

6 Sa 85/22  
5 Ca 1460/21  
Arbeitsgericht Essen



Verkündet am 12.08.2022

Jones  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

U. H., L. straÙe 80, T.

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigter**  
Rechtsanwalt P. N., C. straÙe, C.

**g e g e n**

S. Q. AG, vertreten durch den Vorstand, S. Platz 2, F.

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte**  
Rechtsanwälte U. Fachanwälte für Arbeitsrecht, D.-Straße 4, H.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 12.08.2022  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzenden  
und den ehrenamtlichen Richter Ehrhardt  
und den ehrenamtlichen Richter Paxa

für Recht erkannt:

**I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen  
vom 01.12.2021 – AZ. 5 Ca 1460/21 – wird zurückgewiesen.**

**II. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.**

**III. Die Revision wird zugelassen.**

### Tatbestand:

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Anspruchs auf rückwirkende Gewährung einer Betriebsrente für den Zeitraum vom 01.09.2019 bis einschließlich April 2021.

Der am 28.07.1969 geborene, ledige Kläger war seit dem 01.08.1985 zunächst im W.-Konzern beschäftigt. Seit der Verschmelzung der W. mit S. ist er bei der Beklagten als Betriebswirt Einkauf beschäftigt. Die durchschnittliche Bruttomonatsvergütung des Klägers betrug zuletzt 7.235,00 €. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete mit Ablauf des 01.02.2021.

Der Kläger unterfällt den Regelungen der „Betriebsvereinbarung über das neue Versorgungswerk“ der ehemaligen W. vom 22.11.1988 (im Folgenden: „NVW“).

§ 6 Abs. 3 NVW sieht folgendes vor:

*„3. Bezugszeitpunkt für die Feststellung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten ist bei Eintritt des Versorgungsfalles der Monat, in dem die Tabellenvergütungen des Vergütungstarifvertrages zuletzt tarifvertraglich angepasst worden sind.“*

In § 7 heißt es in der unter dem 04.09.2008 geänderten Fassung wie folgt:

*„§ 7 Versorgungsfall, Übergangsgeld, Pension*

*1. Bei Eintritt des Versorgungsfalles wird der Versorgungsanwärter zum Pensionär. Ihm werden für die ersten drei Kalendermonate nach Eintritt des Versorgungsfalles Übergangsgeld und anschließend Pension gezahlt.*

*Die Höhe des Übergangsgeldes richtet sich nach den jeweils bei W. geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen.*

*2. Der Versorgungsfall tritt ein*

*a) mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsanwärter die für ihn geltende Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (nachstehend vereinfachend „Regelaltersgrenze“ genannt) erreicht hat,*

*oder*

*b) mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsanwärter erstmals eine abschlagsfreie Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch genommen hat,*

*oder*

*c) mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit für den Versorgungsanwärter durch einen Rentenversicherungsträger ausgestellt ist,*

*oder*

*d) mit Ablauf des Monats, in dem die tarifvertraglichen und die gesetzlichen Leistungen von Krankenbezügen/Krankengeldzuschuss und Krankentagegeld an den Versorgungsanwärter eingestellt werden, wenn im Anschluss daran durch Vorlage eines amtsärztlichen Gutachtens – in Zweifelsfällen durch ein Zusatzgutachten – weiterhin Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen und das Arbeitsverhältnis beendet wird.*

*3. Der Versorgungsfall tritt auf Verlangen eines Versorgungsanwärters ein, wenn der Monat abgelaufen ist, in dem*

*a) die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer vorzeitigen gesetzlichen Altersrente erfüllt sind*

*oder*

*b) der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen Berufsunfähigkeit ausgestellt ist*

*und er von der Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht hat.“*

§ 20 MTV in der Fassung vom 15.03.1990 enthielt u.a. folgende Bestimmungen:

*„[...]*

*10. Bei Bewilligung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit endet – unter anteiliger Zahlung der Vergütung bis zum Monatsende – das Arbeitsverhältnis am Ausstellungstage des Rentenbescheids, ohne dass es einer Kündigung bedarf.*

