

Aktenzeichen: 7 AZR 332/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. März 2006
- 7 AZR 332/05 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 7. September 2004
- 11 Ca 416/04 Ö -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 31. Mai 2005
- 13 Sa 1943/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Erwerbsminderung

Gesetze:

BAT § 59; TzBfG § 21, § 15 Abs. 2; SGB IX § 92, § 68 Abs. 1; SGB VI § 89 Abs. 1, § 102 Abs. 2; BGB § 242

Leitsatz:

Wird einem Angestellten, auf dessen Arbeitsverhältnis der BAT anzuwenden ist und der eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zugestellt, führt dies nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Angestellte nicht nach § 59 Abs. 3 letzter Halbsatz BAT innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids schriftlich seine Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber beantragt. Dies gilt auch, wenn dem Angestellten neben der unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 332/05
13 Sa 1943/04
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. März 2006

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 15. März 2006 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Dr. Spie für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 31. Mai 2005 - 13 Sa 1943/04 -, unter Zurückweisung der Revision im Übrigen, teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 7. September 2004 - 11 Ca 416/04 Ö -, unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen, teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund auflösender Bedingung nicht am 14. Juli 2004, sondern mit Ablauf des 6. August 2004 geendet hat.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund auflösender Bedingung am 14. Juli 2004 geendet hat. 1

Die Klägerin ist seit 1975 als Krankenschwester an der Medizinischen Hochschule Hannover des beklagten Landes beschäftigt. Zuletzt war sie mit 50 vH der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers tätig. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 5. Juni 1986 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen. § 59 BAT in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung lautet: 2

„§ 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

- (1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte erwerbsgemindert 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 Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 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 Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage 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.

...

- (2) ...
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Angestellte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Liegt bei einem Angestellten, der schwerbehindert iSd. SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

...“

Die Klägerin wurde bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Die Klägerin ist behindert mit einem Grad der Behinderung von 30. Im Oktober 2003 beantragte sie die Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen gemäß § 68 SGB IX. Dies war dem beklagten Land seit Oktober 2003 bekannt.

Mit Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 3. März 2004, der Klägerin zugegangen am 12. März 2004, wurde der Klägerin ab 1. Juni 2002 eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt. In dem Bescheid heißt es, hinsichtlich des noch geltend gemachten Anspruchs auf Rente wegen voller



Erwerbsminderung erhalte sie demnächst einen weiteren Bescheid. Mit Bescheid vom 9. März 2004, der Klägerin zugestellt am 17. März 2004, bewilligte die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte der Klägerin eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung für die Zeit vom 1. Dezember 2002 bis zum 30. November 2005.

Das beklagte Land teilte der Klägerin mit Schreiben vom 6. April 2004 mit, ihr Arbeitsverhältnis habe wegen der Zustellung des Bescheids über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung am 31. März 2004 geendet. Dagegen wandte sich die Klägerin mit der am 29. April 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage. Nachdem die Bundesagentur für Arbeit mit Bescheid vom 14. Mai 2004 dem Antrag der Klägerin auf Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen mit Wirkung ab 8. Oktober 2003 entsprochen hatte, beantragte das beklagte Land die Zustimmung des Integrationsamts zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin. Die Zustimmung wurde mit Bescheid vom 13. Juli 2004 erteilt. Der Zustimmungsbescheid ging dem beklagten Land am 14. Juli 2004 zu. Das beklagte Land berief sich daraufhin lediglich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 14. Juli 2004. Eine entsprechende Mitteilung an die Klägerin erfolgte mit Schreiben vom 21. Juli 2004. Mit Schriftsatz vom 28. Juli 2004 machte die Klägerin den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 14. Juli 2004 hinaus geltend.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe nicht nach § 59 BAT geendet. Das Arbeitsverhältnis hätte nur durch eine krankheitsbedingte Kündigung beendet werden können, die jedoch nicht ausgesprochen worden sei. Außerdem habe ihr Ehemann bei Übergabe der Rentenbescheide an die Sachbearbeiterin des beklagten Landes A am 25. März 2004 ausdrücklich ihre Weiterbeschäftigung verlangt. Das beklagte Land sei auf Grund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht gehalten gewesen, sie auf die wegen der Rentenbewilligung eintretende Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie auf die Form und Frist für den tariflichen Weiterbeschäftigungsantrag hinzuweisen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht, wie von der Beklagten im Schreiben vom 21. Juli 2004 mitgeteilt, zum 14. Juli 2004 geendet hat.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage



