

Aktenzeichen: 7 AZR 440/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 23. Juni 2004
- 7 AZR 440/03 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 30. Januar 2003
- 50 Ca 23083/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 13. Juni 2003
- 17 Sa 546/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Klagefrist - Erwerbsunfähigkeitsrente

Gesetze:

GG Art. 12 Abs. 1; ZPO § 256; TzBfG § 21, § 15 Abs. 2; KSchG § 7; BAT § 59 Abs. 1; Protokollnotiz Satz 2 zu SR 2y BAT Nr. 1

Leitsätze:

1. Streiten die Parteien darüber, ob eine auflösende Bedingung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich eingetreten ist, findet § 17 Satz 1 TzBfG keine Anwendung. Der Arbeitnehmer macht in diesem Fall nicht die Rechtsunwirksamkeit der auflösenden Bedingung iSd. § 21, § 17 Satz 1 TzBfG geltend.

2. Das Arbeitsverhältnis endet nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT auch dann, wenn der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung nach Ablauf der Widerspruchsfrist des § 84 Abs. 1 SGG aufgehoben wird und dem Arbeitnehmer stattdessen eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 440/03
17 Sa 546/03
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 2004 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann und Güner 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 Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 13. Juni 2003 - 17 Sa 546/03 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. Januar 2003 - 50 Ca 23083/02 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund auflösender Bedingung nach § 59 BAT nicht zum 30. November 2001, sondern zum 9. Februar 2002 beendet wurde.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der 1951 geborene Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 1. Oktober 1972 als Masseur und medizinischer Bademeister beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Darüber hinaus ist im Arbeitsvertrag die Geltung des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) vom 4. November 1966 in seiner jeweiligen Fassung vereinbart.

In § 59 BAT ist ua. bestimmt:

„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.

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten des 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.

...“

In der Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) idF vom 1. Januar 2002 heißt es ua.:

„...“

Protokollnotizen:

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.

...

6. Abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) begründet werden. ...



...

§ 21 TzBfG gilt in den Fällen, in denen die auflösende Bedingung nicht auf Gründen in der Person des Angestellten beruht, mit der Maßgabe, dass bei der Anwendung des § 15 Abs. 2 TzBfG anstelle der Frist von zwei Wochen eine solche von vier Wochen tritt, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung länger als ein Jahr bestanden hat.“

Der Kläger erhielt von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) für die Zeit vom 1. Februar 2000 bis zum 31. Juli 2001 auf seinen Antrag eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit. Spätestens am 3. August 2001 beantragte er die befristete Weitergewährung dieser Rente. Mit Bescheid vom 28. November 2001 bewilligte die BfA eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf unbestimmte Dauer. Der Bescheid wurde dem Kläger Anfang Dezember 2001 und der Beklagten am 11. Januar 2002 zugestellt. Mit Schreiben vom 25. Januar 2002 wies die Beklagte den Kläger wegen dieses Rentenbescheides auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 59 BAT zum 30. November 2001 hin. Am 30. Januar 2002 beantragte der Kläger bei der BfA die Abänderung des Bescheides auf Gewährung einer Rente auf unbestimmte Dauer in eine Rente auf Zeit. Mit Bescheid vom 12. April 2002 hob die BfA die Bewilligung der Rente auf unbestimmte Dauer rückwirkend auf und bewilligte eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit bis zum Ablauf des Monats Januar 2003. Der Kläger teilte dies der Beklagten am 30. April 2002 mit und verlangte vergeblich die Bestätigung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht beendet sei, sondern ruhe.

