

Invaliditätsrente trotz Arbeitsverhältnis?

Im Blickpunkt: Eine aktuelle Entscheidung des BAG

Von Dr. Michael S. Braun und Nicole Heinrich



Auch wenn das Bundesarbeitsgericht es als legitim ansieht, den Anspruch auf eine betriebliche Invaliditätsrente unter die Bedingung des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis zu stellen, ist dies lediglich eine Gestaltungsmöglichkeit.



Dr. Michael S. Braun

Rödl & Partner, Hof
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wirtschaftsjurist
(Universität Bayreuth), Partner

michael.braun@roedl.com
www.roedl.de



Nicole Heinrich

Rödl & Partner, Hof
Rechtsanwältin, Associate

nicole.heinrich@roedl.com
www.roedl.de

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied bei einem Verwaltungsangestellten, auf dessen Arbeitsverhältnis der TVöD-VKA (TVöD: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst; VKA: Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) Anwendung fand, dass der Anspruch auf Invaliditätsrente sowohl von einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrechte als auch von dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abhängig gemacht werden darf.

Was war passiert?

Der Verwaltungsangestellte erhielt nach vorangegangenen Bescheid der Deutschen Rentenversicherung von November 2020 bis September 2022 eine befristete Erwerbsminderungsrente. Er wandte sich unter Vorlage dieses Bescheids der Deutschen Rentenversicherung an seine Arbeitgeberin, um ab Januar 2021 aus der betrieblichen Zusatzversorgung, neben der gesetzlichen

Erwerbsminderungsrente, auch eine betriebliche Invaliditätsrente zu erhalten. Nach § 7 Abs. 4 der Zusatzversorgungsordnung der Arbeitgeberin sollte er diese Invaliditätsrente jedoch nur erhalten, wenn er wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und aus dem Dienst ausscheidet. Mangels Ausscheidens zahlte ihm die Arbeitgeberin also keine Invaliditätsrente. Daraufhin kündigte der Verwaltungsangestellte im August 2021 sein Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31.03.2022 und erhielt ab April 2022 das begehrte Ruhegeld in Form der betrieblichen Invaliditätsrente.

Mit Klage vom 03.12.2021 forderte er allerdings die Zahlung seiner Invaliditätsrente auch rückwirkend ab Januar 2021 mit der Begründung, dass die fragliche Regelung der Zusatzversorgungsordnung nicht eindeutig das rechtliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis voraussetze. Ferner werde er gezwungen, sein Arbeitsverhältnis zu beenden. Diese Drucksituation sei für ihn unzumutbar.

Die Entscheidung

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Auch die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf vom 04.05.2022 (Az. 12 Sa 73/22) vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts blieb nunmehr erfolglos. Eine Zusage einer betrieblichen Invaliditätsrente, die für eine Vielzahl vorformulierter Vertragsbedingungen gilt, kann nämlich davon abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer eine gesetzliche Erwerbs-

minderungsrente bezieht und rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Auch die Auslegung der hier Streitgegenständlichen Zusatzversorgungsordnung ergab nichts anderes: Die Klausel machte das rechtliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zur Voraussetzung für einen Anspruch auf Invaliditätsrente.

Daneben benachteiligt die der Inhaltskontrolle unterliegende Regelung den Kläger aber auch nicht unangemessen. Hierfür müssten unter Berücksichtigung der im Rahmen von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz durchzuführenden Abwägung der betroffenen Interessen des Versorgungsberechtigten und des Versorgungsschuldners im Sinne einer praktischen Konkordanz die Interessen des Versorgungsberechtigten überwiegen.

Das Bundesarbeitsgericht entschied jedoch, es sei unter Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen für den Versorgungsberechtigten zumutbar, dass die Zahlung einer betrieblichen Invaliditätsrente davon abhängig gemacht wird, ob eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bewilligt und das Arbeitsverhältnis beendet ist. Es werde weder ein unzumutbarer Druck auf den Arbeitnehmer zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt noch liege darin ein Verstoß gegen Treu und Glauben.

Vorinstanz – LAG Düsseldorf

Das LAG Düsseldorf sah den sich aus der Klausel ergebenden Druck, das Arbeitsverhältnis zu beenden, um eine Invaliditätsrente zu erhalten, als unangemessene Benach-

teiligung. Für einen Zahlungsanspruch reichte es gemäß der Auffassung des LAG allerdings trotzdem nicht.

Dem LAG zufolge benachteiligt ein Anspruch auf Invaliditätsrente, der neben der Erwerbsminderungsrente auch das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis voraussetzt, den Versorgungsberechtigten zunächst unangemessen, da die Klausel einen vollständigen Ausschluss einer betrieblichen Invaliditätsrente vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirkt.

