

Aktenzeichen: 7 AZR 101/97

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. März 1998

- 7 AZR 101/97 -

I. Arbeitsgericht

Hildesheim

Urteil vom 14. Mai 1996

- 2 Ca 674/95 -

II. Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Urteil vom 10. Oktober 1996

- 14 (11) Sa 1025/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Rücknahme des Rentenantrags und auflösende Bedingung

.Gesetz:

BAT § 59 Abs. 1 und Abs. 2 in der Fassung des 67. ÄndTV zum
BAT vom 4. November 1992; SGB X § 40 Abs. 1, § 41 Abs. 1; SGG
§ 84

Leitsatz:

Das Arbeitsverhältnis eines Angestellten endet nicht nach
§ 59 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT mit Ablauf des Monats, in dem ihm
ein Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Fest-
stellung einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zugestellt
wird, wenn der Angestellte den Rentenantrag bis zum Ablauf
der Widerspruchsfrist des § 84 SGG zurücknimmt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 101/97

14 (11) Sa 1025/96 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. März 1998

U r t e i l

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

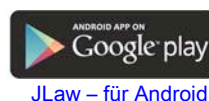
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, die Richterin Schmidt und den Richter Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Ruppert und Meyer für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. Oktober 1996 - 14 (11) Sa 1025/96 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT.

Der 1943 geborene Kläger ist bei dem beklagten Land seit dem 1. Juni 1977 als Pflegehelfer im Landeskrankenhaus in H beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung.

Dort ist u.a. bestimmt:

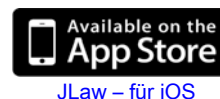
"§ 59

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses
wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

- (1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Angestellte berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des



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



Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tag an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI, oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (2) Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

..."

Der Kläger beantragte am 1. März 1995 die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) bewilligte ihm mit Bescheid vom 13. Oktober 1995 rückwirkend ab dem 1. Juni 1995 eine Rente wegen Berufsunfähigkeit. Das beklagte Land erhielt eine Mitteilung der BfA über den



- 4 -

Rentenbescheid am 23. Oktober 1995. Der Kläger erhob am 26. Oktober 1995 Widerspruch gegen die Ablehnung seines Antrags auf Erwerbsunfähigkeitsrente. Mit Schreiben vom 1. November 1995, das bei der BfA am 3. November 1995 einging, nahm er seinen Rentenantrag vom 1. März 1995 zurück. Das beklagte Land teilte dem Kläger am 6. November 1995 mit, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Rentenbescheids der BfA mit Ablauf des 31. Oktober 1995 beendet.

Mit der am 17. November 1995 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, daß sein Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land nicht nach § 59 BAT beendet worden sei. Die Voraussetzungen der Tarifnorm seien schon deshalb nicht erfüllt, weil der Rentenbescheid der BfA aufgrund der Rücknahme seines Rentenantrags vor Ablauf der Widerspruchsfrist keinerlei Rechtswirkungen habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 31. Oktober 1995 aufgelöst worden ist.

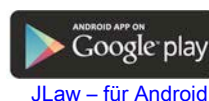
Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land weiter sein Ziel, die Abweisung der Klage zu erreichen. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend entschieden, daß die Voraussetzungen für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT nicht vorgelegen haben, nachdem der Kläger seinen Rentenanspruch noch vor Eintritt der Bestandskraft des Rentenbescheids zurückgenommen hat. Das ergibt die Auslegung der Tarifbestimmungen des § 59 BAT.

1. Dem Landesarbeitsgericht kann allerdings nicht in seiner Rechtsauffassung beigespflichtet werden, das Arbeitsverhältnis des Klägers sei schon deshalb nicht mit Ablauf des 31. Oktober 1995 beendet worden, weil der Rentenbescheid der BfA vom 13. Oktober 1995 aufgrund der Rücknahme des Rentenanspruchs seitens des Klägers vor Eintritt der Unanfechtbarkeit des Bescheids von Anfang an unwirksam gewesen sei. Die Rücknahme des Rentenanspruchs führe ebenso wie sein ursprüngliches Fehlen zur Nichtigkeit des Rentenbescheids.

Bereits die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Rentenbescheid sei nichtig, wenn er ohne Antrag des betroffenen Versicherten erlassen worden sei, ist angesichts der veränderten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur generellen Nichtigkeit eines ohne den erforderlichen Antrag erlassenen Verwaltungsakts in dieser Form nicht zutreffend (BSG Urteil vom 21. Juni 1995 - 6 RKa 54/94 - BSGE 76, 149). Das Bundessozialgericht (BSGE 76, 149, 151 f.) geht angesichts der Regelung des § 41



