

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 14. Januar 2015
- 7 AZR 880/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:140115.U.7AZR880.13.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 20. September 2012
- 58 Ca 10194/12 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-
Brandenburg

Urteil vom 11. April 2013
- 18 Sa 2045/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - volle Erwerbsminderung

Bestimmungen:

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

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 7 AZR 1002/12 -

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 880/13

18 Sa 2045/12

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Januar 2015

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie den ehrenamtlichen Richter Strippelmann und die ehrenamtliche Richterin Steude für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 11. April 2013 - 18 Sa 2045/12 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. September 2012 - 58 Ca 10194/12 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mit dem 31. März 2012, sondern erst mit dem 28. Juni 2012 geendet hat.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Der Kläger hat 4/5, die Beklagte hat 1/5 der Kosten des Rechtsstreits 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

Der Kläger war seit dem 1. Dezember 1998 für die Beklagte im Auswärtigen Amt tätig. Der zunächst zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag vom 1. Dezember 1998 sah eine befristete Beschäftigung bis zum 31. Oktober 1999 vor. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und die zur Änderung und Ergänzung des BAT abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträge kraft vertraglicher Bezugnahme Anwendung. Mit Änderungsvertrag vom 24. September 1999 einigten sich die Parteien zunächst auf eine Weiterbeschäftigung bis zum 30. November 2000, bevor sie am 1. März 2000 einen wei- 2

teren Änderungsvertrag schlossen, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit vorsah und ua. folgende Vereinbarungen enthält:

- „1. Herr M wird mit Wirkung vom 01.03.2000 auf unbestimmte Zeit als Angestellter beim Auswärtigen Amt weiterbeschäftigt. Er ist ab 01.03.2000 in der Vergütungsgruppe VII der Anlage 1a zum BAT eingruppiert.
2. Die jeweils für das Auswärtige Amt maßgebenden Bestimmungen der Tarifverträge, Tarif- und Dienstordnungen gelten weiterhin zwischen den Tarifparteien als unmittelbar vereinbart.“

Mit Schreiben vom 7. September 2005 informierte die Beklagte den Kläger darüber, dass mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) auf alle Beschäftigten des Bundes Anwendung finde. 3

Seit dem 19. August 2008 ist der Kläger mit einem Grad der Behinderung von 50 als schwerbehindert anerkannt. Mit Bescheid vom 24. März 2011 wurde ihm auf seinen Antrag vom 26. Oktober 2010 von der Deutschen Rentenversicherung Bund Rente wegen voller Erwerbsminderung ab dem 1. April 2012 auf unbestimmte Dauer gewährt. In dem Bescheid heißt es auszugsweise: 4

„Wir behalten uns vor, die Rentenberechtigung zu einem späteren Zeitpunkt erneut nachzuprüfen. Die Regelaltersgrenze wird am 06.08.2038 erreicht. Dieser Rentenanspruch besteht längstens bis zum 31.08.2038 (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze). Im Anschluss besteht ein Anspruch auf Regelaltersrente.“

Mit Schreiben vom 31. Mai 2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein Arbeitsverhältnis habe gemäß § 33 Abs. 2 Satz 3 TVöD-Bund am 31. März 2012 geendet. Das Schreiben ging dem Kläger am 14. Juni 2012 zu. § 33 Abs. 2 TVöD-Bund enthält folgende Regelung: 5

„§ 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.“

Der Kläger hat mit der am 28. Juni 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Bedingungskontrollklage die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund der in § 33 Abs. 2 TVöD vorgesehenen auflösenden Bedingung geendet, da diese nicht schriftlich vereinbart worden sei. Zudem sei die auflösende Bedingung mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG unwirksam. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer stelle außerdem eine sachlich nicht gerechtfertigte unmittelbare, jedenfalls aber eine mittelbare Benachteiligung wegen Behinderung dar 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

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht nach § 33 Abs. 2 TVöD am 31. März 2012 geendet hat.

