Bundesarbeitsgericht Siebter Senat	Urteil vom 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1002/12 -
I. Arbeitsgericht Würzburg Kammer Schweinfurt	Endurteil vom 7. September 2011 - 9 Ca 507/11 -
II. Landesarbeitsgericht Nürnberg	Urteil vom 26. September 2012 - 2 Sa 75/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - volle Erwerbsminderung

Bestimmungen:

TVöD § 33 Abs. 2; TzBfG § 14 Abs. 1; SGB VI § 43 Abs. 2; AGG §§ 3, 7 Abs. 2

Leitsatz:

Eine in einem Tarifvertrag geregelte auflösende Bedingung, wonach das Arbeitsverhältnis bei Gewährung einer Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller Erwerbsminderung endet, bewirkt keine Benachteiligung wegen einer Behinderung des Arbeitnehmers.

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 1002/12
2 Sa 75/12
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2014

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 10. Dezember 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 26. September 2012 - 2 Sa 75/12 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TVöD aufgrund der Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer. 1

Die Klägerin war seit April 2002 bei dem Beklagten als stellvertretende Pflegedienstleiterin beschäftigt, nachdem ihr vormals seit dem 1. Oktober 1982 bestehendes Arbeitsverhältnis mit dem Landkreis B einvernehmlich aufgelöst worden war. Seit dem 29. März 2010 ist sie schwerbehindert mit einem GdB von 40 und seit April 2011 mit einem GdB von 50. 2

Nach § 2 des Arbeitsvertrages vom 22. Februar 2002 bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung. Der den BAT-VKA ersetzende Tarifvertrag ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA, im Folgenden: TVöD), der auszugsweise folgende Regelungen enthält: 3

> „§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
>
> …
>
> (2) Das 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. Die/Der Beschäftigte hat den

> Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt 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. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In 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) Arbeitsverhältnisse 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. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
>
> (3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.“

Die Klägerin war seit dem 23. Oktober 2006 arbeitsunfähig erkrankt. Mit Bescheid vom 21. August 2008 wurde ihr vom zuständigen Rentenversicherungsträger Rente wegen voller Erwerbsminderung befristet bis zum 30. April 4

2010 zuerkannt. Der Rentenbezug wurde in der Folgezeit mehrfach verlängert, bevor der Klägerin auf ihren Antrag vom 15. November 2010 mit Bescheid vom 8. März 2011 ab dem 1. Mai 2011 Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer bis längstens 31. Mai 2025 (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze) gewährt wurde. Im Bescheid ist folgende Regelung enthalten:

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

Mit Schreiben vom 12. April 2011 teilte der Beklagte der Klägerin mit, dass das Arbeitsverhältnis durch den Bezug der Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer gemäß § 33 Abs. 2 TVöD zum 30. April 2011 ende. 5

Die Klägerin hat mit der am 9. Mai 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Bedingungskontrollklage die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 TVöD seien nicht erfüllt, da ihre Rente wegen Erwerbsminderung nicht unbedingt und zeitlich unbegrenzt gewährt worden sei, sondern unter dem Vorbehalt der Nachprüfung stehe. Sie stehe damit in keinem abgesicherten dauerhaften Rentenbezug. § 33 Abs. 2 Satz 5 TVöD bestimme, dass das Arbeitsverhältnis nicht ende, wenn eine Rente auf Zeit gewährt werde. Es mache letztlich keinen Unterschied, ob die Rente nur zeitlich befristet zuerkannt werde oder nach entsprechender Prüfung durch den Rentenversicherungsträger wegen Wegfalls der Gewährungsvoraussetzungen später entfalle. In beiden Fällen verliere sie ihr - ordentlich unkündbares - Arbeitsverhältnis ohne Absicherung. Sie könne nach dem TVöD - anders als nach dem arbeitsvertraglich in Bezug genommenen § 59 Abs. 5 BAT - nicht einmal Wiedereinstellung beanspruchen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer sei im Übrigen nicht nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Sie bewirke außerdem eine unmittelbare, jedenfalls aber eine mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung und sei deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Schließlich sei die auflösende Bedingung nicht eingetreten, weil es an der erforderlichen Zustimmung des Integrationsamtes nach § 92 SGB IX fehle. 6

Die Klägerin hat zuletzt beantragt 7

> festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der auflösenden Bedingung im Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 33 Abs. 2 TVöD nicht beendet wurde.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil vom 7. September 2011 abgewiesen. Das vollständig abgesetzte und vom Vorsitzenden unterzeichnete Urteil gelangte ausweislich des Vermerks der Geschäftsstelle am 7. Februar 2012 zur Geschäftsstelle und wurde den Parteien am 8. Februar 2012 zugestellt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

A. Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Bedingungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund Eintritts einer auflösenden Bedingung mit Bewilligung der Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer nach § 33 Abs. 2 TVöD am 30. April 2011 geendet. 10