*11. Endet das Arbeitsverhältnis aus den unter Ziffern 8 – 10 genannten Gründen, so wird für die sich an den Austrittsmonat anschließenden drei Monate ein Übergangsgeld gezahlt.*

*[...]“*

§ 18 Abs. 7 des MTV Tarifgruppe S. vom 27.04.2006 (vgl. Bl. 101 ff. der Akte) enthält folgende Regelung:

*„7. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,*

*7.1 ...*

*7.2 ...*

*7.3 bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung am Tag der Zustellung des Renten-*

*bescheides beim Arbeitnehmer; ist die Rente zeitlich befristet, hat der Arbeitnehmer im Falle der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit und des Wegfalls der Rente Anspruch auf Wiedereinstellung zu den Arbeitsbedingungen, die für ihn vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend waren. Sofern eine Wiederbeschäftigung mit der vor dem Ausscheiden ausgeübten Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung im Rahmen seiner betrieblichen Einsatzfähigkeit. Tarifliche Leistungen, die ohne Arbeitsleistung seit dem Eintritt der vollen Erwerbsminderung an den Arbeitnehmer gezahlt worden sind, sind dem Arbeitgeber bis zur Höhe des an den Arbeitnehmer ausgezahlten Rentennachzahlungsbetrages zu erstatten.“*

Mit Wirkung zum 01.07.2006 galt bei der Beklagten neben dem MTV ein „Überleitungstarifvertrag der Tarifgruppe S.“ (im Folgenden: ÜTV). Dieser enthielt für die vom Geltungsbereich erfassten Mitarbeiter – zu denen auch der Kläger gehörte – unter I.§ 9 folgende Regelung:

*„Übergangsgeld bei Eintritt in den Ruhestand oder vorzeitigen Ruhestand*

*Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus den unter § 18 Nrn. 7.1 – 7.3 MTV genannten Gründen endet, erhalten im Austrittsmonat eine Einmalzahlung.*

*Die Höhe entspricht der dreifachen Monatsvergütung, wie sie der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten hat oder bei voller Arbeitsleistung erhalten hätte.*

*...“*

Zudem unterzeichneten die Tarifvertragsparteien unter dem 26.10.2007 eine „Protokollnotiz zur Regelung des Übergangsgeldes in Kapitel I. § 9 des Überleitungstarifvertrages der Tarifgruppe S. vom 27.03.2006 (ÜTV)“. Darin heißt es auszugsweise:

*„Um Auslegungsprobleme für die Zukunft zu vermeiden, ist § 9 ÜTV entsprechend dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien und entgegen seinem ausdrücklichen Wortlaut wie folgt zu verstehen:*

*Übergangsgeld bei Eintritt in den Ruhestand oder vorzeitigen Ruhestand (§ 9 ÜTV)*

*1. Endet das Arbeitsverhältnis aus den unter § 18 Nr. 7.1 – 7.3 MTV genannten Gründen, so wird für die sich an den Austrittsmonat anschließenden drei Monate ein Übergangsgeld gezahlt.*

*Als Übergangsgeld wird für jeden Monat die Monatsvergütung gezahlt, wie sie dem Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu- stand oder ihm bei voller Arbeitsleistung zugestanden hätte.*

...“

Der Kläger beantragte am 07.06.2019 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Mit Bescheid vom 01.09.2020 (vgl. Bl. 63 f. der Akte) bewilligte die Deutsche Rentenversicherung Bund dem Kläger rückwirkend ab dem 01.06.2019 eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bis einschließlich 30.04.2022.

Mit Schreiben vom 19.09.2020 (vgl. Bl. 68 der Akte) beantragte der Kläger bei der Beklagten unter Beifügung des Rentenbescheides die rückwirkende Zahlung der Betriebsrente nach dem NVW.

