

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 20. Juni 2018
- 7 AZR 737/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:200618.U.7AZR737.16.0

I. Arbeitsgericht Regensburg

Endurteil vom 24. September 2015
- 9 Ca 792/14 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 21. September 2016
- 11 Sa 90/16 -
Versäumnisurteil vom 15. Juni 2016
- 11 Sa 90/16 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Erwerbsminderung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 737/16

11 Sa 90/16

Landesarbeitsgericht

München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

20. Juni 2018

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Willms und die ehrenamtliche Richterin Holzhausen für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 21. September 2016 - 11 Sa 90/16 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung geendet hat. 1

Die 1958 geborene und mit einem Grad der Behinderung von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannte Klägerin war seit dem 1. August 1975 als Sparkassenangestellte zunächst bei der Stadt R, später bei dem beklagten Sparkassenzweckverband als Sparkassenangestellte beschäftigt. In § 2 des Arbeitsvertrags vom 8. Dezember 1976 heißt es: 2

„Das Arbeitsverhältnis bemißt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23.2.1961 - Vka-Fassung - (BAT), der hierzu ergangenen Sonderregelung - Anlage 2s -, den in Ergänzung zum BAT abgeschlossenen Tarifverträgen und tarifvertraglichen Vereinbarungen in ihrer jeweiligen Fassung oder nach den an ihre Stelle tretenden Tarifverträgen in ihrer jeweiligen Fassung.“

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (BAT-VKA) enthielt auszugsweise folgende Regelungen: 3

„§ 53 Ordentliche Kündigung.“

...

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19 ohne die nach § 72 Abschn. A Ziff. I berücksichtigten Zeiten) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

...

§ 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. ...

(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. ...

...

(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.“

Der den BAT-VKA ersetzende Tarifvertrag ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA, im Folgenden TVöD), der auszugsweise folgende Regelungen enthält:

4

„§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

...

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt

der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

...

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

...

(2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

...“

Die Klägerin war seit dem 10. Juni 2002 arbeitsunfähig erkrankt. Mit Bescheid vom 21. Mai 2003 wurde ihr vom zuständigen Rentenversicherungsträger Rente wegen voller Erwerbsminderung befristet für die Zeit bis zum 30. Juni 2004 zuerkannt. Der Rentenbezug wurde in der Folgezeit mehrfach befristet verlängert. Mit Bescheid vom 10. Oktober 2013 wurde der Klägerin eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer ab dem 1. Juni 2014 bis längstens 31. August 2024 (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze) gewährt. In dem Bescheid heißt es:

„Wir behalten uns vor, die Rentenberechtigung zu einem späteren Zeitpunkt erneut nachzuprüfen.“

Die Klägerin übersandte der Sparkasse R den Rentenbescheid vom 10. Oktober 2013 mit Schreiben vom 10. März 2014 und bat um Bestätigung, dass ihr Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 2 TVöD weiterhin als ruhendes Arbeitsverhältnis bestehe. Mit Schreiben vom 19. März 2014 wurde der Klägerin

von dem Beklagten mitgeteilt, dass ihr Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 2 TVöD zum 31. Mai 2014 ende, weil ihre zunächst befristete Rente wegen Erwerbsminderung als Dauerrente weitergewährt werde.