I. Die Klägerin rügt ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht hätte das Urteil des Arbeitsgerichts auf ihre Berufung aufheben müssen, weil dieses nicht rechtzeitig vollständig abgesetzt und vom Vorsitzenden unterzeichnet zur Geschäftsstelle gelangt sei. Nach der Rechtsprechung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes *(GmS-OGB 27. April 1993 - GmS-OGB 1/92 - BVerwGE 92, 367; BVerfG 15. September 2003 - 1 BvR 809/03 -; BAG 9. Juli 2003 - 5 AZR 175/03 -)* ist ein bei Verkündung noch nicht vollständig abgefasstes Urteil als nicht mit Gründen versehen anzusehen, wenn Tatbestand und Entscheidungsgründe nicht binnen fünf Monaten nach Verkündung schriftlich niedergelegt und von den Richtern unterschrieben der Geschäftsstel- 11

le übergeben worden sind. Hiergegen hatte das Arbeitsgericht nicht verstoßen. Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde am 7. September 2011 verkündet und ausweislich des Vermerks der Geschäftsstelle auf dem Deckblatt des Urteils vollständig abgefasst und unterschrieben am 7. Februar 2012 der Geschäftsstelle übergeben. Damit ist die an diesem Tage ablaufende Fünfmonatsfrist eingehalten. Entgegen der Auffassung der Klägerin kommt es nicht auf die Zustellung des Urteils am 8. Februar 2012 an. Im Übrigen wäre wegen eines etwaigen Verfahrensmangels eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht nach § 68 ArbGG nicht in Betracht gekommen *(vgl. GMP/Germelmann 8. Aufl. § 64 Rn. 84, § 68 Rn. 3; ErfK/Koch 15. Aufl. § 68 ArbGG Rn. 2)*.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 33 Abs. 2 TVöD aufgrund der Zustellung des Rentenbescheids über die Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer zum 30. April 2011 geendet hat. 12

1. Die in § 33 Abs. 2 TVöD geregelte auflösende Bedingung gilt nicht bereits nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam oder als eingetreten. Die Klägerin hat rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist der §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG Bedingungskontrollklage erhoben. 13

a) Die Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ist auch dann einzuhalten, wenn nicht die Wirksamkeit der Bedingung, sondern deren tatsächlicher Eintritt geklärt werden soll. Ob die auflösende Bedingung eingetreten ist, hängt idR von der Auslegung der tariflichen oder einzelvertraglichen Bedingungsabrede ab. Die Frage des Eintritts der auflösenden Bedingung ist deswegen häufig mit der Beurteilung der Rechtswirksamkeit der Bedingungsabrede verknüpft. So kann nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bei auflösenden Bedingungen, die an eine Rentengewährung wegen Erwerbsminderung anknüpfen, vor allem aus verfassungsrechtlichen Gründen eine einschränkende Auslegung geboten sein. Sie dient der Wirksamkeit der Bedingungsabrede. Die Wirksamkeit der Bedingung korrespondiert mit ihren Voraussetzungen. Die Auslegung und die Prüfung der Wirksamkeit tariflicher auflösender Bedingungen sind ineinander verschränkt. Die Auslegung der Bedingungsabrede ist maßgeblich dafür, ob die 14

Bedingung eingetreten ist. Wegen des fast untrennbaren Zusammenhangs der Wirksamkeit und des Eintritts der auflösenden Bedingung sind beide Fragen Gegenstand der Bedingungskontrollklage *(st. Rspr. seit BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 18 ff., 21, BAGE 137, 292; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 12 f.; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 18)*.

b) Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet 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. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist *(grundlegend BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; 15. August 2012 - 7 AZN 956/12 - Rn. 3; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 14; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 19)*. 15

c) Danach begann die Klagefrist mit dem Eintritt der auflösenden Bedingung mit Ablauf des dem Rentenbeginn (1. Mai 2011) vorausgehenden Tages, dh. am 30. April 2011, da der Beklagte die Klägerin bereits mit Schreiben vom 12. April 2011 über den Eintritt der auflösenden Bedingung unterrichtet hatte. Die dreiwöchige Klagefrist endete daher am 23. Mai 2011 *(§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB)*. Die Klage ist am 9. Mai 2011 rechtzeitig bei Gericht eingegangen. 16

2. Die in § 33 Abs. 2 und Abs. 3 TVöD geregelte auflösende Bedingung findet kraft vertraglicher Bezugnahme nach § 2 des Arbeitsvertrages vom 22. Februar 2002 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die dort geregelte dynamische Bezugnahme auf den BAT und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung hält einer AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB stand. 17

a) Bei den Regelungen im Arbeitsvertrag vom 22. Februar 2002 handelt es sich sowohl nach dem äußeren Erscheinungsbild als auch aufgrund der uneingeschränkten Bezugnahme auf die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen um von dem Beklagten vorgegebene, für eine Vielzahl von Fällen geltende Vertragsbedingungen. Der Beklagte wollte damit erkennbar inhaltsgleiche Vereinbarungen mit allen Arbeitnehmern treffen. Die Auslegung einer solchen typischen vertraglichen Regelung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle. Heranzuziehen sind dazu die für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen entwickelten Grundsätze. Arbeitsvertragliche Verweisungen auf Tarifverträge werden nicht von der Ausnahmebestimmung des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB erfasst. Diese gilt nur für Tarifverträge selbst, nicht aber für arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln, die auf Tarifverträge verweisen *(BAG 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 22)*. 18

b) Auf einschlägige Tarifverträge bezogene dynamische Bezugnahmeklauseln halten der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB stand. Sie sind weder überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB noch verletzen sie das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 19