Die Parteien führten beim Arbeitsgericht Essen unter dem Aktenzeichen 2 Ca 232/21 einen Rechtsstreit zur Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Mit Beschluss vom 21.04.2021 stellte das Gericht das Zustandekommen eines Vergleiches wie folgt fest:

*„1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen aufgrund des Schreibens der Beklagten vom 15.01.2021, dem Kläger am 18.01.2021 zugegangen, entsprechend der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren tariflichen Vorschriften des § 18 Ziff. 7.3 Manteltarifvertrag der Tarifgruppe S. (MTV-S.) i.V.m. § 15 Abs. 2, 21 TzBfG mit Ablauf des 01.02.2021 endet.*

*2. Die Parteien sind sich ferner darüber einig, dass dem Kläger bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen (insbesondere Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit und Wegfall der Rente) der tariflich in § 18 Ziff. 7.3 Manteltarifvertrag der Tarifgruppe S. (MTV-S.) verbrieft Anspruch auf Wiedereinstellung zu den Arbeitsbedingungen, die für ihn vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend waren, zusteht.*

[...]

Seit dem 02.02.2021 erhält der Kläger Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe des NVW. Seit dem 01.05.2021 beträgt die Höhe der monatlichen Betriebsrente 1.502,70 €.

Nach Abschluss des Verfahrens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfasste die Beklagte ein Schreiben vom 18.05.2021 und teilte dem Kläger mit, dass sie ihm über die bereits geleisteten Zahlungen hinaus einen weiteren Betrag in Höhe von

30.688,87 € brutto zahlen werde. Der Betrag in Höhe von 30.688,87 € brutto beinhaltet u.a. eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 13.187,15 € brutto sowie ein bis zum 01.02.2021 berechnetes anteiliges Jubiläumsgeld in Höhe von 10.266,75 € brutto.

Mit seiner am 30.07.2021 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 09.08.2021 zugestellten Klageschrift hat der Kläger die Zahlung einer Betriebsrente von monatlich 1.479,04 € brutto beginnend ab dem 01.09.2019 bis einschließlich April 2021 geltend gemacht.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der Versorgungsfall sei nicht erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern bereits mit Wirkung zum 01.06.2019 eingetreten. Abzustellen sei allein auf den Eintritt der Erwerbsminderung selbst und nicht auf die willkürliche Bekanntgabe des Rentenbescheides.

Zu einer Mehrfachzahlung, nämlich Lohnzahlungen einerseits und einer Rentenzahlung andererseits sei es nicht gekommen. Gerade die Urlaubsabgeltung belege keine Zeiten des Arbeitsverhältnisses, sondern ein bestehender Urlaubsanspruch sei bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Auch die Zahlung eines Jubiläumsgeldes habe nichts mit einer Lohnzahlung zu tun. Auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses komme es nicht an.

Der Kläger hat beantragt,

**die Beklagte zu verurteilen, an ihn 29.580,80 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 19.03.2021 zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, es bestehe kein Anspruch auf rückwirkende Zahlung der Betriebsrente. Ein Anspruch bestehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalles, mithin erst nach der zum 01.02.2021 erfolgten rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bis zum 01.02.2021 habe der Kläger Ansprüche aus einem aktiven Arbeitsverhältnis gehabt und könne nicht gleichzeitig Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung haben. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe bspw. für Oktober 2019 Basisbezüge in Höhe von 8.783,10 € brutto, nämlich Weihnachtsgeld und eine Sonderzuwendung erhalten, sodann eine Sonderzuwendung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 7.234,97 € brutto sowie die im Nachhinein gewährte Urlaubsabgeltung und das Jubiläumsgeld.