stattgegeben. Mit der Revision erstrebt das beklagte Land die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist überwiegend begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der zulässigen Klage zu Unrecht unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils in vollem Umfang stattgegeben. Die Klage ist nur insoweit begründet, als das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund auflösender Bedingung nicht am 14. Juli 2004, sondern erst mit Ablauf des 6. August 2004 geendet hat. Soweit das Landesarbeitsgericht der weitergehenden Klage entsprochen hat, war das Berufungsurteil - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - aufzuheben und die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts wieder herzustellen. 10

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich trotz der nicht dem Gesetz entsprechenden Formulierung des Klageantrags um eine Klage nach § 21, § 17 Satz 1 TzBfG, mit der die Klägerin geltend macht, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund des Eintritts einer auflösenden Bedingung am 14. Juli 2004 geendet hat. Dies ergibt sich aus der im Klageantrag erfolgten Bezugnahme auf das Schreiben vom 21. Juli 2004, mit dem sich das beklagte Land auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 59 BAT zum 14. Juli 2004 berufen hat. 11

II. Die innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist (§ 21, § 17 Satz 1 TzBfG) erhobene Klage ist im Wesentlichen unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 59 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 BAT geendet, da der Klägerin am 12. März 2004 der Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 3. März 2004 über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zugestellt wurde, das Integrationsamt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat und die Klägerin nicht nach § 59 Abs. 3 BAT innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich bei dem beklagten Land beantragt hat. Das Arbeitsverhältnis hat allerdings entgegen der Auffassung des beklagten Landes nicht mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts am 14. Juli 2004 geendet, sondern nach § 21, § 15 Abs. 2 TzBfG zwei Wochen nach Zugang der mit Schreiben vom 21. Juli 2004 erfolg- 12



ten schriftlichen Unterrichtung der Klägerin durch das beklagte Land über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

1. Die Klägerin hat den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG, die nach § 21 TzBfG für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung entsprechend gilt, geltend gemacht. 13

a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der in § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT normierten auflösenden Bedingung nach § 59 Abs. 4 BAT frühestens mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts am 14. Juli 2004 geendet. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin ohne Kündigung auf Grund teilweiser Erwerbsminderung bedurfte nach § 92 SGB IX der Zustimmung des Integrationsamts, da die Klägerin mit Wirkung vom 8. Oktober 2003 den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurde. Nach § 68 Abs. 1 SGB IX gelten die Regelungen des zweiten Teils des SGB IX, zu dem § 92 gehört, für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Der Gleichstellungsbescheid lag zwar bei Zustellung des Rentenbescheids am 12. März 2004 noch nicht vor. Die Gleichstellung erfolgte erst mit Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 14. Mai 2004. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedurfte aber nach § 92 SGB IX der Zustimmung des Integrationsamts, da die Klägerin bereits vor der Zustellung des Rentenbescheids im Oktober 2003 ihre Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen beantragt hatte und dies dem beklagten Land bekannt war. Insoweit gilt nichts anderes als für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen. Diese bedurfte nach der hier maßgeblichen, bis zum 30. April 2004 geltenden Rechtslage der Zustimmung des Integrationsamts nach § 85 SGB IX, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch - oder auf Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen - gestellt hatte und dies dem Arbeitgeber bekannt war oder ihm innerhalb einer angemessenen Frist, die im Falle der ordentlichen Kündigung in der Regel einen Monat betrug, bekannt gegeben wurde (*st. Rspr. zu der bis 30. April 2004 geltenden Rechtslage, vgl. etwa BAG 5. Juli 1990 - 2 AZR 8/90 - AP Schwbg 1986 § 15 Nr. 1 = EzA Schwbg 1986 § 15 Nr. 3*). 14

b) Die Klägerin hat sich spätestens mit dem am 29. Juli 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom 28. Juli 2004 und damit vor Ablauf von drei Wochen 15



nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses gegen dessen Beendigung zum 14. Juli 2004 gewandt.