Mit ihrer am 4. April 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin ua. gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung zum 31. Mai 2014 gewandt. In der Klageschrift vom 4. April 2014, der das Schreiben des Beklagten vom 19. März 2014 beigelegt war, hatte die Klägerin die Sparkasse R als beklagte Partei angegeben. Mit Schriftsatz vom 17. April 2014 wies die Sparkasse R darauf hin, dass nicht sie, sondern der Zweckverband Sparkasse R der richtige Beklagte sei. Daraufhin beantragte die Klägerin mit Schriftsatz vom 16. Mai 2014 eine entsprechende Rubrumsberichtigung. Mit Beschluss vom 24. September 2015 änderte das Arbeitsgericht Regensburg das Passivrubrum dahingehend, dass Beklagter der Zweckverband Sparkasse R ist.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 TVöD seien nicht erfüllt, da ihre Rente wegen Erwerbsminderung nicht zeitlich unbegrenzt und unbedingt gewährt worden sei. Die Rentenbewilligung stehe unter dem Vorbehalt der Nachprüfung. Die Rente sei zudem bis längstens 31. August 2024 und damit befristet bewilligt worden, weshalb nach § 33 Abs. 2 Satz 5 TVöD keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintrete. Außerdem sei § 33 TVöD nicht Bestandteil ihres Arbeitsvertrags geworden. Die Anwendung von § 33 TVöD bewirke eine verbotene echte Rückwirkung. Die Rechtsfolgen nach §§ 53, 59 BAT-VKA seien bei Inkrafttreten des TVöD bereits eingetreten gewesen, da sie schon zu diesem Zeitpunkt dauerhaft erwerbsgemindert und unkündbar gewesen sei. § 59 BAT-VKA sei für sie günstiger, da diese Regelung in Abs. 5 für den Fall der Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit im Gegensatz zu § 33 TVöD einen Wiedereinstellungsanspruch vorsehe. Zudem habe es bei der Geltung des § 59 BAT-VKA zu verbleiben, weil § 34 Abs. 2 Satz 2 TVöD die Fortgeltung der Regelungen des BAT zur Unkündbarkeit für Arbeitnehmer vorsehe, die bereits am 30. September 2005 unkündbar gewesen seien. Schließlich sei die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD nicht durch einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt und bewirke eine

unzulässige Diskriminierung wegen der Behinderung. Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehe ferner entgegen, dass keine Zustimmung des Integrationsamts nach § 92 SGB IX vorliege.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt 9
festzustellen, dass ihr ruhendes Arbeitsverhältnis bei dem
Beklagten nicht aufgrund § 33 TVöD aufgelöst ist.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage, mit der die Klägerin neben dem noch 11
anhängigen Feststellungsantrag mehrere weitere Klageanträge gestellt hatte,
abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurück-
gewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin nur noch den Antrag festzustel-
len, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Klägerin bei dem Beklagten nicht
aufgrund § 33 TVöD aufgelöst ist, weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision
zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

A. Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den noch 12
anhängigen Feststellungsantrag zu Recht abgewiesen. Die Klage ist unbegrün-
det.

I. Bei dem in der Revisionsinstanz noch anhängigen Feststellungsantrag 13
handelt es sich zum einen um eine Bedingungskontrollklage nach §§ 21, 17
Satz 1 TzBfG, mit der die Klägerin die Unwirksamkeit der in § 33 Abs. 2 TVöD
geregelt auflösenden Bedingung und deren unterbliebenen Eintritt geltend
macht. Beides ist Gegenstand der Bedingungskontrollklage (*st. Rspr. seit BAG*
6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 18 ff., BAGE 137, 292; vgl. BAG 15. Februar
2017 - 7 AZR 82/15 - Rn. 13; 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 16, BAGE 156,
8, jeweils mwN aus der Senatsrechtsprechung). In dem Antrag ist zwar das
streitige Beendigungsdatum 31. Mai 2014 nicht ausdrücklich genannt. Die Aus-

legung des Klagebegehrens ergibt jedoch, dass sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 2014 wendet, weil der Beklagte das Arbeitsverhältnis aufgrund der Rentenbewilligung für zu diesem Zeitpunkt beendet hält. Zum anderen enthält der Klageantrag eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, da die Klägerin auch geltend macht, die in § 33 Abs. 2 TVöD geregelte auflösende Bedingung finde auf ihr Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Dies ist nicht Gegenstand einer Bedingungskontrollklage iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 33 Abs. 2 TVöD aufgrund der Zustellung des Bescheids vom 10. Oktober 2013 über die Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer am 31. Mai 2014 geendet hat. 14

1. § 33 Abs. 2 TVöD findet kraft vertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. 15

a) Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 8. Dezember 1976 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT-VKA, den in Ergänzung zum BAT abgeschlossenen Tarifverträgen und tarifvertraglichen Vereinbarungen in ihrer jeweiligen Fassung oder nach den an ihre Stelle tretenden Tarifverträgen in ihrer jeweiligen Fassung. Bei dem TVöD handelt es sich um einen den BAT-VKA ersetzenden Tarifvertrag iSv. § 2 des Arbeitsvertrags. Der BAT-VKA wurde im Zuge der Tarifreform des öffentlichen Dienstes für die Beschäftigten im kommunalen Bereich zum 1. Oktober 2005 in den TVöD (VKA) vom 13. September 2005 überleitet. § 2 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) stellt klar, dass der TVöD den BAT ersetzt. 16