7

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Regelung in § 33 Abs. 2 TVöD sei durch das schützenswerte Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt, ein sinnenleertes Arbeitsverhältnis nicht bis zur Regelaltersgrenze fortsetzen zu müssen. Der Arbeitgeber müsse die Möglichkeit haben, den Arbeitsplatz unbefristet nachzubesetzen, wenn der Ar-

8

beitnehmer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer beziehe. In diesen Fällen liege ein Sachgrund vor, der den Anforderungen des § 14 Abs. 1 TzBfG genüge und einer etwaigen mittelbaren Diskriminierung wegen Behinderung entgegenstehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist überwiegend unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat geendet, nachdem der zuständige Rentenversicherungsträger dem Kläger Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer bewilligt hat. Davon sind die Vorinstanzen dem Grunde nach zu Recht ausgegangen. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht verkannt, dass das Arbeitsverhältnis nicht schon mit Ablauf des 31. März 2012, sondern erst am 28. Juni 2012 geendet hat, nämlich zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der Beklagten über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. In diesem Umfang ist der Klage unter teilweiser Aufhebung bzw. Abänderung der Urteile der Vorinstanzen stattzugeben. Im Übrigen haben die Vorinstanzen die Klage zu Recht abgewiesen. 10

I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 33 Abs. 2 TVöD aufgrund des dem Kläger zugestellten Rentenbescheids über die Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer am 28. Juni 2012 geendet. 11

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. Der Kläger hat rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist der §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG Bedingungskontrollklage erhoben. 12

- 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 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*). 13
- 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*). 14

- c) Danach begann die Klagefrist mit Zugang der Beendigungsmitteilung der Beklagten vom 31. Mai 2012 beim Kläger am 14. Juni 2012 und endete nach Ablauf von drei Wochen am 5. Juli 2012 (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB). Die Klage ist also am 28. Juni 2012 rechtzeitig bei Gericht eingegangen. 15
2. Die Bestimmung des § 33 Abs. 2 TVöD zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Zustellung eines Rentenbescheids wegen dauerhafter Erwerbsminderung findet kraft vertraglicher Bezugnahme nach Nr. 2 des Arbeitsvertrages vom 1. März 2000 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die dort geregelte dynamische Bezugnahme auf die jeweils für das Auswärtige Amt maßgebenden Tarifverträge, Tarif- und Dienstordnungen hält einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB stand. 16
- a) Bei den Regelungen im Arbeitsvertrag vom 1. März 2000 handelt es sich sowohl nach dem äußeren Erscheinungsbild als auch aufgrund der uneingeschränkten Bezugnahme auf die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen um von der Beklagten vorgegebene, für eine Vielzahl von Fällen geltende Vertragsbedingungen. Die 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 Bezugnahme-klauseln, die auf Tarifverträge verweisen (*BAG 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 22*). 17
- b) Auf einschlägige Tarifverträge bezogene dynamische Bezugnahme-klauseln 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. 18
- aa) Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in For- 19

mularverträge 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).

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 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). 20

bb) Die Bezugnahmeklausel in Nr. 2 des Arbeitsvertrages war für den Kläger danach weder unverständlich noch unklar. Dort ist bestimmt, dass „die jeweils für das Auswärtige Amt maßgebenden Bestimmungen der Tarifverträge, Tarif- und Dienstordnungen ... weiterhin zwischen den Tarifparteien als unmittelbar vereinbart“ gelten. Bei der Formulierung „zwischen den Tarifparteien“ handelt es sich um eine offenkundig fehlerhafte Formulierung. Die Bezugnahmeklausel kann sich sinnvoll nur auf die Parteien des Arbeitsvertrages beziehen. Darüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit. Zwischen ihnen sollen die bezeichneten Regelungen als vereinbart gelten. 21

Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, war für den Kläger feststellbar. Im Zeitpunkt des letzten Vertragsschlusses am 1. März 2000 galt der BAT, auf den bereits in den ursprünglichen befristeten Arbeitsverträgen einschließlich der zur Änderung und Ergänzung 22

zung des BAT abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträge verwiesen wurde. Bei dem TVöD handelt es sich um eine den BAT ersetzende Tarifbestimmung. Der BAT in der für den Bund und die Länder geltenden Fassung wurde im Zuge der Tarifreform des öffentlichen Dienstes zum 1. Oktober 2005 in den TVöD-Bund vom 13. September 2005 übergeleitet, § 2 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund). 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*).