Abs. 1 Nr. 1 SGB X vielmehr davon aus, daß das Fehlen eines Antrags je nach seiner Bedeutung für das Verfahren auch nur zur anfechtbaren Rechtswidrigkeit führen kann. Differenziert das sozialrechtliche Verwaltungsverfahren sogar bei unterlassenen Antrag zwischen Nichtigkeit und Anfechtbarkeit, kann jedenfalls nicht angenommen werden, daß die Rücknahme des das Rentenverfahren nach §§ 115 ff. SGB VI einleitenden Antrags die Nichtigkeit des Rentenbescheids nach § 40 Abs. 1 SGB X zur Folge hat. Der Rentenbescheid leidet nicht seit seinem Erlass an einem schwerwiegenden Fehler, sondern hat anschließend seine Wirksamkeit wegen der Antragsrücknahme verloren mit der Folge, daß der Versicherte aus dem Bescheid keine Rentenansprüche herleiten kann.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist jedoch im Ergebnis darin zu folgen, daß die Auslegung des § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 i.V.m. § 59 Abs. 1 Unterabs. 2 und § 59 Abs. 2 BAT ergibt, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht herbeigeführt wird, wenn der Arbeitnehmer von seiner sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis (BSG Urteil vom 9. August 1995 - 13 RJ 43/94 - BSGE 76, 218, 221) Gebrauch macht und seinen Rentenanspruch vor Ablauf der Widerspruchsfrist zurücknimmt und der Arbeitgeber davon alsbald unterrichtet wird. Das ergibt eine Auslegung des Tarifvertrags nach Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck der Vorschriften sowie der Berücksichtigung verfassungsrechtlicher Wertungen.

a) Der Wortlaut des § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT über den Eintritt der auflösenden Bedingung am Ende des Monats, in dem dem Arbeitnehmer ein Rentenbescheid zugestellt wird, mit dem Berufsunfähigkeit oder dauerhafte Erwerbsunfähigkeit festgestellt wird,



ist nicht eindeutig. Einerseits stellen die Tarifvertragsparteien auf den Rentenbescheid ab, ohne den Rentenanspruch überhaupt zu erwähnen. Das spricht dafür, daß es auf die nach Ablauf des Zustellungsmonats folgenden Ereignisse nicht ankommt. Hinsichtlich der weiteren Voraussetzung der Versorgung aus einer Versorgungseinrichtung erwähnen die Tarifvertragsparteien keinen Bescheid oder Mitteilung der Versorgungseinrichtung oder auch nur die Anspruchsberechtigung des Arbeitnehmers. Insoweit verlangen die Tarifvertragsparteien, daß der Versicherte 'die Versorgung "erhält". Das spricht dafür, daß der tatsächliche Bezug einer Zusatzversorgung Tatbestandsvoraussetzung ist.

b) Aus dem tariflichen Zusammenhang ist erkennbar, daß die Tarifvertragsparteien die Beendigung nicht nur an das Vorliegen der objektiven Voraussetzungen für den Bezug von Rente und Zusatzversorgung am Monatsende geknüpft haben. Sie sind vielmehr - von der Ausnahme des Falls der schuldhaften Verzögerung des Rentenanspruchs abgesehen - davon ausgegangen, daß der seinen Arbeitsplatz verlierende, in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherte Arbeitnehmer tatsächlich rentenversicherungsrechtliche Leistungen dauerhaft erhält. Das wird deutlich in § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT über die verschobene Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Rentenbeginn nach Zustellung des Rentenbescheids. Es wird besonders erkennbar durch die Regelungen über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei befristeter Rente wegen Verminderung der Erwerbsfähigkeit und findet seine Fortsetzung in der Bestimmung des § 59 Abs. 2 BAT über die Auslaufristen bei fehlender Zusatzversorgung. Allen Vorschriften ist gemein, daß die rentenrechtli-



che oder wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers durch tatsächliche Leistungen des Rentenversicherungsträgers und der Zusatzversorgung oder vorübergehend des Arbeitgebers gewährleistet ist, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung aufgrund der auflösenden Bedingung des § 59 Abs. 1 BAT enden soll.

Das legt den Schluß nahe, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls dann nicht eintreten soll, wenn - wie im Streitfall - feststeht, daß der Versicherte aus dem Rentenbescheid für die dem Zustellungsmonat nachfolgenden Zeiträume keine Ansprüche aus dem Rentenbescheid herleiten kann.

c) Die Auslegung der Tarifbestimmungen, daß die Tarifvertragsparteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung an den dauerhaften Bezug rentenrechtlicher Leistungen des ausscheidenden Arbeitnehmers geknüpft haben, ist auch unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten geboten.

Nach der Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 11. Juni 1997 - 7 AZR 186/96 - AP Nr. 7 zu § 41 SGB VI; und Urteil vom 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt) beschränken Regelungen, die unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, diesen in seiner arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit. Art. 12 Abs. 1 GG schützt den einzelnen nicht nur darin, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf zu ergreifen, sondern auch seinen Willen, diese Beschäftigung beizubehalten oder aufzugeben. Das Grundrecht schützt aller-



dings nur gegen staatliche Maßnahmen, die diese Freiheit beschränken, Art. 1 Abs. 3 GG. Einen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust eines Arbeitsplatzes aufgrund privater Dispositionen gewährt das Grundrecht dagegen nicht. Das gilt auch hinsichtlich der Tarifnormen. Sie beruhen auf kollektiv ausgeübter Privatautonomie. Die Geltung der Normen beruht auf dem privatautonomen Verbandsbeitritt ihrer Mitglieder mit der Wahrnehmung ihres Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG oder der einvernehmlichen Vereinbarung von bestehenden Tarifnormen. Damit unterwerfen sich Arbeitsvertragsparteien dem Tarifrecht.