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 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 24 mwN)*. 20

Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerkes führt auch für sich genommen nicht zur Intransparenz, selbst wenn sie dynamisch ausgestaltet ist. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung 21

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 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 25 mwN)*.

bb) Die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrages vom 22. Februar 2002 war für die Klägerin danach weder unverständlich noch unklar. Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollten, war für sie feststellbar. Bei dem TVöD handelt es sich um einen den BAT ersetzenden Tarifvertrag im Sinne von § 2 des Arbeitsvertrages. Der BAT in der für den Bund und die Länder geltenden Fassung 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 übergeleitet. § 2 des Tarifvertrages 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. Die Frage, ob tarifliche Bestimmungen nicht Vertragsinhalt werden, die für die Vertragspartner bei Abschluss des Vertrages schlechterdings nicht vorhersehbar waren *(vgl. dazu BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 128, 73)*, stellt sich hier nicht. Das mit dem Arbeitsvertrag in Bezug genommene Tarifwerk enthielt bereits in § 59 BAT eine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung wegen 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 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 26)*. 22

3. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 33 Abs. 2 TVöD geendet hat, da die Klägerin nach dem Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 8. März 2011 voll erwerbsgemindert ist und ihr auf ihren Antrag vom 15. November 23

2010 eine Rente auf unbestimmte Dauer bewilligt wurde. Die für diesen Fall in § 33 Abs. 2 TVöD vorgesehene auflösende Bedingung ist wirksam.

a) Die durch diese Tarifvorschrift angeordnete Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer ist durch einen Sachgrund im Sinne der §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. 24

aa) Tarifliche Bestimmungen, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung führen, müssen den Anforderungen der arbeitsrechtlichen Bedingungskontrolle genügen. Der Sachgrund des Bezugs einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer ist zwar in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht genannt. Die Aufzählung der Sachgründe in dieser Vorschrift ist jedoch nur beispielhaft und soll weder andere von der Rechtsprechung bisher anerkannte noch weitere Gründe für Befristungen oder auflösende Bedingungen ausschließen *(BAG 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 23, BAGE 117, 255; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 49)*. 25

bb) Für den in § 33 Abs. 2 TVöD geregelten Fall der Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer liegt ein Sachgrund vor, der von seinem Gewicht her den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen gleichwertig ist. 26

(1) Eine auflösende Bedingung für den Fall einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten unbefristeten vollen Erwerbsminderung beruht auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, der Arbeitnehmer werde künftig die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen können. Voll erwerbsgemindert sind nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Eine daran anknüpfende auflösende Bedingung dient einerseits dem Schutz des Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seine bisherige Tätigkeit zu verrichten 27

und bei dem bei einer Fortsetzung der Tätigkeit die Gefahr einer weiteren Verschlimmerung seines Gesundheitszustandes besteht. Andererseits soll dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung getragen werden, sich von einem Arbeitnehmer trennen zu können, der gesundheitsbedingt nicht mehr in der Lage ist, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung zu erbringen. Diese berechtigten Interessen beider Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich geeignet, einen sachlichen Grund iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung abzugeben *(vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 4 a aa der Gründe mwN, BAGE 113, 64; 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 22, BAGE 117, 255; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 51)*.

(2) Die verminderte Erwerbsfähigkeit stellt allerdings allein 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. 28

(a) Eine Tarifvorschrift, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall der unbefristeten vollen oder teilweisen Erwerbsminderung als sachlich gerechtfertigt ansieht, verlangt zu ihrer Wirksamkeit, dass das Arbeitsverhältnis nur bei einem voraussichtlich dauerhaften Rentenbezug enden soll *(vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 4 a aa der Gründe mwN, BAGE 113, 64; 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 22, BAGE 117, 255; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 52)*. Eine Rentenbewilligung, die zu keiner rentenrechtlichen Absicherung auf unbestimmte Dauer führt, ist als Auflösungstatbestand ungeeignet *(vgl. BAG 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 43; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 58)*. Dementsprechend bestimmt § 33 Abs. 2 Satz 5 TVöD, dass das Arbeitsverhältnis nicht endet, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. Denn in diesem Fall ist mit einer zumindest teilweisen Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten zu rechnen. Das Arbeitsverhältnis ruht hier für den Zeitraum der Rentengewährung. 29

(b) Im Gegensatz dazu stellt die Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Zeit eine aller Voraussicht nach dauerhafte Absicherung des Beschäftigten durch die rentenrechtliche Versorgung dar. Einem Arbeitnehmer wird eine Erwerbsminderungsrente nach § 43 Abs. 2 SGB VI bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bewilligt. Ab diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer Altersrente. Die Änderung der Rentenart führt nicht dazu, dass eine auf unbestimmte Dauer bewilligte Rente wegen Erwerbsminderung als befristet anzusehen ist. 30