2. Die Klage ist nur insoweit begründet, als das Arbeitsverhältnis nicht, wie von dem beklagten Land angenommen, mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbeseids des Integrationsamts, dh. am 14. Juli 2004, geendet hat, sondern nach § 21, § 15 Abs. 2 TzBfG zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des beklagten Landes vom 21. Juli 2004 über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 59 Abs. 1 BAT geendet, da der Klägerin am 12. März 2004 der Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 3. März 2004 über die Bewilligung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zugestellt wurde und die Klägerin nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Rentenbescheids schriftlich ihre Weiterbeschäftigung verlangt hat (§ 59 Abs. 3 BAT). Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht nicht entgegen, dass der Klägerin mit einem weiteren Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 9. März 2004 eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wurde. Dadurch wurde der Bescheid über die Bewilligung der unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung nicht aufgehoben. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist § 59 BAT nicht dahin gehend auszulegen, dass beim Zusammentreffen einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung das Arbeitsverhältnis nicht endet, sondern lediglich ruht.

a) Nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten der Bescheid des Rentenversicherungsträgers über seine Erwerbsminderung zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Ist der Angestellte schwerbehindert im Sinne des SGB IX und liegt in dem Zeitpunkt, in dem nach § 59 Abs. 1 BAT das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 4 BAT mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbeseids des Integrationsamts.

Diese Voraussetzungen waren bei der Klägerin am 14. Juli 2004 erfüllt. Der Klägerin wurde am 12. März 2004 der Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 3. März 2004 über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zugestellt. Die Klägerin erhält Versorgungsleistungen der



VBL. Die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser Erwerbsminderung wurde mit Bescheid vom 13. Juli 2004 erteilt. Der Zustimmungsbescheid wurde am 14. Juli 2004 zugestellt.

b) § 59 Abs. 3 BAT steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Angestellte, der teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. 19

Die Klägerin hat innerhalb der bis zum 26. März 2004 laufenden Frist des § 59 Abs. 3 BAT keinen schriftlichen Weiterbeschäftigungsantrag gestellt. Ein von ihrem Ehemann bei Übergabe der Rentenbescheide am 25. März 2004 möglicherweise mündlich geäußertes Weiterbeschäftigungsbegehren reicht dazu nicht aus. Das in § 59 Abs. 3 BAT bestimmte Schriftformerfordernis hat nicht nur deklaratorische Bedeutung, sondern ist konstitutiv (*BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - AP BAT § 59 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 620 Bedingung Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 4 b aa der Gründe*). 20

c) Die in § 59 Abs. 1 iVm. Abs. 3 BAT getroffene Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist wirksam. 21

aa) Die in § 59 Abs. 1 BAT normierte auflösende Bedingung ist sachlich gerechtfertigt. Sie beruht auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, der Arbeitnehmer werde im Falle der Erwerbsminderung künftig die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen können (*BAG 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - BAGE 107, 241 = AP BAT-O § 59 Nr. 1 = EzBAT § 59 BAT Nr. 20, zu I 1 a der Gründe*). § 59 Abs. 1 BAT dient einerseits dem Schutz des Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seine bisherige Tätigkeit zu verrichten und bei dem bei einer Fortsetzung der Tätigkeit die Gefahr einer weiteren Verschlimmerung seines Gesundheitszustandes besteht. Andererseits will die Tarifvorschrift dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung tragen, sich von einem Arbeitnehmer trennen zu können, der gesundheitsbedingt nicht mehr in der Lage ist, seine nach dem Arbeits-