Mit der privatautonomen Unterwerfung unter geltendes Tarifrecht sind die Parteien eines Arbeitsverhältnisses der Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien allerdings nicht schutzlos ausgeliefert. Das folgt aus der vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichtet, einzelne Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren. So sind staatliche Gerichte gehalten, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen, den staatlichen Kündigungsschutz umgehenden Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen und damit einen angemessenen Ausgleich der kollidierenden Grundrechtspositionen der Arbeitsvertragsparteien zu finden. Das geschieht bei Befristungen und auflösenden Bedingungen in Arbeitsverträgen durch die gerichtliche Befristungskontrolle.

Eine tarifliche Beendigungsnorm, die die Freiheit der Berufsausübung allein an die Feststellung der Berufsunfähigkeit



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



knüpfte und die eine fehlende rentenrechtliche Absicherung unbeachtet ließe, wäre mit den Grundsätzen der Befristungskontrolle nicht vereinbar, durch die der Staat seiner von Verfassungs wegen gebotenen Pflichten nachkommt. Die Tatsache einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit stellt für sich genommen keinen eine auflösende Bedingung rechtfertigenden Sachgrund dar. Erst die Einbindung der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer durch die Anbindung an die rentenrechtliche Versorgung rechtfertigt den Auflösungsstatbestand ohne Kündigung. Da nicht anzunehmen ist, daß Tarifvertragsparteien des BAT grundrechtswidrige Vorschriften erlassen wollten, ist erkennbar, daß sie keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Angestellten wollten, wenn feststeht, daß der Arbeitnehmer weder eine Rente noch eine Zusatzversorgung bekommt. Das gilt auch für den Fall, daß der Tatbestand nach Ablauf des Zustellungsmonats wie im Streitfall durch Rücknahme des Rentenanspruchs, aber noch im Rahmen der Widerspruchsfrist des § 84 SGG eintritt. Die sozialrechtliche Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers, durch Rücknahme des Rentenanspruchs innerhalb der Zeit, in der er den Rentenbescheid angreifen kann, um günstigere Bedingungen zu erreichen, auf eine für ihn nicht akzeptabel erscheinende rentenversicherungsrechtliche Leistung zu verzichten, bewirkt arbeitsrechtlich den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

d) Dieser Tarifauslegung stehen auch keine Gesichtspunkte mangelnder Praktikabilität entgegen. Vom Arbeitgeber wird lediglich verlangt, daß er in der Zeit bis zum Ablauf der Widerspruchsfrist und ggf. einer zusätzlichen Frist von wenigen Tagen für die Übermittlung der arbeitnehmerseitigen Mitteilung über die Rücknahme des Rentenanspruchs keine Dispositionen über den möglicherweise zum



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



Ende des Zustellungsmonats freigewordenen Arbeitsplatz trifft. Das ist maximal eine Frist von etwas mehr als einem Monat. Eine derartige Unsicherheit ist für eine kurze Übergangszeit hinzunehmen. Sie ist dem § 59 BAT im übrigen nicht fremd. Soll nämlich das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers nach den Vorschriften des § 59 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT infolge des Gutachtens eines Amtsarztes enden, muß der Arbeitgeber ggf. über einen sehr langen Zeitraum seine Vorstellungen über die Streichung oder Neubesetzung des vom Arbeitnehmer inne gehabten Arbeitsplatzes zurückstellen. Denn das Gutachten eines Amtsarztes bindet die Vertragsparteien und die Gerichte für Arbeitssachen anders als der Verwaltungsakt über die Feststellungen des Rentenversicherungsträgers nicht (BAG Urteil vom 8. Mai 1969 - 2 AZR 348/68 - AP Nr. 1 zu § 59 BAT). Das kann zur Folge haben, daß erst am Ende eines zeitraubenden arbeitsgerichtlichen Verfahrens die Beendigung oder der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses feststeht.

Der Arbeitgeber muß auch nicht dauerhaft hinnehmen, daß er einen berufsunfähigen Arbeitnehmer beschäftigen oder für ihn einen Arbeitsplatz freihalten muß. Seine Beschäftigungspflicht korrespondiert nur mit der Fähigkeit des Arbeitnehmers, seine vertragsgemäße Leistung erbringen zu können. Diese kann auch unter Berücksichtigung der Pflicht des Arbeitgebers zum Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz (Senatsurteil vom 28. Juni 1995 - 7 AZR 555/94 - AP Nr. 6 zu § 59 BAT) stark eingeschränkt sein. Schließlich bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, die Möglichkeiten des § 59 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT zu nutzen und wegen schuldhafter Verzögerung des Rentenanspruchs mittels eines amtsärztlichen



Gutachtens die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit herbeizuführen.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Ruppert

Schmidt

Meyer

Mikosch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)