(c) Auch die im Bescheid des Rentenversicherungsträgers vorbehaltene Möglichkeit einer späteren Überprüfung der Rentenberechtigung ändert nichts daran, dass im Zeitpunkt der Bewilligung der Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer eine hinreichende, voraussichtlich dauerhafte rentenrechtliche Absicherung gegeben ist. Ein Widerrufsvorbehalt iSv. § 47 Abs. 1 Nr. 1 SGB X ist hierin nicht zu sehen. Vielmehr handelt es sich um einen Hinweis auf die gesetzliche Regelung des § 100 Abs. 3 SGB VI iVm. § 48 SGB X. Danach ist ein Rentenbescheid als begünstigender Verwaltungsakt mit Dauerwirkung mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben, soweit in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass des Verwaltungsaktes vorgelegen haben, eine Änderung eingetreten ist. Dazu muss sich der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers so verbessern, dass er nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann. Da eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach § 102 Abs. 2 Satz 5 SGB VI nur dann unbefristet gewährt wird, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann, wird eine Aufhebung des Rentenbescheids nur ausnahmsweise in Betracht kommen. 31

(3) Unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten rechtfertigt allerdings erst die sozialrechtliche Dispositionsbefugnis des Arbeitnehmers den Auflösungstatbestand ohne Kündigung. 32

(a) Die Anknüpfung des Beendigungstatbestandes an eine nur auf Antrag zu gewährende Rentenleistung wahrt das in Art. 12 Abs. 1 GG geschützte 33

Recht des Arbeitnehmers, in eigener Verantwortung über die Fortführung der von ihm gewählten Tätigkeit zu entscheiden *(vgl. BVerfG 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, BVerfGE 84, 133)*. Deshalb sind Veränderungen im Antragsverhalten eines Arbeitnehmers unter bestimmten Voraussetzungen zu berücksichtigen. Wenn der Arbeitnehmer von seiner sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis Gebrauch macht und seinen Rentenantrag vor Ablauf der Widerspruchsfrist des § 84 SGG zurücknimmt oder seinen Antrag innerhalb der Widerspruchsfrist und damit vor Eintritt der Bestandskraft des Rentenbescheids einschränkt und anstelle einer Dauerrente eine befristete Rente begehrt, so treten die Rechtsfolgen der auflösenden Bedingung nicht ein *(BAG 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - zu I 1 c aa der Gründe, BAGE 107, 241; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 23; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 59)*.

(b) Der Senat hat zuletzt offengelassen, ob es mit dem verfassungsrechtlich zu gewährleistenden Mindestbestandsschutz des Art. 12 Abs. 1 GG zu vereinbaren ist, dass ein Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 2 TV-L, der § 33 Abs. 2 TVöD entspricht, enden kann, obwohl der Arbeitnehmer durch die Regelung in § 33 Abs. 4 TVöD faktisch angehalten wird, einen Rentenantrag zu stellen. Selbst unter Beachtung des weiten tarifvertraglichen Regelungsermessens lassen sich Bedenken an der Gewährleistung des verfassungsrechtlichen Mindestschutzes jedenfalls dann nicht ohne weiteres ausräumen, wenn der Arbeitnehmer nur Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhält und er daher noch Arbeitsleistungen in nicht unbedeutendem Umfang erbringen kann. Verzögert der Beschäftigte schuldhaft einen Rentenantrag, so kann ein nach § 33 Abs. 4 TVöD vom Arbeitgeber veranlasstes ärztliches Gutachten, das eine Erwerbsminderung feststellt, den Rentenbescheid ersetzen. In diesem Fall soll das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats enden, in dem „der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist“. Die nach der Rechtsprechung des Senats erforderliche rentenrechtliche Dispositionsbefugnis des Arbeitnehmers bestünde damit faktisch nicht, weil auch der nur teilweise erwerbsgeminderte Arbeitnehmer angehalten wäre, einen Rentenantrag zu stellen, wenn er nicht riskieren will, ohne Arbeitsentgelt und ohne Versorgung dazustehen, möglicherweise nach einer Kündigung aus wichtigem Grund *(BAG* 34

23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 60 f.). Ob sich diese für eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer aufgeworfene Frage in vergleichbarer Weise auch für den hier vorliegenden Fall der Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer stellt, bedarf keiner Entscheidung, weil keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Klägerin von dem Beklagten aufgefordert worden ist, den Rentenantrag vom 15. November 2010 zu stellen.