3. Die im Arbeitsvertrag in Bezug genommene Regelung über die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD ist nicht nach § 125 BGB wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Schriftformerfordernis nichtig. Für die (Form-)Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Bezugnahme auf die ursprünglich in § 59 BAT und nunmehr in § 33 TVöD geregelte auflösende Bedingung ist die Rechtslage im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass im Zeitpunkt des Abschlusses des unbefristeten Arbeitsvertrages am 1. März 2000 kein Formerfordernis für die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung bestand. Seinem Wortlaut nach sah § 623 BGB ein gesetzliches Schriftformerfordernis für die Befristung von Arbeitsverhältnissen vor, nicht aber für auflösende Bedingungen. Jedenfalls trat das gesetzliche Schriftformerfordernis in § 623 BGB erst am 1. Mai 2000 und damit nach Abschluss des hier streitigen Vertrages in Kraft. Diese Regelung in § 623 BGB wurde für befristete Arbeitsverträge durch das Schriftformerfordernis in § 14 Abs. 4 TzBfG abgelöst, der nach § 21 TzBfG auch

23

für auflösend bedingte Arbeitsverträge gilt. Da das zum 1. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz keine Übergangsvorschriften enthält, sind seine Bestimmungen nur auf Sachverhalte anzuwenden, die sich seit dem 1. Januar 2001 in seinem Geltungsbereich verwirklichen (*BAG 15. Januar 2003 - 7 AZR 535/02 - zu I der Gründe*).

4. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 33 Abs. 2 TVöD geendet hat, da der Kläger nach dem auf seinen Antrag vom 26. Oktober 2010 ergangenen Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 24. März 2011 voll erwerbsgemindert ist und ihm eine Rente auf unbestimmte Dauer bewilligt wurde. Die für diesen Fall in § 33 Abs. 2 TVöD vorgesehene auflösende Bedingung ist wirksam. 24

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. 25

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*). 26

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. 27

(1) Eine auflösende Bedingung für den Fall einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten unbefristeten 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 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.

(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 Auflösungsstatbestand 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.

(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. 31

(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 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 er- 32

werbstätig 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. Deshalb erfordert der bei der Auslegung und Anwendung des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu berücksichtigende Mindestbestandsschutz des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG es nicht, für den etwaigen späteren Wegfall der zunächst unbefristet bewilligten Rente wegen voller Erwerbsminderung eine Wiedereinstellungsverpflichtung vorzusehen. 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 berechnete Interesse des Arbeitgebers, über die unbefristete Nachbesetzung der Stelle disponieren zu können. Könnte der Arbeitnehmer hingegen seine Wiedereinstellung verlangen, müsste der Arbeitgeber die Stelle über Jahre hinweg freihalten für den bei Bewilligung der Rente als unwahrscheinlich angesehenen Fall einer Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit des Arbeitnehmers.

(3) Unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten rechtfertigt allerdings erst die sozialrechtliche Dispositionsbefugnis des Arbeitnehmers den Auflosungstatbestand ohne Kündigung. 33

(a) Die Anknüpfung des Beendigungstatbestandes 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 (*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 Rentenanspruch 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 tre- 34

ten 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 veranlassstes 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 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 der Kläger von der Beklagten aufgefordert worden ist, den Rentenantrag vom 26. Oktober 2010 zu stellen.

35

- 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. 36
- aa) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TVöD führt nicht zu einer unmittelbaren Benachteiligung iSd. § 3 Abs. 1 AGG wegen einer Behinderung. 37
- (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. 38
- (2) Es bedarf keiner Entscheidung, ob § 33 Abs. 2 TVöD zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung führt. 39
- (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 scheinbar objektiven, nicht diskriminierenden Kriterium unterschieden wird, das jedoch in untrennbarem Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Grund steht 40

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. 41

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 Behinderterbegriff 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 nicht eine Schwerbehinderung iSv. § 2 Abs. 2 oder Abs. 3 SGB IX (BAG 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 24 f.). Dieses Ver- 42

ständnis 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 Betroffenen 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. 43

(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 - C-267/06 - [Maruko] Rn. 72 f., Slg. 2008, I-1757; 18. November 2010* 44

- 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). Danach ist unionsrechtlich geklärt, dass ein letztentscheidungsbefugtes nationales Gericht unter Zugrundelegung des vom Gerichtshof entwickelten Vergleichsmaßstabs selbst zu prüfen hat, ob sich der Betroffene in einer vergleichbaren Situation mit anderen befindet (BAG 7. Juni 2011 - 1 AZR 34/10 - Rn. 29, BAGE 138, 107). Deshalb war die Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV zu der Frage, ob eine tarifvertragliche Norm Menschen mit Behinderung unmittelbar benachteiligt, die bei einer Gewährung von Versorgungsleistungen wegen Erwerbsminderung die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsieht, nicht veranlasst.