vertrag geschuldete Leistung zu erbringen. Diese berechtigten Interessen beider Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich geeignet, einen sachlichen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung abzugeben (*BAG 6. Dezember 2000 - 7 AZR 302/99 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 3 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 16, zu B II 2 der Gründe; 31. Juli 2002 - 7 AZR 118/01 - BAGE 102, 114 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 19 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 17, zu I 2 b der Gründe*). Die verminderte Erwerbsfähigkeit stellt allein allerdings keinen ausreichenden Sachgrund für die auflösende Bedingung dar. Erst die Einbindung der Interessen des Arbeitnehmers durch die Anknüpfung an die rentenrechtliche Versorgung rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. § 59 BAT setzt deshalb voraus, dass das Arbeitsverhältnis nur bei einem voraussichtlich dauerhaften Rentenbezug ab dem Rentenbeginn enden soll (*BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - BAGE 111, 148 = AP TzBfG § 17 Nr. 5 = EzA TzBfG § 17 Nr. 5, zu II 1 b bb (1) der Gründe; 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - AP BAT § 59 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 620 Bedingung Nr. 3, zu I 4 a aa der Gründe*).

bb) Der Sachgrund des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist zwar in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht genannt. Die Aufzählung ist jedoch nur beispielhaft und soll weder andere von der Rechtsprechung bisher anerkannte noch weitere Gründe für Befristungen und auflösende Bedingungen ausschließen (*BT-Drucks. 14/4374 S. 18; BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - AP BAT § 59 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 620 Bedingung Nr. 3, zu I 4 a bb der Gründe*). 23

cc) Das in der ab 1. Januar 2002 geltenden Neufassung des § 59 Abs. 3 BAT erstmals normierte Frist- und Formerfordernis für den Weiterbeschäftigungsantrag des Angestellten ist ebenfalls wirksam. Dieses dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Tarifvertragsparteien haben damit der Rechtsprechung des erkennenden Senats zur Rechtslage vor In-Kraft-Treten der Neuregelung in § 59 Abs. 3 BAT Rechnung getragen (*vgl. etwa Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand: August 2004 § 59 Erl. 2 und 4; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau BAT Stand: September 2004 § 59 Erl. 6.1; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand: Oktober 2004 § 59 Rn. 41*). Der Senat hatte § 59 Abs. 1 BAT aF und vergleichbare Tarifbestimmungen aus verfassungsrechtlichen Gründen im Hinblick auf den Schutz der Freiheit der Berufsausübung des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG einschränkend dahingehend ausgelegt, dass das Arbeitsverhältnis trotz der Zustellung eines Bescheids über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit grundsätzlich nicht endete, wenn der Arbeitneh-



mer noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm nach seinem Leistungsvermögen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden konnte (*st. Rspr., vgl. etwa 9. August 2000 - 7 AZR 214/99 - BAGE 95, 264 = AP BAT § 59 Nr. 10 = EzBAT § 59 BAT Nr. 17, zu II 3 der Gründe*). Allerdings hat der Senat aus Gründen der Rechtssicherheit eine vorhandene Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nur berücksichtigt, wenn der Arbeitnehmer spätestens im Zeitpunkt der tarifvertraglich vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das konkrete Verlangen nach einer Weiterbeschäftigung auf einem bestimmten Arbeitsplatz geäußert hatte (*9. August 2000 - 7 AZR 749/98 - ZTR 2001, 270, zu II 2 c der Gründe*). Das Verlangen sollte so rechtzeitig erfolgen, dass der Arbeitgeber in der Lage war zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis im Falle der Rentenbewilligung endete oder ob es fortbestand, weil eine Beschäftigungsmöglichkeit auf einem dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers entsprechenden freien Arbeitsplatz gegeben war (*31. Juli 2002 - 7 AZR 118/01 - BAGE 102, 114 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 19 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 17, zu I 2 c der Gründe*).