(4) Die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht deshalb unwirksam, weil die Regelung für den Fall der späteren Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit keinen Wiedereinstellungsanspruch vorsieht. 35

(a) Der bei der Auslegung und Anwendung des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu berücksichtigende Mindestbestandsschutz des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG erfordert dies nicht. Der grundrechtliche Mindestbestandsschutz wird insoweit dadurch gewährleistet, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur eintreten kann, wenn die Behebung der Erwerbsminderung unwahrscheinlich ist. In diesem Fall überwiegt das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, über die unbefristete Nachbesetzung der Stelle disponieren zu können. Dies würde durch eine Wiedereinstellungsverpflichtung erschwert. Könnte der Arbeitnehmer seine Wiedereinstellung verlangen, müsste der Arbeitgeber die Stelle ggf. über viele Jahre hinweg freihalten für den bei Bewilligung der Rente als unwahrscheinlich angesehenen Fall einer Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit des Arbeitnehmers. 36

(b) Dies gilt entgegen der Auffassung der Klägerin auch dann, wenn der betroffene Arbeitnehmer nach § 34 Abs. 2 TVöD ordentlich unkündbar ist. Die Verbesserung des gesetzlichen Kündigungsschutzes durch den Tarifvertrag zwingt nicht dazu, eine zusätzliche Absicherung durch einen Wiedereinstellungsanspruch vorzusehen, wenn die Rentenberechtigung nachträglich entfällt. Die sachliche Rechtfertigung einer auflösenden Bedingung und die Verbesserung des gesetzlichen Bestandsschutzes bei Kündigungen sind voneinander unabhängige rechtliche Instrumentarien. Etwas anderes folgt nicht aus der 37

früheren Regelung in § 59 Abs. 5 BAT-VKA. Die Bestimmung sah vor, dass der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der vom Rentenversicherungsträger festgestellten Erwerbsminderung bereits unkündbar gewesen war, nach Wiederherstellung seiner Berufsfähigkeit auf seinen Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder einzustellen war, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei war. Die Vorschrift ist jedoch nicht in den TVöD übernommen worden. Der tarifliche Schutz kann von den Tarifvertragsparteien zum Nachteil des Arbeitnehmers für die Zukunft eingeschränkt werden.

(c) Im Übrigen erfüllt die Klägerin entgegen ihrer Auffassung nicht die Voraussetzungen des § 34 Abs. 2 TVöD. Danach können Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, nach einer Beschäftigungszeit gemäß § 34 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TVöD von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als Beschäftigungszeit gilt die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Danach hatte die seit dem 1. April 2002 bei dem Beklagten beschäftigte Klägerin im Zeitpunkt des Zugangs des Rentenbescheids im März 2011 die nach § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD erforderliche Beschäftigungsdauer von 15 Jahren noch nicht erreicht. Die in § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD vorgesehene Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, ist in § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD ausdrücklich nicht in Bezug genommen. Die Vorbeschäftigungszeiten der Klägerin, die vom 1. Oktober 1982 bis zum 31. März 2002 beim Landkreis B beschäftigt war, finden daher bei der Berechnung der für den Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit maßgeblichen Beschäftigungsdauer keine Berücksichtigung. Selbst wenn die Klägerin in ihrer dortigen Beschäftigung nach § 53 Abs. 3 BAT-VKA Schutz vor ordentlichen Kündigungen erworben hat, kann sie sich darauf in ihrem Arbeitsverhältnis bei dem Beklagten nicht berufen. § 34 Abs. 2 Satz 2 TVöD regelt zwar, dass es dabei verbleibt, wenn Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren. Jedoch erfasst auch dieser Bestandsschutz nur Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber. Auch § 53 Abs. 3 BAT-VKA verlangte eine Be- 38

schäftigungsdauer von 15 Jahren, die die Klägerin bei dem Beklagten nicht erfüllt hat.

b) § 33 Abs. 2 TVöD ist nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Nach § 7 Abs. 1, § 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Darunter fallen auch tarifliche Regelungen. Die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD bewirkt für den Fall der Gewährung einer Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller Erwerbsminderung keine Benachteiligung wegen der Behinderung. 39

aa) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TVöD führt nicht zu einer unmittelbaren Benachteiligung iSd. § 3 Abs. 1 AGG wegen einer Behinderung. 40

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Es kann dahinstehen, ob § 33 Abs. 2 TVöD eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung zur Folge hat. Selbst wenn dies der Fall wäre, bestünde keine unmittelbare Benachteiligung wegen der Behinderung iSv. § 3 Abs. 1 AGG. 41

(2) Es bedarf keiner Entscheidung, ob § 33 Abs. 2 TVöD zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung führt. 42

(a) Eine unmittelbare Ungleichbehandlung liegt nicht nur vor, wenn die weniger günstige Behandlung ausdrücklich wegen eines in § 1 AGG aufgeführten Grundes erfolgt. Von § 3 Abs. 1 AGG wird vielmehr auch eine sog. verdeckte unmittelbare Ungleichbehandlung erfasst, bei der die Differenzierung zwar nicht ausdrücklich wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt, sondern an ein in dieser Vorschrift nicht enthaltenes Merkmal anknüpft, das jedoch in einem untrennbaren Zusammenhang mit einem in dieser Vorschrift genannten Grund steht. Eine solche Ungleichbehandlung ist gegeben, wenn nach einem schein- 43

bar objektiven, nicht diskriminierenden Kriterium unterschieden wird, das jedoch in untrennbarem Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Grund steht und damit kategorial ausschließlich Träger des Diskriminierungsmerkmals trifft *(vgl. BAG 7. Juni 2011 - 1 AZR 34/10 - Rn. 23, BAGE 138, 107; 12. November 2013 - 9 AZR 484/12 - Rn. 14; 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12 - Rn. 46; BT-Drs. 16/1780 S. 32; dazu auch BVerfG 28. April 2011 - 1 BvR 1409/10 - Rn. 54, BVerfGK 18, 401; EuGH 12. Oktober 2010 - C-499/08 - [Andersen] Rn. 23, Slg. 2010, I-9343)*.