Mit der am 22. August 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, sein Arbeitsverhältnis sei nicht nach § 59 BAT beendet worden. Dessen Voraussetzungen seien nicht gegeben. Der Bescheid der BfA vom 28. November 2001 sei fehlerhaft, da er zu keiner Zeit eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Dauer beantragt habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. November 2001 hinaus unbefristet fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger habe die Klagefrist des § 17



iVm. § 21 TzBfG versäumt und deshalb sei das Arbeitsverhältnis auf Grund der tarifvertraglich normierten auflösenden Bedingung beendet. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist im Wesentlichen unbegründet. Sie hat lediglich wegen des Zeitpunkts der Beendigung Erfolg. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsstreit nur im Ergebnis weitgehend zutreffend entschieden. Das Arbeitsverhältnis endete nicht auf Grund fingierter rechtswirksamer auflösender Bedingung wegen Versäumung der Klagefrist nach § 21, § 17 Satz 1 TzBfG iVm. § 7 KSchG zum 30. November 2001. Vielmehr ist das Arbeitsverhältnis der Parteien wegen Eintritts der in § 59 Abs. 1 BAT tarifvertraglich geregelten auflösenden Bedingung gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG zum Ablauf des 9. Februar 2002 beendet worden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2001 stehe wegen Versäumung der Klagefrist nach § 21, § 17 Satz 1 und 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG fest.

1. Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung seines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet worden ist (§ 17 Satz 1 TzBfG). Nach § 7 KSchG iVm. § 17 Satz 2 TzBfG gilt die Befristung als wirksam, wenn die Rechtsunwirksamkeit der vereinbarten Befristung nicht innerhalb dieser Frist gerichtlich geltend gemacht worden ist. Das trifft gemäß § 21 TzBfG auch für auflösend bedingte Arbeitsverträge zu. Versäumt ein Arbeitnehmer die gesetzlich vorgeschriebene Klagefrist, so gilt die auflösende Bedingung als rechtswirksam.

§ 59 Abs. 1 BAT regelt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Eintritts einer auflösenden Bedingung (*BAG 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - AP BAT-O § 59 Nr. 1; 23. Februar 2000 - 7 AZR 906/98 - BAGE 94, 7 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 25 = EzA BeschFG § 1 Klagefrist Nr. 3, zu 1 a der Gründe*). Der Arbeitnehmer,



der die Wirksamkeit dieser Tarifnorm überprüfen lassen will, hat die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG zu beachten.

2. Die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG findet jedoch keine Anwendung, wenn die Parteien nicht über die Wirksamkeit einer Norm oder einer Vereinbarung über eine auflösende Bedingung, sondern wie hier ausschließlich darüber streiten, ob die auflösende Bedingung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich eingetreten ist.

a) Nach dem Wortlaut des § 17 Satz 1 TzBfG muss lediglich die Rechtsunwirksamkeit der Befristung mit einer fristgerechten Klage geltend gemacht werden. Streiten dagegen die Parteien darüber, ob überhaupt eine Befristungsabrede getroffen wurde oder ob eine vertraglich vereinbarte Voraussetzung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, findet die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG keine Anwendung (*für die Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG: BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 622/00 - EzA TzBfG § 17 Nr. 1, zu B II 4 a der Gründe*). Das gilt ebenso, wenn die Rechtswirksamkeit einer auflösenden Bedingung nicht im Streit ist, sondern der Arbeitnehmer nur geltend macht, die auflösende Bedingung sei tatsächlich nicht eingetreten (*Vossen FS Schwerdtner 2003, 693, 695*). In diesem Fall stützt er seine Klage gerade nicht auf die Rechtsunwirksamkeit der Regelung über die auflösende Bedingung.

b) Dem entspricht auch die Rechtsfolge des § 7 1. Halbs. KSchG. Die dort angeordnete Fiktion bewirkt, dass der Arbeitsvertrag als wirksam befristet oder wirksam auflösend bedingt gilt (*BAG 19. Februar 2003 - 7 AZR 2/02 - NZA 2003, 1360, zu II 1 der Gründe*). Es wird nicht fingiert, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der wirksamen Befristung oder des Eintritts der wirksamen auflösenden Bedingung eingetreten ist.

3. Bei der vom Kläger erhobenen Klage handelt es sich infolgedessen nicht um eine Klage nach § 17 TzBfG, sondern um eine allgemeine Feststellungsklage iSd. § 256 ZPO, mit welcher die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Tatsachenverhandlung begehrt wird (*vgl. BAG 16. April 2003 - 7 AZR 119/02 - AP TzBfG § 17 Nr. 2 = EzA TzBfG § 17 Nr. 3, zu I 1 a der Gründe*). Der Kläger hat an der Feststellung ein berechtigtes Interesse, da die Beklagte von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2001 ausgeht.