b) Die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags vom 8. Dezember 1976 ist nach den vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Feststellungen des Arbeitsgerichts eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Die Klausel hält einer Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen 17

stand. Sie ist weder überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB noch intransparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

aa) Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (*BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 128, 73*). Sie werden von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes erwartet. Bezugnahmeklauseln auf das jeweils gültige Tarifrecht entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich daraus, dass das Arbeitsverhältnis auf die Zukunft ausgerichtet ist. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG genügt deshalb der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (*vgl. BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 19; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 24 mwN, BAGE 148, 357*). 18

bb) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerkes führt für sich genommen auch nicht zur Intransparenz, selbst wenn sie dynamisch ausgestaltet ist. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden, in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist ausreichend (*BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 20; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 25 mwN, BAGE 148, 357*). 19

cc) Die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags vom 8. Dezember 1976 war für die Klägerin danach weder überraschend noch unverständlich oder unklar. Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, war für die Klägerin feststellbar. Die Frage, ob tarifliche Bestimmungen, die für die Vertragspartner bei Abschluss des Vertrags schlechterdings nicht vorhersehbar waren, nicht Vertragsinhalt werden (*vgl. dazu BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 128, 73*), stellt sich 20

hier nicht. Der mit dem Arbeitsvertrag in Bezug genommene BAT-VKA enthielt bereits in § 59 eine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung bei Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente. Eine solche Bestimmung ist im Tarifvertrag mit einem öffentlichen Arbeitgeber nicht ungewöhnlich, sondern üblich. Deshalb war zu erwarten, dass sie auch Bestandteil ablösender Tarifverträge sein würde (*BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 22; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1002/12 - Rn. 22, BAGE 150, 165; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 26, BAGE 148, 357*).

c) Entgegen der Auffassung der Klägerin steht der Anwendung von § 33 Abs. 2 TVöD auf das Arbeitsverhältnis der Parteien § 34 Abs. 2 Satz 2 TVöD nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung verbleibt es bei der Unkündbarkeit von Beschäftigten, soweit sie schon nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren. § 34 Abs. 2 Satz 2 TVöD bewirkt lediglich, dass die Unkündbarkeit als solche erhalten bleibt (*BAG 28. Oktober 2010 - 2 AZR 688/09 - Rn. 25; 27. November 2008 - 2 AZR 757/07 - Rn. 13 bis 22 mwN, BAGE 128, 308*) und schränkt damit das Kündigungsrecht des Arbeitgebers ein. Die Regelung betrifft nicht die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD. 21

d) Die Anwendung der auflösenden Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin scheitert auch nicht daran, dass § 33 TVöD für den Fall der späteren Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit für unkündbare Arbeitnehmer keinen § 59 Abs. 5 BAT-VKA vergleichbaren Wiedereinstellungsanspruch vorsieht. Mit der unterbliebenen Übernahme des in § 59 Abs. 5 BAT-VKA geregelten Wiedereinstellungsanspruchs in den TVöD war entgegen der Auffassung der Klägerin keine unzulässige Rückwirkung verbunden. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 22

aa) Tarifvertragliche Regelungen tragen den immanenten Vorbehalt ihrer nachträglichen Abänderung durch Tarifvertrag in sich (*vgl. BAG 27. November 2008 - 2 AZR 757/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 128, 308; 17. Oktober 2007 - 4 AZR 812/06 - Rn. 26*). Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung tarifvertraglicher Regelungen ist allerdings durch den Grund- 23

satz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt; es gelten insoweit die gleichen Regelungen wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen (*BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 812/06 - Rn. 26; 2. Februar 2006 - 2 AZR 58/05 - Rn. 20, BAGE 117, 53; 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309*).

Zu unterscheiden ist danach zwischen echter und unechter Rückwirkung. Eine Rechtsnorm entfaltet echte Rückwirkung, wenn sie in einen abgeschlossenen Sachverhalt nachträglich eingreift (*BAG 25. März 2015 - 5 AZR 458/13 - Rn. 38; 27. März 2014 - 6 AZR 204/12 - Rn. 43, BAGE 147, 373*). Um eine unechte Rückwirkung handelt es sich demgegenüber, wenn eine Norm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen für die Zukunft einwirkt und damit zugleich die betroffene Rechtsposition entwertet. Das ist der Fall, wenn belastende Rechtsfolgen erst nach ihrem Inkrafttreten eintreten, tatbestandlich aber von einem bereits „ins Werk gesetzten“ Sachverhalt ausgelöst werden („*tatbestandliche Rückanknüpfung*“, vgl. *BVerfG 7. Juli 2010 - 2 BvL 14/02 ua. - Rn. 55, BVerfGE 127, 1; BAG 25. März 2015 - 5 AZR 458/13 - Rn. 38; 27. März 2014 - 6 AZR 204/12 - Rn. 46, aaO*).