(b) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TVöD knüpft nicht an das Merkmal der Behinderung an, sondern an die Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer nach § 43 Abs. 2 SGB VI. Jedoch könnte das Merkmal der Erwerbsminderung in einem untrennbaren Zusammenhang mit der nach § 1 AGG verbotenen Differenzierung wegen einer Behinderung stehen. 44

Nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI sind Versicherte voll erwerbsgemindert, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Diese Anforderungen könnten mit dem unionsrechtskonform verstandenen Begriff der Behinderung in § 1 AGG in einem untrennbaren Zusammenhang stehen. Der Begriff der Behinderung iSd. § 1 AGG entspricht nach dem Willen des nationalen Gesetzgebers den gesetzlichen Definitionen in § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX und § 3 BGG *(BAG 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10 - Rn. 32; BT-Drs. 16/1780 S. 31)*. Danach sind Menschen behindert, wenn ihre körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist *(BT-Drs. 16/1780 S. 31)*. Der Gesetzgeber hat sich damit für einen Behindertenbegriff entschieden, der an die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) anknüpft *(BT-Drs. 14/5074 S. 98; BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12 - Rn. 58)*. Auf einen bestimmten Grad der Behinderung kommt es nicht an. Voraussetzung ist 45

nicht eine Schwerbehinderung iSv. § 2 Abs. 2 oder Abs. 3 SGB IX *(BAG 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 24 f.)*. Dieses Verständnis steht im Einklang mit der Auslegung des Begriffs der „Behinderung“ iSd. RL 2000/78/EG durch den Gerichtshof der Europäischen Union. Erfasst sind danach Einschränkungen, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen sind, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können *(EuGH 18. Dezember 2014 - C-354/13 - [FOA] Rn. 53)*. Das schließt einen Zustand ein, der durch eine ärztlich diagnostizierte heilbare oder unheilbare Krankheit verursacht wird, wenn diese Krankheit die vorgenannten Einschränkungen mit sich bringt. Anderenfalls fällt eine Krankheit nicht unter den Begriff der Behinderung iSd. RL 2000/78/EG. Behinderung und Krankheit sind nach wie vor nicht gleichzusetzen *(EuGH 11. April 2013 - C-335/11 ua. - [Ring ua.] Rn. 41 f., 47, 75; BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12 - Rn. 59)*. Danach ist ein Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI erfüllt, auch in der Teilhabe am Berufsleben längere Zeit eingeschränkt *(vgl. auch BAG 7. Juni 2011 - 1 AZR 34/10 - Rn. 26 f., BAGE 138, 107)*.

(3) Eine danach mögliche unmittelbare Ungleichbehandlung wegen der Behinderung stellte jedoch keine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG dar, da voll erwerbsgeminderte Beschäftigte nicht gegenüber Personen in einer „vergleichbaren Situation“ benachteiligt werden. 46

(a) Eine unmittelbare Benachteiligung iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG setzt voraus, dass eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt. Der deutsche Gesetzgeber hat insoweit die Bestimmung des Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG, die ebenfalls eine vergleichbare Situation voraussetzt, unverändert umgesetzt. Auch der Gerichtshof der Europäischen Union geht davon aus, dass eine unmittelbare Benachteiligung nur dann vorliegt, wenn sich die betroffenen Personen in einer vergleichbaren Lage befinden *(vgl. EuGH 9. Dezember 2004 - C-19/02 - [Hlozek] Rn. 44 ff., Slg. 2004, I-11491; 1. April 2008* 47

- C-267/06 - [Maruko] Rn. 72 f., Slg. 2008, I-1757; 18. November 2010 - C-356/09 - [Kleist] Rn. 32 ff., Slg. 2010, I-11939; 1. März 2011 - C-236/09 - [Test-Achats] Rn. 28 f., Slg. 2011, I-773; 10. Mai 2011 - C-147/08 - [Römer] Rn. 41, Slg. 2011, I-3591). Die Situationen müssen nicht identisch, sondern nur vergleichbar sein. Dies ist nicht allgemein und abstrakt, sondern spezifisch und konkret von den nationalen Gerichten im Einzelfall anhand des Zwecks und der Voraussetzungen für die Gewährung der fraglichen Leistungen festzustellen *(EuGH 1. April 2008 - C-267/06 - [Maruko] Rn. 73, aaO; 10. Mai 2011 - C-147/08 - [Römer] Rn. 52, aaO)*.