II. Die Klage ist im Wesentlichen unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der Zustellung des Bescheides vom 28. November 2001 über die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf unbestimmte Dauer nach § 59 Abs. 1 BAT und nach dem Mitteilungsschreiben der Beklagten vom 25. Januar 2002 mit Ablauf des 9. Februar 2002 geendet. Den Rentenbescheid vom 28. November 2001 hat die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) zwar mit Bescheid vom 12. April 2002 abgeändert und dem Kläger rückwirkend lediglich eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bis zum Ablauf des Monats Januar 2003 gewährt. Das führt jedoch nicht zum Fortbestand oder Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses.

1. Nach § 59 Abs. 1 BAT endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, durch den festgestellt wird, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist. Allerdings genügt nicht die Bewilligung einer befristeten Rente, da § 59 Abs. 1 Satz 4 und Satz 5 BAT hierfür nur das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bestimmen. § 59 Abs. 1 BAT ist wirksam. Für die in ihr geregelte auflösende Bedingung besteht ein sachlicher Grund (*dazu ausführlich BAG 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - AP BAT-O § 59 Nr. 1, zu I 1 a und b der Gründe*).

a) Die Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 BAT für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Rentengewährung sind erfüllt. Der Kläger erhielt Anfang Dezember 2001 einen Bescheid seines Rentenversicherungsträgers über die Gewährung einer zeitlich unbefristeten Rente wegen Erwerbsunfähigkeit. Er erhält unstreitig eine Versorgung nach § 59 Abs. 1 Satz 1, 2. Halbs. BAT.

b) Die in § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT angeordnete Rechtsfolge trat ein, obwohl der Kläger nur eine befristete Rente beantragt hatte und die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) deshalb auf Grund seines Antrags vom 30. Januar 2002 die Bewilligung der Rente für unbestimmte Dauer mit Bescheid vom 12. April 2002 rückwirkend aufhob und nur eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit bewilligte. Der vormalige Rentenbescheid ist weder nichtig noch führt seine Aufhebung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

aa) Der Rentenbescheid ist nicht nichtig, weil der Kläger nur eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit beantragt hatte. Selbst bei Fehlen eines Rentenantrages ist ein Rentenbescheid nicht nichtig (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 101/97 -*



AP BAT § 59 Nr. 8 = EzA BAT § 59 Nr. 5, zu 1 der Gründe im Anschluss an BSG 21. Juni 1995 - 6 RKa 54/94 - BSGE 76, 149).

bb) Die rückwirkende Aufhebung der unbefristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit führt nicht dazu, dass die auflösende Bedingung nicht mehr fortwirkt. Das folgt weder aus der Tarifvorschrift noch aus der sie auslegenden Rechtsprechung des Senats.

(1) Nach der Rechtsprechung des Senats wird das Arbeitsverhältnis zwar trotz Zustellung des Rentenbescheids nicht beendet, wenn der Arbeitnehmer von seiner sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis Gebrauch macht und seinen Rentenanspruch vor Ablauf der Widerspruchsfrist des § 84 Abs. 1 SGG zurücknimmt oder einschränkt und der Arbeitgeber davon alsbald unterrichtet wird. Aus dem tariflichen Zusammenhang ist nämlich erkennbar, dass die Tarifvertragsparteien die Beendigung grundsätzlich nicht nur an das Vorliegen der objektiven Voraussetzungen für den Bezug von Rente und Zusatzversorgung am Ende des Arbeitsverhältnisses geknüpft haben, sondern auch davon ausgegangen sind, dass der seinen Arbeitsplatz verlierende Arbeitnehmer tatsächliche Rentenversicherungsleistungen dauerhaft erhält (11. März 1998 - 7 AZR 101/97 - AP BAT § 59 Nr. 8 = EzA BAT § 59 Nr. 5, zu 2 b der Gründe; 23. Februar 2000 - 7 AZR 906/98 - BAGE 94, 7 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 25 = EzA BeschFG 1985 § 1 Klagefrist Nr. 3, zu 2 a der Gründe). Diese Auslegung ist auch unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten geboten, da erst die Einbindung der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer durch die Anbindung an die rentenrechtliche Versorgung den Auflösungsstatbestand ohne Kündigung rechtfertigt. Die Erwerbsminderung stellt für sich gesehen keinen eine auflösende Bedingung rechtfertigenden Sachgrund dar. Es bedarf eines weiteren Tatbestands, wie den des Rentenanspruchs. Die Anknüpfung des Beendigungsstatbestandes an eine nur auf Antrag zu gewährende Rentenleistung wahrt das in Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Recht des Arbeitnehmers, in eigener Verantwortung über die Fortführung der von ihm gewählten Tätigkeit zu entscheiden (BVerfG 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - BVerfGE 84, 133 = AP GG Art. 12 Nr. 70 = EzA Art. 13 Einigungsvertrag Nr. 1, zu C III 1 der Gründe). Infolgedessen sind Veränderungen im Antragsverhalten eines Arbeitnehmers nach der Rechtsprechung des Senats unter bestimmten Voraussetzungen zu berücksichtigen. Wenn der Arbeitnehmer daher von seiner sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis Gebrauch macht und seinen Rentenanspruch vor Ablauf der Widerspruchsfrist zurücknimmt oder seinen Antrag innerhalb der Widerspruchsfrist und damit vor Eintritt der Bestandskraft des Rentenbescheides ein-