24

Unechte Rückwirkung ist grundsätzlich zulässig. Der zu beachtende Vertrauensschutz geht nicht so weit, den normunterworfenen Personenkreis vor Enttäuschungen zu bewahren (*BAG 25. März 2015 - 5 AZR 458/13 - Rn. 40*). Die bloße allgemeine Erwartung, das geltende Recht werde künftig unverändert fortbestehen, ist nicht schutzwürdig. Vielmehr müssen besondere Momente der Schutzwürdigkeit hinzutreten (vgl. *BVerfG 7. Juli 2010 - 2 BvL 14/02 ua. - Rn. 57, BVerfGE 127, 1; BAG 25. März 2015 - 5 AZR 458/13 - Rn. 40*). Der Grundsatz des Vertrauensschutzes kann bei tarifvertraglichen Beendigungsnormen nur im Ausnahmefall gegenüber einer tarifvertraglichen Neuregelung durchschlagen (*BAG 27. November 2008 - 2 AZR 757/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 128, 308*).

25

bb) Gemessen daran unterliegt es keinen rechtlichen Bedenken, dass der tarifliche Schutz nach § 59 Abs. 5 BAT-VKA von den Tarifvertragsparteien zum Nachteil des Arbeitnehmers für die Zukunft eingeschränkt und aufgehoben wur-

26

de (vgl. BAG 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1002/12 - Rn. 37, BAGE 150, 165). Durch die Streichung des Wiedereinstellungsanspruchs wurde Arbeitnehmern, die bei Überleitung in den TVöD bereits unkündbar waren, nicht in unzulässiger Weise rückwirkend eine Rechtsposition entzogen. Insoweit kann für Arbeitnehmer, die - wie die Klägerin - bei der Überleitung in den TVöD noch keinen Wiedereinstellungsanspruch auf der Grundlage des § 59 Abs. 5 BAT-VKA erworben hatten, allenfalls eine unechte Rückwirkung vorliegen. Diese Arbeitnehmer konnten jedoch nicht darauf vertrauen, dass bei der auflösenden Bedingung der dauerhaften Erwerbsminderung auch in Zukunft ein Wiedereinstellungsanspruch bestehen würde. Allein eine dahingehende Erwartung war nicht schutzwürdig. Auch der Mindestbestandsschutz des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG erfordert einen solchen Wiedereinstellungsanspruch nicht. Der grundrechtliche Mindestbestandsschutz wird dadurch gewährleistet, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TVöD nur eintreten kann, wenn die Behebung der Erwerbsminderung unwahrscheinlich ist. Nur unter diesen Voraussetzungen wird eine unbefristete Erwerbsminderungsrente bewilligt (§ 102 Abs. 2 Satz 5 SGB VI). Die Tarifvertragsparteien waren nicht verpflichtet, für diesen unwahrscheinlichen Fall den in § 59 Abs. 5 BAT-VKA geregelten Wiedereinstellungsanspruch beizubehalten.

2. Die in § 33 Abs. 2 TVöD bestimmte auflösende Bedingung ist wirksam und eingetreten. 27

a) Dies gilt nicht bereits aufgrund der in §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG angeordneten Fiktion. Die Klägerin hat rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG Bedingungskontrollklage erhoben. 28

aa) Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Da der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung endet, wird in den Fällen, in denen die Bedingung bereits vor Ablauf 29

der Zweiwochenfrist eingetreten ist, die Klagefrist gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt (*BAG 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 17, BAGE 160, 150; 15. Februar 2017 - 7 AZR 82/15 - Rn. 14; 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 17, BAGE 156, 8; 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 15, BAGE 155, 1; 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292*).