Hierbei orientierte sich das LAG zunächst an den Grundsätzen des BAG im Urteil vom 13.07.2021 (3 AZR 298/20) in einem ähnlich gelagerten Fall, welches folgende Interessen des Versorgungsberechtigten berücksichtigt: Zum einen kann der Versorgungsberechtigte die ihm zugesagte Erwerbsunfähigkeitsrente nur erlangen, wenn er zunächst sein Arbeitsverhältnis beendet und damit auch das Risiko eingeht, im Fall einer Behebung des Leistungshindernisses arbeitslos zu sein – zusätzlich wird die gesetzliche Erwerbsminderungsrente im Regelfall nur befristet gewährt, so dass ihre Gewährung auf Dauer nicht rechtlich gesichert ist. Zum anderen übt die Verknüpfung des Eintritts des Versorgungsfalls aufgrund Erwerbsunfähigkeit mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Druck auf den Arbeitnehmer aus, über sein Arbeitsverhältnis bereits zu einem Zeitpunkt verbindlich zu disponieren und dieses gegebenenfalls aufzugeben, in dem noch gar nicht feststeht, ob er überhaupt die Voraussetzung einer Erwerbsunfähigkeitsrente erfüllen wird und wie lange die Beklagte für eine Entscheidung darüber benötigt. Hinzu kommt vorliegend, dass in § 7 Abs. 5 der Zusatzversorgungsordnung die Zahlung der Invaliditätsrente erstmalig für den

Monat gewährt wird, für den nach Ausscheiden aus dem Dienst (Erwerbsminderungs-)Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird.

„Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf sah den sich aus der Klausel ergebenden Druck, das Arbeitsverhältnis zu beenden, um eine Invaliditätsrente zu erhalten, als unangemessene Benachteiligung.“

Dieser Druck ist unter Berücksichtigung der gegenläufigen Interessen der Arbeitgeberin auch dann nicht mehr hinnehmbar, wenn sich die positive Entscheidung des Arbeitgebers um mehr als zwei Monate nach der Antragsstellung bei noch bestehendem Arbeitsverhältnis verzögert und die Gründe für die Verzögerung nicht in der Sphäre des Versorgungsberechtigten liegen (vgl. BAG vom 13.07.2021 – 3 AZR 298/20).

Das LAG war aber der Ansicht, dass die Zusatzversorgung nach § 306 Abs. 3 BGB aufgrund der gebotenen ergänzenden Vertragsauslegung wie folgt zu lesen sei:

„Die Erwerbsunfähigkeitsrente wird ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückwirkend für die Dauer des Zeitraums gewährt, um den sich die positive Entscheidung auf einen Antrag des versorgungsberechtigten Mitarbeiters vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die nicht in der Sphäre des versorgungsberechtigten Mit-

arbeiters liegen, um mehr als zwei Monate ab der Antragsstellung verzögert“ (LAG Düsseldorf vom 04.05.2022 – 12 Sa 73/22 in NZA-RR 2022, Rn. 434).

Eine solche Verzögerung liegt hier neben dem fehlenden Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis jedoch unstreitig nicht vor. Erst die ergänzende Vertragsauslegung durch das LAG führte also dazu, dass der geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht bestand. Allerdings misst das LAG die Klausel lediglich an der zeitlichen Komponente, bis zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber hinsichtlich des Antrags des Versorgungsberechtigten entscheidet. Die Drucksituation, dass das Arbeitsverhältnis zuerst gekündigt werden muss, um überhaupt einen Anspruch auf Invaliditätsrente zu erhalten, lässt das LAG in seiner insoweit dürftigen Abwägung außer Betracht. Umso mehr darf man auf die Urteilsbegründung des BAG gespannt sein.

Invaliditätsrente in der betrieblichen Altersversorgung

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist nicht nur für die Zusatzversorgung im öffentlichen Sektor relevant, sondern betrifft auch die betriebliche Altersversorgung in privaten Unternehmen.

Die betriebliche Altersversorgung kennt neben der klassischen Altersrente auch einen Anspruch auf Invaliditätsversorgung, welche an die teilweise oder volle Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI anknüpft. Auch wenn das Bundesarbeitsgericht es als legitim ansieht, den Anspruch

auf eine betriebliche Invaliditätsrente unter die Bedingung des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis zu stellen, ist dies jedoch lediglich eine Gestaltungsmöglichkeit.

Macht der Arbeitgeber allerdings von dieser Gestaltungsmöglichkeit Gebrauch, so sind neben der Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung auch die Regelungen des Arbeitsvertrags selbst relevant. Ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann entweder durch Kündigung oder durch andere Beendigungstatbestände erreicht werden. Es liegt jedoch nicht bereits dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis – wie etwa bei einer befristeten Erwerbsminderungsrente – ruht. Erst mit der Angleichung des Arbeitsvertrags und der Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung kann sichergestellt werden, dass neben dem Bezug einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrente auch das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis treten muss, um Betriebsrente zu beziehen.

Um sowohl den Interessen des Arbeitgebers als auch denen des Versorgungsberechtigten gerecht zu werden, ist es empfehlenswert, neben der Kündigung auch anderweitige Beendigungstatbestände aufzunehmen, die bei Erreichen gewisser Voraussetzungen das Arbeitsverhältnis ohne eine Kündigung enden lassen. Das Arbeitsverhältnis kann demnach auch bei Erreichen der Regelaltersgrenze oder mit Zustellung eines Rentenbescheides – und damit beispielsweise bei einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente – enden. Ebenso sollte die weite Auslegung des LAG für eine rechtssichere Gestaltung der Pensionsvereinbarung berücksichtigt werden. ←