schränkt und anstelle einer Dauerrente eine befristete Rente begehrt, so treten die Rechtsfolgen des § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT nicht ein (*11. März 1998 - 7 AZR 101/97 - aaO, zu 2 der Gründe; 23. Februar 2000 - 7 AZR 906/98 - aaO, zu 2 a der Gründe*). Die Rechtslage ist jedoch anders, wenn der Arbeitnehmer die Widerspruchsfrist unge- nutzt verstreichen lässt. In diesem Fall bleibt es bei der in § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT an- geordneten Rechtsfolge. Die Tarifnorm ermöglicht keine weitere Auslegung des In- halts, dass das Arbeitsverhältnis trotz Vorliegens der Tatbestandsmerkmale fortbesteht (oder wiederauflebt), wenn der Anspruch auf unbefristete Rente wegen Erwerbsminde- rung nach Eintritt der formellen Bestandskraft des Rentenbescheids entfällt. Denn we- der der Wortlaut noch der systematische Zusammenhang der Norm noch die verfas- sungsrechtlich gebotene Beachtung des Arbeitnehmerschutzes rechtfertigen eine wei- tere Einschränkung im Anwendungsbereich der Vorschrift. Sowohl die Berücksichti- gung der Interessen des Arbeitgebers als auch die Rechtssicherheit erfordern viel- mehr, dass der Eintritt der Rechtsfolgen des § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT nur bis zum Ein- tritt der formellen Rechtskraft des Rentenbescheids und ggf. bis zum Ablauf einer kur- zen Mitteilungsfrist ungeklärt bleiben kann. Denn die Tarifvorschrift dient nicht nur dem Schutz des Arbeitnehmers vor Überbeanspruchung. Sie will auch dem rechtlichen Inte- resse des Arbeitgebers Rechnung tragen, sich von einem Arbeitnehmer zu trennen, der dauerhaft gesundheitsbedingt nicht in der Lage ist, seine vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen (*BAG 9. August 2000 - 7 AZR 214/99 - BAGE 95, 264 = AP BAT § 59 Nr. 10, zu II 2 der Gründe; 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - AP BAT-O § 59 Nr. 1, zu I 1 a der Gründe*). Er muss die Möglichkeit haben, nach Mitteilung über die bewilligte Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Dauer entsprechende Per- sonaldispositionen, zB durch Neueinstellungen vorzunehmen. Vom Arbeitgeber kann deshalb nur verlangt werden, dass er in der Zeit bis zum Ablauf der einmonatigen Wi- derspruchsfrist und ggf. einer zusätzlichen Frist von wenigen Tagen für die Übermitt- lung der arbeitnehmerseitigen Mitteilung über die Änderung des Rentenanspruchs keine Disposition über den möglicherweise zum Ende des Zustellungsmonats frei geworde- nen Arbeitsplatz trifft. Das ist aber maximal eine Frist von etwas mehr als einem Monat. Nur für eine solche Übergangszeit ist eine derartige Unsicherheit hinzunehmen (*23. Februar 2000 - 7 AZR 906/98 - aaO, zu 2 b der Gründe*). Danach darf der Arbeit- geber auf die Bestandskraft des Bescheides vertrauen. Eine unbestimmte Verlänge- rung dieser Frist würde die Interessen des Arbeitgebers unangemessen beschränken. Es wird für ihn nicht mehr absehbar, ob und ab wann er den Arbeitsplatz neu besetzen kann. Der Arbeitnehmer wird hierdurch auch nicht unangemessen benachteiligt. Seine