(b) Zwischen Arbeitnehmern, die Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte 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. 45

bb) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TVöD bewirkt auch keine mittelbare Diskriminierung iSd. § 3 Abs. 2 AGG wegen einer Behinderung. 46

(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 betref- 47

fenden 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 Erfolgsgemeinschaft kein milderes Mittel gibt. Angemessen ist die Differenzierung, wenn aufgrund einer Zweck-Mittel-Relation die Schwere des Eingriffs im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels zurücktritt (*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 von der Revision zu Recht als geboten erachteten Auslegung des § 3 Abs. 2 AGG im Licht der Richtlinie 2000/78/EG. Zugunsten des Klägers 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.

48

(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

49

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 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*). Es bedarf daher keiner Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV zu der Frage, ob das Unionsrecht einer Regelung entgegensteht, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, wenn ein behinderter Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Diese unionsrechtliche Fragestellung ist geklärt. Ob § 33 Abs. 2 TVöD damit den Anforderungen des § 3 Abs. 2 AGG genügt, ist vom Senat als zuständigem nationalen Gericht zu prüfen.

(b) § 33 Abs. 2 TVöD ist zur Erreichung des Ziels geeignet, erforderlich und angemessen. 50

(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. 51

(bb) Die Regelung in § 33 Abs. 2 TVöD über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist entgegen der Auffassung des Klägers 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. Entgegen der Auffassung des Klägers scheidet eine Kündigung als Alternative zu einer auflösenden Bedingung aus. Eine Kündigung ist kein gleich geeignetes Mittel.

(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. Für die vom Kläger angeregte Vorabentscheidung nach Art. 267 Abs. 3 AEUV zur Klärung der Frage, ob der Arbeitgeber eine eigene Prüfung anzustellen hat, besteht deshalb kein Anlass.

53

(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 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*).

54

(ccc) Im Gegensatz zu der Auffassung der Revision tritt die auflösende Bedingung nach § 33 Abs. 2 TVöD 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

55

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, was der Kläger für geboten hält, 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.

(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 Lebensunterhalt bestreiten kann und nur die Rente die materielle Absicherung gewährleistet, tritt die Schwere des Eingriffs im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels zurück. 56

5. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedurfte nicht der Zustimmung des Integrationsamts nach § 92 SGB IX. 57

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 Integrationsamts zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen erforderlich, wenn die Beendigung im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Er- 58

werbsminderung 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 Integrationsamts daher nach dem Gesetzeswortlaut nicht. Dies entspricht auch dem Zweck des § 92 Satz 1 SGB IX. Die Prüfung des Integrationsamts 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 Integrationsamts 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 Integrationsamts 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.

6. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete jedoch nicht schon mit Ablauf des 31. März 2012, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft angenommen hat, sondern erst am 28. Juni 2012. 59

a) § 33 Abs. 2 Satz 3 TVöD sieht zwar vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages endet, wenn die Rente - wie hier - erst nach der Zustellung des Rentenbescheids beginnt. Davon ist die Beklagte in ihrer Mitteilung vom 31. Mai 2012 ausgegangen. Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Tritt die Bedingung vor dem 60

Ende dieses Zweiwochenzeitraums ein, endet das Arbeitsverhältnis deshalb erst mit Ablauf der Zweiwochenfrist. Das Arbeitsverhältnis wird bis dahin fortgesetzt, ohne dass ein Fall der §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG gegeben wäre (vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 67).

b) Das Arbeitsverhältnis endete danach nicht schon mit Ablauf des 31. März 2012 und damit am Tag vor dem Rentenbeginn. Vielmehr bewirkte der Zugang der Beendigungsmitteilung der Beklagten vom 31. Mai 2012 bei dem Kläger am 14. Juni 2012 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 28. Juni 2012. 61

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO. 62

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

R. Steude

Strippelmann