Die der Tarifaufonomie unterliegende Regelung in § 59 Abs. 3 BAT nF ist somit 25
im Hinblick auf die vom Senat entwickelten Grundsätze nicht zu beanstanden. Dies gilt auch für die in § 59 Abs. 3 BAT normierte Antragsfrist und das konstitutive Schriftform-
erfordernis (*1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - AP BAT § 59 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 620 Bedingung Nr. 3, zu I 4 b aa und bb der Gründe mwN*).

d) Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht nicht entgegen, dass der Kläge- 26
rin neben der unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wurde.

aa) Das Arbeitsverhältnis endet zwar nach § 59 Abs. 1 Satz 4 BAT nicht, wenn dem 27
Angestellten nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bewilligt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist (§ 59 Abs. 1 Satz 5 BAT). Der Klägerin wurde aber nicht nur eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung, sondern mit Bescheid vom 3. März 2004 auch eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt. Dieser Rentenbescheid wurde nicht aufgehoben. Allein die Zustellung eines Bescheids über eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung beseitigt einen vorherigen Bescheid über eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung nicht. Vielmehr erhält der Versicherte, wenn für denselben Zeitraum Ansprüche auf mehrere Renten aus eigener Versicherung bestehen, nach § 89 Abs. 1 Satz 1 SGB VI nur die höchste Rente.



Darauf wurde in dem Rentenbescheid vom 9. März 2004 ausdrücklich hingewiesen und mitgeteilt, dass die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung deshalb nicht zu zahlen sei. Die Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses lagen daher trotz der durch Bescheid vom 9. März 2004 erfolgten Bewilligung der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung weiterhin vor.

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen in § 59 BAT und deren Sinn und Zweck nicht, dass beim Zusammentreffen einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung nur das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, nicht aber dessen Beendigung eintritt. Vielmehr endet das Arbeitsverhältnis auch in diesem Fall wegen der Bewilligung der unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wenn der Arbeitnehmer nicht form- und fristgerecht iSv. § 59 Abs. 3 BAT seine Weiterbeschäftigung beantragt hat.

28

§ 59 Abs. 1 BAT ordnet bei Bewilligung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit grundsätzlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Die Beendigung tritt - von der in § 59 Abs. 3 BAT geregelten Fallgestaltung abgesehen - nur dann nicht ein, wenn die Rente lediglich befristet gewährt wird. Damit tragen die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung, dass bei einer nur befristeten Rentenbewilligung mit der Wiederherstellung des vollen Leistungsvermögens des Arbeitnehmers und damit mit einer vertragsgemäßen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerechnet werden kann. Das ist jedoch nicht der Fall, wenn dem Arbeitnehmer neben der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt wird. Eine unbefristete Rente wird nach § 102 Abs. 2 Satz 4 SGB VI nur gewährt, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann. Bei gleichzeitiger Bewilligung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung und einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung kann daher nicht angenommen werden, dass der Arbeitnehmer sein volles Leistungsvermögen wiedererlangen wird. Mit einer Behebung der Erwerbsminderung ist jedenfalls in dem Umfang nicht zu rechnen, der zur Bewilligung der unbefristeten Rente geführt hat. Nach Sinn und Zweck der Vorschrift, dass das Arbeitsverhältnis bei Bewilligung einer Rente wegen Erwerbsminderung im Regelfall endet und es nur ausnahmsweise ruhend fortbestehen soll, wenn mit einer Wiederherstellung des vollen Leistungsvermögens gerechnet werden kann, endet das Arbeitsverhältnis auch dann, wenn dem Arbeitnehmer gleichzeitig eine befristete Rente wegen voller