Dispositionsbefugnis über seine Rentenansprüche und damit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt erhalten. Er ist lediglich verpflichtet, bestimmte Fristen einzuhalten.

(2) Der Kläger hat seinen Änderungsantrag bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) mit Schreiben vom 30. Januar 2002 erhebliche Zeit nach Ablauf der einmonatigen Widerspruchsfrist des § 84 Abs. 1 SGG eingereicht. Denn nach der Zustellung des Bewilligungsbescheides über die unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente Anfang Dezember 2001 war die Widerspruchsfrist des § 84 SGG bereits Anfang Januar 2002 abgelaufen. Die klägerische Mitteilung über die Änderung des Rentenbescheides erfolgte gegenüber der Beklagten erst mit Schreiben vom 30. April 2002. Das war außerhalb der Widerspruchsfrist und im Hinblick auf die im Rahmen des § 59 BAT vorzunehmende Interessenabwägung zu spät. Hätte der Kläger innerhalb der Widerspruchsfrist auf die fehlerhafte Rentenbewilligung hingewiesen und auf Abänderung gedrungen sowie seinen Arbeitgeber darüber unverzüglich informiert, so wäre sein Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden.

2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete allerdings gem. § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT nicht mit Ablauf des Monats November 2001, wie die Vorinstanzen gemeint haben, oder Ende des Monats Dezember 2001, in dem der Bescheid dem Kläger zugestellt wurde, sondern erst zum 9. Februar 2002.

Nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wurde. Das wäre der Dezember 2001. Für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund auflösender Bedingung galt zu dieser Zeit allerdings § 15 Abs. 2 TzBfG entsprechend, § 21 TzBfG. Danach endet das Arbeitsverhältnis mit Eintritt der auflösenden Bedingung, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. Die davon abweichende, nicht auf eine Mitteilung des Arbeitgebers abstellende Regelung in § 59 Abs. 1 BAT ist jedoch nicht wegen Verstoßes gegen § 15 Abs. 2 TzBfG unwirksam. Die Tarifvertragsparteien haben zwar erst mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in Satz 2 der ergänzten Protokollnotizen zur SR 2y BAT Nr. 1 zur Anwendung des § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG die Regelung des § 15 Abs. 2 TzBfG in ihren Willen aufgenommen, indem sie ausdrücklich für eine nicht auf Gründen in der Person des Angestellten beruhende auflösende Bedingung anstelle der Frist von zwei Wochen eine Mitteilungsfrist von vier Wochen vereinbarten. Damit gehen sie seither für auf



Gründen in der Person des Angestellten beruhende auflösende Bedingungen, wie bei § 59 BAT, von der Geltung des § 15 Abs. 2 TzBfG aus. Für die Zeit von dem Inkrafttreten des TzBfG bis zur Reaktion der Tarifvertragsparteien auf die geänderte Gesetzeslage durch Ergänzung der Protokollnotizen ist § 59 Abs. 1 BAT ergänzend gesetzeskonform dahin auszulegen, dass nicht der Zustellungsbescheid im Dezember 2001, sondern erst ein darauf Bezug nehmendes Schreiben des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Auslauffrist beenden soll.

Das Schreiben der Beklagten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war dem Kläger bei gewöhnlichem Postlauf am 26. Januar 2002 zugegangen. Die Zweiwochenfrist lief damit am 9. Februar 2002 ab.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Krasshöfer Gräfl

Gerschermann G. Güner



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