Aus der Vorschrift des § 7 Ziffer 2 lit. c) NVW n.F. ergebe sich kein Anspruch des Klägers auf Zahlung der Betriebsrente ab dem 01.06.2019. Dem stehe der klare Wortlaut entgegen. Auch wenn der Kläger die Rente rückwirkend erhalte, sei nach § 7 Ziffer 2 lit. c) NVW n.F. allein das Ausstellungsdatum entscheidend, welches auf den 01.09.2020 datiert sei. Ohne die Besonderheiten des vorliegenden Falles – dem Rechtsstreit über den Zeitpunkt der Beendigung – hätte der Kläger ab dem 01.10.2020 einen Anspruch auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben. Da das Arbeitsverhältnis aber erst zum 01.02.2021 geendet habe, seien Ansprüche erst ab diesem Zeitpunkt entstanden. Leistungen aus dem aktiven Arbeitsverhältnis und Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung könnten aus systematischen Gründen nicht nebeneinander geleistet werden, sondern schlossen sich gegenseitig aus. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehe davon aus, dass es grundsätzlich zulässig sei, die Erbringung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Voraussetzung einer vorherigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen. Auch nach § 18 Ziffer 7.3 MTV S. sei der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Tag der Zustellung des Rentenbescheides beim Arbeitnehmer geknüpft. Hiermit werde sichergestellt, dass Versorgungsfall und Ende des Arbeitsverhältnisses regelmäßig zusammenfielen und eine Betriebsrente nicht an einen aktiven Mitarbeiter parallel zum Arbeitsentgelt gezahlt werde. § 7 Ziffer 2 lit. c) NVW n.F. enthalte nur insoweit eine Abweichung zur Regelung in § 18 Ziffer 7.3 MTV S., dass § 7 Ziffer 2 den Eintritt des Versorgungsfalles an den Ablauf des Monats der Ausstellung des Rentenbescheides knüpft (hier: 30.09.2020), während es laut § 18 Ziffer 7.3. auf den Zustellungszeitpunkt beim Arbeitnehmer (hier: 19.09.2020) ankomme.

Für alle Versorgungsformen sei nach dem Betriebsrentenrecht der Eintritt des Versorgungsfalles maßgeblich. Im Fall des Bezuges der Erwerbsunfähigkeitsrente trete der Versorgungsfall nicht automatisch mit dem rückwirkenden Vorliegen der Erwerbsminderung ein, sondern sei von den Betriebsparteien an weitere Voraussetzungen geknüpft worden. Nach der Systematik des NVW müsse das Arbeitsverhältnis als zusätzliche Leistungsvoraussetzung beendet sein, was sich auch aus der Regelung in § 7 Ziffer 3b) NVW n.F. – dem Fall der Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente – ergebe.

Auch die Zulässigkeit der korrespondierenden tarifvertraglichen Beendigungsklauseln beim Bezug einer gesetzlichen Rente wegen voller Erwerbsminderung (hier § 18 Ziffer 7.3 MTV S.) sei sowohl in Rechtsprechung als auch Literatur unumstritten.

Der berechnete Anspruch sei auch der Höhe nach zu bestreiten. Bei einem Renteneintritt zum 01.06.2019 hätte der Anspruch monatlich 1.448,66 € betragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 01.12.2021 abgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, aus dem Zusammenspiel von § 7 Nr. 2 NVW mit § 18 Ziff. 7.3 MTV ergebe sich, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung für die Gewährung der Erwerbsminderungsrente sei.

Dieses Urteil ist dem Kläger laut schriftsätzlicher Angabe am 28.12.2022 bzw. laut Empfangsbekanntnis am 03.02.2022 zugestellt worden. Seine hiergegen gerichtete Berufung ist am 25.01.2022 und die Berufungsbegründung – nach einer Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 28.03.2022 – am 28.03.2022 beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

Der Kläger rügt eine unrichtige Rechtsanwendung durch das Arbeitsgericht. Die Versorgungsordnung sei entgegen ihrem Wortlaut so auszulegen bzw. zu korrigieren, dass nicht auf die Bekanntgabe des Bescheides der Deutschen Rentenversicherung, sondern auf den Eintritt der Erwerbsminderung, hier dem 01.06.2019 abzustellen sei. Würde man auf die Bekanntgabe des Bescheides abstellen, wäre dies willkürlich, da dieser Zeitpunkt von verschiedenen zufälligen Faktoren abhängt, auf die der Arbeitnehmer keinen Einfluss habe. Es sei nicht einzusehen, aus welchem Grund eine lange Bearbeitungszeit der Deutschen Rentenversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers gehen solle. Dies sei ungerecht, weil Mitarbeiter, bei denen die Bescheidung durch die Deutsche Rentenversicherung länger dauere, gegenüber anderen Arbeitnehmern, die das Glück hätten, dass zeitnah eine Bewilligung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente erfolge, benachteiligt würden. Den Sozialgesetzen sei immanent, dass eine Leistung mit dem Versorgungsfall erfolge, im Falle einer Erwerbsminderungsrente mit dem Eintritt der Erwerbsminderung. Entsprechendes müsse auch für die Betriebsrente gelten.