29



Erwerbsminderung und eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt wird.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts erfordert die zugunsten des Arbeitnehmers nach § 59 Abs. 3 BAT bestehende Möglichkeit, bei teilweiser Erwerbsminderung unter bestimmten Voraussetzungen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Weiterbeschäftigungsantrag gegenüber dem Arbeitgeber verhindern zu können, keine einschränkende Auslegung der Regelung in § 59 Abs. 1 BAT dahingehend, dass beim Zusammentreffen einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung und einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung das Arbeitsverhältnis lediglich ruht, aber nicht endet. Sofern im Hinblick auf die Wahrung der dem Arbeitnehmer nach § 59 Abs. 3 BAT zustehenden Rechte überhaupt eine einschränkende Auslegung des in § 59 Abs. 1 BAT normierten Beendigungstatbestands geboten sein sollte, würde dem Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass beim Zusammentreffen einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung und einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung das Arbeitsverhältnis dann nicht endet, sondern nur ruht, wenn der Arbeitnehmer unabhängig von den weiteren Voraussetzungen des § 59 Abs. 3 BAT form- und fristgerecht im Sinne des letzten Halbsatzes der Vorschrift seine Weiterbeschäftigung beantragt. Auch wenn im Zeitpunkt der Zustellung des Bescheids über die Bewilligung der unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Grund der gleichzeitig bestehenden vorübergehenden vollen Erwerbsminderung eine abschließende Klärung der Frage, ob nach Wegfall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den dann teilweise erwerbsgeminderten Arbeitnehmer besteht, nicht möglich sein sollte, kann der Arbeitnehmer, wenn er an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses interessiert ist, zumindest innerhalb der Frist des § 59 Abs. 3 letzter Halbsatz BAT in der vorgeschriebenen Form seine Weiterbeschäftigung beantragen. Dies entspricht Sinn und Zweck des Weiterbeschäftigungsantrags. Dadurch soll bei teilweiser Erwerbsminderung alsbald Klarheit darüber geschaffen werden, ob das Arbeitsverhältnis fortbesteht oder ob der Arbeitnehmer wegen der Erwerbsminderung und des Rentenbezugs an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht interessiert ist. Dieses Klärungsbedürfnis besteht auch dann, wenn der auf Dauer teilweise erwerbsgeminderte Arbeitnehmer vorübergehend in vollem Umfang erwerbsgemindert ist. Auch in diesem Fall liegt es im Interesse der Arbeitsvertragsparteien, alsbald zu klären, ob das Arbeitsverhältnis auf Grund des unbefristeten Rentenbezugs endet oder ob es nach Wegfall der befristeten Rente we-

30

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



gen voller Erwerbsminderung fortgesetzt werden soll. Da die Klägerin innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids vom 3. März 2004 keinen schriftlichen Weiterbeschäftigungsantrag gestellt hat, bedarf es keiner Entscheidung, ob beim Zusammentreffen einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung bei Stellung des Weiterbeschäftigungsantrags die übrigen Voraussetzungen des § 59 Abs. 3 BAT vorliegen müssen und bereits zu diesem Zeitpunkt abschließend geprüft werden kann, ob nach Wegfall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung und Wiederherstellung der teilweisen Erwerbsfähigkeit eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers möglich ist.

e) Die Berufung des beklagten Landes auf das Fehlen eines nach § 59 Abs. 3 BAT form- und fristgerechten Weiterbeschäftigungsantrags der Klägerin verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). 31

aa) Der Hinweis eines öffentlichen Arbeitgebers auf die Nichteinhaltung einer Formvorschrift kann eine nach § 242 BGB unzulässige Rechtsausübung sein, wenn die Nichteinhaltung der Form durch ein Verhalten des Arbeitgebers veranlasst worden ist, zB wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der schriftlichen Geltendmachung des Weiterbeschäftigungsantrags abgehalten hat. Der Arbeitgeber setzt sich dann in Widerspruch zu seinem eigenen früheren Verhalten, wenn er zunächst den Arbeitnehmer zur Untätigkeit oder Nichteinhaltung der Form veranlasst und danach aus dem von ihm veranlassten Tatbestand einen Vorteil für sich selbst ableiten will (*BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - AP BAT § 59 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 620 Bedingung Nr. 3, zu I 5 a der Gründe; vgl. zur Berufung auf eine Ausschlussfrist: BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 459/96 - AP BAT § 70 Nr. 27 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 125, zu II 1 der Gründe*). 32

bb) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Die Klägerin wurde von dem beklagten Land nicht davon abgehalten, einen schriftlichen Weiterbeschäftigungsantrag zu stellen. Nach Darstellung der Klägerin hatte ihr die Sachbearbeiterin des beklagten Landes A vor dem 25. März 2004 in einem Telefongespräch erklärt, sie wolle sich um alles weitere kümmern, die Klägerin solle sich keine Sorgen machen. Durch diese Erklärung wurde die Klägerin nicht von der Einhaltung der Schriftform für das Weiterbeschäftigungsbegehren abgehalten. Vielmehr bezog sich die Äußerung, wie das Arbeitsgericht in den vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Entscheidungs- 33



gründen des erstinstanzlichen Urteils zutreffend ausgeführt hat, auf die technische Abwicklung der Überleitung in den Rentenbezug. Die Klägerin hat selbst nicht vorgetragen, dass die Sachbearbeiterin die von ihr behauptete Erklärung im Zusammenhang mit einem Weiterbeschäftigungsverlangen abgegeben hat.

