte ein Angestellter im öffent-



lichen Dienst, dessen Arbeitsverhältnis nach Auslaufen der befristeten Rente und damit des Ruhenszeitraums durch krankheitsbedingte Kündigung beendet wurde und der deshalb bei Eintritt eines neuen Versicherungsfalles nicht mehr gemäß § 26 f., § 37 Abs. 1 a SVBL pflichtversichert war, ebenfalls keinen Anspruch auf Versorgungs-, sondern nur auf Versicherungsrente.

d) Der Beklagten ist ferner darin zuzustimmen, daß der Rentenbescheid, mit dem die befristete EU-Rente bewilligt wird, nicht zwingend belegt, der Arbeitnehmer sei auch nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen nur vorübergehend arbeitsunfähig. Ein Rentenbescheid bindet die Arbeitsgerichte nicht uneingeschränkt, vielmehr muß arbeitsrechtlich sichergestellt werden, daß über die Tarifvertragsbestimmung des § 59 Abs. 1 BAT der Kündigungsschutz nach § 1 KSchG, §§ 622, 626 BGB nicht umgangen wird (BAG Urteil vom 28. Juni 1995 - 7 AZR 555/94 - AP Nr. 6 zu § 59 BAT). Auch sind der rentenversicherungsrechtliche Begriff der Erwerbsunfähigkeit und der arbeitsrechtliche Begriff der Arbeitsunfähigkeit nicht deckungsgleich (vgl. BAGE 65, 187 = AP Nr. 92 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Zudem kann sich die dem Bescheid über die Bewilligung einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente zugrundeliegende Prognose, für eine Behebung oder Minderung der Erwerbsunfähigkeit in absehbarer Zeit bestehe begründete Aussicht, während der Rentengewährung und damit dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses ändern. Deshalb ist die Frage, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Kündigung zur Auflösung bringen



- 10 -

kann, kündigungsrechtlich und nicht unmittelbar rentenversicherungsrechtlich zu beantworten.

Etzel Bitter Fischermeier

Lenz Bensinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)