bb) Danach begann die Klagefrist mit dem Eintritt der auflösenden Bedingung am 31. Mai 2014. Die Rente wurde der Klägerin nach dem Rentenbescheid vom 10. Oktober 2013 ab dem 1. Juni 2014 bewilligt. Nach § 33 Abs. 2 Satz 3 TVöD endete das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorausgehenden Tages, dh. am 31. Mai 2014. Der Beklagte hatte die Klägerin bereits mit Schreiben vom 19. März 2014 über den Eintritt der auflösenden Bedingung unterrichtet. Die dreiwöchige Klagefrist endete daher am Montag, dem 23. Juni 2014 (§ 187 Abs. 1 Satz 1, § 188 Abs. 2 Alt. 1, § 193 BGB). Die Klage ist am 4. April 2014 bei Gericht eingegangen und am 10. April 2014 zugestellt worden. Die dreiwöchige Klagefrist ist damit gewahrt. 30

cc) Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin in der Klageschrift vom 4. April 2014 die Sparkasse R als beklagte Partei genannt hatte und nicht den Zweckverband Sparkasse R als ihren Arbeitgeber. Hierin liegt lediglich eine unrichtige Bezeichnung der beklagten Partei, die durch die Rubrumsberichtigung seitens des Arbeitsgerichts korrigiert wurde. 31

(1) Die Parteien eines Prozesses werden von der klagenden Partei in der Klageschrift bezeichnet. Ist die Bezeichnung nicht eindeutig, so ist die Partei durch Auslegung zu ermitteln. Für die Parteistellung ist nicht allein die formale Bezeichnung einer Partei maßgeblich. Vielmehr kommt es darauf an, welcher Sinn der von der klagenden Partei in der Klageschrift gewählten Parteibezeichnung bei objektiver Würdigung des Erklärungsinhalts beizulegen ist. Ist die Partei fehlerhaft bezeichnet und ergibt sich aus den gesamten Umständen, wer als beklagte Partei gemeint ist, kann das Rubrum berichtigt werden. Entscheidend ist die Wahrung der rechtlichen Identität zwischen der ursprünglich bezeichne- 32

ten und der tatsächlich gemeinten Partei. Bleibt die Partei nicht dieselbe, handelt es sich um eine Parteiänderung (*BAG 25. April 2013 - 6 AZR 49/12 - Rn. 74 mwN*). Ergibt sich aus einer der Klageschrift beigefügten Anlage, zB in einem Kündigungsschutzprozess aus dem der Klageschrift beiliegenden Kündigungsschreiben, wer als beklagte Partei gemeint ist, so ist eine Berichtigung des Rubrums möglich und es liegt im Falle einer im Übrigen fristgerecht eingereichten Kündigungsschutzklage eine nach § 4 Satz 1 KSchG rechtzeitige Klage vor. Dies gilt etwa dann, wenn der Kläger im Rubrum der Klageschrift irrtümlich nicht seinen Arbeitgeber, sondern dessen Bevollmächtigten als Beklagten benennt (*BAG 21. Februar 2002 - 2 AZR 55/01 - zu II 1 a der Gründe*).

(2) Die Auslegung der in der Klageschrift vom 4. April 2014 enthaltenen prozessualen Willenserklärungen ergibt, dass die Klägerin ihren Arbeitgeber, den Zweckverband Sparkasse R, als Beklagten gerichtlich in Anspruch nehmen wollte. Aufgrund der der Klage beigefügten Beendigungsmitteilung des Zweckverbands vom 19. März 2014 war zu erkennen, dass dieser als Beklagter gemeint sein sollte und nicht die diesen vertretende Anstalt des öffentlichen Rechts Sparkasse R. Außerdem hat die Klägerin noch vor Beginn der dreiwöchigen Klagefrist mit Schriftsatz vom 16. Mai 2014 Rubrumsberichtigung beantragt und damit klargestellt, dass sich die Klage gegen den Zweckverband richten sollte.

33

b) Die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD ist wirksam. Die durch diese Tarifvorschrift angeordnete Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats durch einen Sachgrund iSv. §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Sie bewirkt keine nach § 7 Abs. 2 AGG unzulässige Benachteiligung wegen einer Behinderung (*vgl. hierzu ausführlich BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 25 ff. und Rn. 39 ff.; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1002/12 - Rn. 24 ff. und Rn. 36 ff., BAGE 150, 165*). An dieser Rechtsprechung, gegen die die Klägerin mit der Revision keine Einwände erhebt, hält der Senat fest.