(b) Zwischen Arbeitnehmern, die Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Dauer beziehen, und Arbeitnehmern, die nicht erwerbsgemindert sind, besteht im Hinblick auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses keine vergleichbare Situation. Vielmehr liegt ein signifikanter Unterschied darin, dass voll erwerbsgeminderte Arbeitnehmer - anders als nicht erwerbsgeminderte Arbeitnehmer - ihre vertragsgemäße Leistung nicht mehr erbringen können und es unwahrscheinlich ist, dass sich daran zukünftig etwas ändert. 48

bb) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TVöD bewirkt auch keine mittelbare Diskriminierung iSd. § 3 Abs. 2 AGG wegen einer Behinderung. 49

(1) Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine unzulässige mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Rechtmäßiges Ziel im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG ist jedes legitime Ziel, das von einem berechtigten Interesse getragen wird. Geeignet ist die Differenzierung, wenn durch sie das angestrebte Ziel erreicht werden kann. Erforderlich ist sie, wenn es bei gleicher Erfolgsgeeignetheit kein milderes Mittel gibt. Angemessen ist die Differenzierung, wenn aufgrund einer Zweck-Mittel-Relation die Schwere des Eingriffs im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels zu- 50

rücktritt *(BAG 22. Juni 2011 - 8 AZR 48/10 - Rn. 38, BAGE 138, 166)*. Rechtmäßige Ziele iSd. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b RL 2000/78/EG können alle von der Rechtsordnung anerkannten Gründe sein, die nicht ihrerseits diskriminierend sind *(vgl. EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 59 ff., Slg. 2009, I-1569; BAG 15. November 2012 - 6 AZR 359/11 - Rn. 42; 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 23)*.

(2) § 33 Abs. 2 TVöD bewirkt danach keine mittelbare Diskriminierung wegen der Behinderung. Dies gilt auch unter Berücksichtigung der Auslegung des § 3 Abs. 2 AGG im Licht der Richtlinie 2000/78/EG. Zugunsten der Klägerin kann unterstellt werden, dass Personen, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer beziehen, überwiegend eine Behinderung im Sinne des § 1 AGG aufweisen. Für diesen Fall hat das Landesarbeitsgericht eine mittelbare Benachteiligung aber zu Recht verneint, da die Regelung des § 33 Abs. 2 TVöD durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die auflösende Bedingung zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist. 51

(a) Mit der Beendigungsvorschrift des § 33 Abs. 2 TVöD verfolgen die Tarifvertragsparteien das Ziel iSd. § 3 Abs. 2 AGG, ein „sinnentleertes“ Arbeitsverhältnis aufzulösen, dessen Verpflichtungen der behinderte Arbeitnehmer auf Dauer nicht mehr erfüllen kann. Dieses Ziel ist von der Rechtsordnung anerkannt. Es steht im Einklang mit der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Nach der Rechtsprechung des EuGH steht das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung bei Entlassungen nach Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78/EG einer Entlassung wegen einer Behinderung nur dann entgegen, wenn die Entlassung nicht dadurch gerechtfertigt ist, dass die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen ihres Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist. Eine Diskriminierung liegt danach also nicht vor, wenn ein Arbeitsverhältnis beendet werden soll, dessen Arbeitspflichten von einem behinderten Beschäftigten auch unter Berücksichtigung der Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für 52

Menschen mit Behinderung zu treffen, nicht erfüllt werden können *(vgl. EuGH 11. Juli 2006 - C-13/05 - [Chacon Navas] Rn. 51, Slg. 2006, I-6467)*.

(b) § 33 Abs. 2 TVöD ist zur Erreichung des Ziels geeignet, erforderlich und angemessen. 53

(aa) Geeignet ist die Regelung, weil durch sie das angestrebte Ziel erreicht werden kann. Ein Arbeitsverhältnis, das voraussichtlich dauerhaft wegen voller Erwerbsminderung nicht mehr erfüllt werden kann, wird infolge der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente beendet. 54

(bb) Die Regelung in § 33 Abs. 2 TVöD über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auch erforderlich. Den Tarifvertragsparteien kommt bei der Beurteilung, ob das gewählte Mittel zur Erreichung des gesetzgeberischen Ziels erforderlich ist, ein weiter Wertungs- und Ermessensspielraum zu. Ob sie diesen Spielraum überschritten haben, ist von den nationalen Gerichten festzustellen *(vgl. EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 41, 51 f., Slg. 2009, I-1569; BAG 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 33)*. Ein milderes, ebenso geeignetes Mittel ist nicht erkennbar. Insbesondere ist eine Kündigung kein gleich geeignetes Mittel. 55

(aaa) Bei einer Kündigung handelt es sich um keinen vergleichbaren Beendigungstatbestand. Während die Kündigung eine Gestaltungserklärung des Arbeitgebers ist, entscheidet in der hier vorliegenden Fallkonstellation der Rentenversicherungsträger auf Antrag des Arbeitnehmers über die Gewährung einer Erwerbsminderungsrente als Bedingung für die Auflösung des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber ist an diesem Verfahren nicht beteiligt. 56

(bbb) Eine Kündigung ist aber auch deshalb kein „milderes Mittel“, weil § 33 Abs. 2 TVöD die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur zulässt, wenn dem Arbeitnehmer eine Rente auf unbestimmte Dauer gewährt wird. Dagegen ist eine ordentliche Kündigung wegen krankheitsbedingt dauerhafter Leistungsunfähigkeit unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 KSchG möglich *(BAG 19. April 2007 - 2 AZR 239/06 -; 10. Juni 2010 - 2 AZR 1020/08 -)*, ohne dass der Arbeitnehmer durch eine rentenrechtliche Versorgung abgesichert ist. Dies 57

gilt unter strengen Voraussetzungen sogar dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers aus wichtigem Grund nach § 626 BGB kündigt *(BAG 12. Januar 2006 - 2 AZR 242/05 - Rn. 25; 30. September 2010 - 2 AZR 88/09 - Rn. 11, BAGE 135, 361; 23. Januar 2014 - 2 AZR 582/13 - Rn. 26)*.