cc) Das beklagte Land war entgegen der Auffassung der Klägerin nicht verpflichtet, sie auf die in § 59 Abs. 3 BAT vorgeschriebene Form und Frist hinzuweisen. Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers, sich selbst Gewissheit darüber zu verschaffen, in welcher Form und Frist er seine Rechte geltend zu machen hat (*vgl. zur Ausschlussfrist BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 459/96 - AP BAT § 70 Nr. 27 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 125, zu II 2 b der Gründe*). Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis umfasst nicht die Verpflichtung, den Arbeitnehmer über das Bestehen von Formvorschriften zu belehren (*ErfK/Preis 6. Aufl. §§ 125 bis 127 BGB Rn. 68; BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - AP BAT § 59 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 620 Bedingung Nr. 3, zu I 5 a der Gründe*). Deshalb obliegt es dem Arbeitnehmer, sich über die rechtlichen Folgen seines Rentenanspruchs zu informieren (*BAG 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - BAGE 107, 241 = AP BAT-O § 59 Nr. 1 = EzBAT § 59 Nr. 20, zu I 3 d der Gründe; 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - aaO*). Eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers kann sich zwar dann ergeben, wenn er das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis veranlasst (*BAG 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - aaO*). Die Klägerin hat jedoch selbst nicht behauptet, dass das beklagte Land sie zur Stellung des Rentenanspruchs veranlasst hätte.

f) Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat allerdings auf Grund der auflösenden Bedingung nicht mit Ablauf des Tages der Zustellung des Bescheids des Integrationsamts am 14. Juli 2004 geendet, sondern nach § 21, § 15 Abs. 2 TzBfG erst mit Ablauf des 6. August 2004.

aa) Das Arbeitsverhältnis endet nach § 59 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 59 Abs. 4 BAT mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts. Nach § 21, § 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis im Falle einer auflösenden Bedingung jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. Dies haben auch die Tarifvertragsparteien des BAT bei ihrer Normsetzung berücksichtigt, wie sich aus dem Wortlaut des letzten Satzes der Protokollnotizen zu Nr. 1 SR 2y BAT ergibt. Dort haben die Tarifvertragsparteien die gesetz-



liche Frist für bestimmte Fälle von zwei auf vier Wochen erweitert. Sie gehen damit von der gesetzlichen Frist auch in den anderen Fällen, somit auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 59 BAT, aus (*BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - AP BAT § 59 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 620 Bedingung Nr. 3, zu I 6 der Gründe*).

bb) Der Bescheid des Integrationsamts über die Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin wurde am 14. Juli 2004 zugestellt. Hierüber und über den Eintritt der auflösenden Bedingung hat das beklagte Land die Klägerin mit Schreiben vom 21. Juli 2004 unterrichtet. Das Arbeitsverhältnis hat daher zwei Wochen nach Zugang dieses Schreibens bei der Klägerin geendet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht festgestellt, wann der Klägerin das Schreiben zugegangen ist. Aus der in den Akten befindlichen Kopie des Schreibens ergibt sich jedoch, dass dieses am 21. Juli 2004 abgesandt wurde. In entsprechender Anwendung von § 270 Satz 2 ZPO ist davon auszugehen, dass das Schreiben der Klägerin zwei Werkstage später, somit am 23. Juli 2004 zugegangen ist. Die 2-Wochen-Frist des § 15 Abs. 2 TzBfG lief daher am 6. August 2004 ab.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dörner

Gräfl

Koch

Günther Metzinger

Spie



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