34

c) Die auflösende Bedingung ist eingetreten. Das Landesarbeitsgericht ist 35
zutreffend davon ausgegangen, dass der Klägerin mit dem Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 10. Oktober 2013 ab dem 1. Juni 2014 eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wurde. Der Klägerin wurde keine Rente auf Zeit iSv. § 33 Abs. 2 Satz 5 TVöD gewährt.

aa) Es handelt sich nicht deshalb um eine Rente auf Zeit, weil die Rente 36
nach dem Rentenbescheid längstens bis zum 31. August 2024 (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze) bewilligt wurde. Nach § 43 Abs. 2 SGB VI wird die Erwerbsminderungsrente bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bewilligt. Ab diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer Altersrente, so dass dauerhaft eine rentenrechtliche Absicherung gewährleistet ist. Die in § 43 Abs. 2 SGB VI vorgesehene Änderung der Rentenart macht die Erwerbsminderungsrente nicht zu einer Rente auf Zeit iSv. § 33 Abs. 2 Satz 5 TVöD (*vgl. BAG 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 24, BAGE 155, 1 zu § 33 Abs. 2 TV-L; 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 31; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 19 zu § 36 Abs. 2 TV-BA*). Eine Erwerbsminderungsrente auf Zeit wird nach § 102 Abs. 2 Satz 2 SGB VI für längstens drei Jahre bewilligt. Sie kann nach § 102 Abs. 2 Satz 3 SGB VI verlängert werden, wobei Verlängerungen für längstens drei Jahre nach Ablauf der vorherigen Frist erfolgen (§ 102 Abs. 2 Satz 4 SGB VI). Um eine derartige Rente auf Zeit, die nach § 33 Abs. 2 Satz 5 und Satz 6 TVöD nicht zur Beendigung, sondern nur zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt, handelt es sich bei der der Klägerin mit Bescheid vom 10. Oktober 2013 bewilligten Erwerbsminderungsrente nicht. Die Angabe in dem Rentenbescheid vom 10. Oktober 2013 weist lediglich deklaratorisch auf die gesetzliche Regelung in § 43 Abs. 2 SGB VI hin und bezeichnet mit dem 31. August 2024 den Zeitpunkt, zu dem die Klägerin die Regelaltersgrenze erreicht.

bb) Auch die in dem Rentenbescheid erwähnte Möglichkeit einer späteren 37
Überprüfung der Rentenberechtigung ändert nichts daran, dass die Rente unbefristet bewilligt wurde. Hierbei handelt es sich lediglich um einen Hinweis auf die gesetzliche Regelung des § 100 Abs. 3 SGB VI iVm. § 48 SGB X (*BAG*

23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 25, BAGE 155, 1; ausführlich 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 32).

- d) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedurfte nicht der Zustimmung des Integrationsamts nach § 92 SGB IX in der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden Fassung (*aF*; seit 1. Januar 2018 § 175 SGB IX). § 92 Satz 1 SGB IX aF kommt bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung wegen des Eintritts der vollen Erwerbsminderung auf Dauer weder unmittelbar noch entsprechend zur Anwendung. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf nach § 92 Satz 1 SGB IX aF nur dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts, wenn sie im Fall des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt (*ausführlich BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 58; vgl. auch 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1002/12 - Rn. 61, BAGE 150, 165; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 29, 33; 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 25, BAGE 137, 292*). 38
3. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat mit dem 31. Mai 2014 geendet. 39
- a) Das Arbeitsverhältnis endet nach § 33 Abs. 2 Satz 3 TVöD mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages, wenn die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids beginnt. Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG kann das Arbeitsverhältnis allerdings frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts enden (*vgl. BAG 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1002/12 - Rn. 63, BAGE 150, 165; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 67; 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292*). 40
- b) Da die Rente erst am 1. Juni 2014 und damit nach der Zustellung des Rentenbescheids im Oktober 2013 begann, hat das Arbeitsverhältnis am 31. Mai 2014 geendet, nachdem der Beklagte die Klägerin mit Schreiben vom 19. März 2014 und damit innerhalb der Frist des § 15 Abs. 2 TzBfG über den Eintritt der auflösenden Bedingung unterrichtet hatte. 41

B. Die Klägerin hat die Kosten der Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 42

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

Willms

Holzhausen