(ccc) Die auflösende Bedingung nach § 33 Abs. 2 TVöD tritt nicht unter weniger strengen Voraussetzungen ein als denjenigen, die für eine Kündigung erforderlich wären. Eine - im vorliegenden Fall nicht ausgeschlossene - ordentliche Kündigung würde nach § 1 Abs. 2 KSchG grundsätzlich voraussetzen, dass der Arbeitnehmer voraussichtlich in den nächsten 24 Monaten die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen kann *(BAG 19. April 2007 - 2 AZR 239/06 - Rn. 18; 10. Juni 2010 - 2 AZR 1020/08 - Rn. 14)*. Eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung wird nach § 102 Abs. 2 Satz 5 SGB VI vom Rentenversicherungsträger hingegen erst gewährt, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit künftig behoben werden kann. Dass die Prognose vom Rentenversicherungsträger und nicht vom Arbeitgeber anzustellen ist, bedeutet für den Arbeitnehmer keinen Nachteil. Dadurch ist jedenfalls keine geringere Objektivität zu erwarten als bei einer Kündigungsentscheidung des im eigenen Interesse handelnden Arbeitgebers. Bestünde die Regelung in § 33 Abs. 2 TVöD über die auflösende Bedingung nicht und wäre der Arbeitgeber stets darauf verwiesen, nach Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer ggf. zu kündigen, könnte dies dazu führen, dass der Arbeitgeber keinen Anlass hätte, mit einer Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit zu warten und an dem Arbeitsverhältnis festzuhalten, bis der Arbeitnehmer durch eine Rentenleistung voraussichtlich dauerhaft abgesichert ist. 58

(cc) Die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD erweist sich auch als angemessen. Die Regelung lässt den Verlust des Arbeitsplatzes nur zu, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich dauerhaft nicht mehr vollzogen werden kann und deshalb eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Zeit gewährt wird. Da der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis nicht seinen 59

Lebensunterhalt bestreiten kann und nur die Rente die materielle Absicherung gewährleistet, tritt die Schwere des Eingriffs im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels zurück.

4. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedurfte nicht der Zustimmung des Integrationsamtes nach § 92 SGB IX. 60

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass § 92 Satz 1 SGB IX seinem ausdrücklichen Wortlaut nach nicht zur Anwendung kommt. Danach ist die Zustimmung des Integrationsamtes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen erforderlich, wenn die Beendigung im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Die Beendigung wegen des Eintritts der vollen Erwerbsminderung auf Dauer ist nicht genannt. In diesem Fall bedarf es der Zustimmung des Integrationsamtes daher nach dem Gesetzeswortlaut nicht. Dies entspricht auch dem Zweck des § 92 Satz 1 SGB IX. Die Prüfung des Integrationsamtes zielt darauf ab festzustellen, ob der schwerbehinderte Mensch mithilfe einer Änderung der Arbeitsbedingungen, einer Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder anderer Maßnahmen weiterbeschäftigt werden kann. Die nach dem Gesetz erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes beruht darauf, dass hier häufig eine erhebliche Verbesserung der Erwerbsfähigkeit des Arbeitnehmers in kurzer Zeit zu erwarten ist *(vgl. BT-Drs. 8/2696 S. 17)*. Dagegen ist das Ausscheiden eines Arbeitnehmers aufgrund des Eintritts voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer nach § 43 Abs. 2 SGB VI nicht zustimmungsbedürftig, weil der Arbeitnehmer in diesem Fall voraussichtlich dauerhaft überhaupt nicht mehr beschäftigt werden kann und die Zustimmung des Integrationsamtes auf jeden Fall erteilt werden müsste *(vgl. BT-Drs. 7/656 S. 31)*. Die Norm ist deshalb bei Eintritt dauernder voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI nicht anzuwenden *(vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 25, BAGE 137, 292; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 29, 33)*. Eine analoge Anwendung der Vorschrift auf diese Fallgestaltung kommt mangels einer unbewussten Regelungslücke nicht in Betracht. 61

5. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit dem 30. April 2011. 62

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 die Beendigung jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts wirksam werden *(vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 67)*. 63

b) Da die Rente erst am 1. Mai 2011 und damit nach der Zustellung des Rentenbescheids im März 2011 begann, hat das Arbeitsverhältnis am 30. April 2011 geendet, nachdem der Beklagte die Klägerin mit Schreiben vom 12. April 2011 über den Eintritt der auflösenden Bedingung unterrichtet hatte. 64

B. Die Klägerin hat die Kosten der Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 65

Gräfl M. Rennpferdt Kiel

Schuh Rose