Soweit das Arbeitsgericht auf § 18 Ziff. 7.3 MTV verweise, der ebenfalls auf die Bekanntgabe des Bescheides abstelle, sei dies irrelevant. Diese Norm regle, unter welchen Umständen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses entbehrlich sei. Demgegenüber solle § 7 Abs. 1 Nr. 2 lit. c) NVW die materielle Absicherung des Mitarbeitenden gewährleisten. Mit der Betriebsrente solle typischerweise eine Versorgungslücke geschlossen werden. Diese trete aber bereits mit dem Eintritt der Erwerbsminderung, nicht erst mit der Bekanntgabe des Bescheides ein. Der Kläger verweist auf eine Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 22.12.2017 – AZ: 6 Sa 983/16 –, die seine Rechtsauffassung stütze.

Die fehlende Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehe dem Anspruch auch für die Zeit vom 01.10.2020 bis zum 01.02.2021 nicht entgegen. Die Gefahr eines Bezuges von im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Leistungen neben der Betriebsrente habe nicht bestanden. Der Kläger beruft sich insoweit auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.07.2021 – 3 AZR 298/20 – und meint, die dortigen Ausführungen müssten auch dann gelten, wenn die Versorgungsordnung nicht der AGB-Kontrolle unterliege.

Der Kläger beantragt,

**das am 01.12.2021 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 29.580,80 EUR brutto**

**nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 19.03.2021 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Sie meint, § 7 Ziff. 2 lit. c) NVW sei eindeutig und nicht im Sinne des Klägers auslegungsfähig. Die Regelung sei auch wirksam. Dem stehe das vom Kläger zitierte Urteil der erkennenden Kammer vom 22.12.2017 – 6 Sa 983/16 – nicht entgegen, da sich diese Entscheidung auf Allgemeine Geschäftsbedingungen bezogen habe. Betriebsvereinbarungen unterlägen demgegenüber keiner Inhalts- und Angemessenheitskontrolle. Zudem sei die Regelung ausgewogen und ein angemessener Ausgleich widerstreitender Interessen. Würde allein die Behauptung einer vollen Erwerbsminderung ohne Nachweis durch einen Rentenbescheid oder ein ärztliches Gutachten ausreichen, um einen Rentenanspruch zu begründen, bestünde zu Lasten des Versorgungsschuldners eine erhebliche Rechtsunsicherheit. Eine abweichende Auffassung wäre auch mit dem Grundsatz der Vertragsfreiheit nicht zu vereinbaren. Ein Arbeitgeber könne frei entscheiden, ob er überhaupt eine betriebliche Altersversorgung gewähren wolle und welchen Inhalt und Umfang diese haben solle. Danach hätten die Betriebsparteien auch gänzlich davon absehen können, eine Invaliditätsversorgung in das NVW aufzunehmen. Dann sei es ihnen erst recht nicht verwehrt, wenn sie einen Invaliditätsschutz regelten und lediglich einen von der gesetzlichen Rente abweichenden Beginn vorsähen.

Zudem sei es nicht zu beanstanden, dass der Beginn der Rente an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geknüpft werde. Insoweit bestehe eine weitgehende Kongruenz mit der tariflichen Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 18 Ziff. 7.3 MTV. Würde man auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzichten, so bestünde die Gefahr eines doppelten Bezuges von Leistungen, zum einen aus dem Arbeitsverhältnis, zum anderen auf Invaliditätsrente. Selbst in einem ruhenden Arbeitsverhältnis würden bestimmte Ansprüche wie eine Urlaubsabgeltung entstehen.

Ergänzend weist die Beklagte darauf hin, dass der Kläger eine zu hohe monatliche Rente geltend mache. Der Kläger habe nicht berücksichtigt, dass in seine ab Februar 2021 gewährte Invaliditätsrente auch die zum 01.04.2020 erfolgte Tarifierhöhung von 2,6% - von denen 2,08% ruhegeldfähig seien – mit eingeflossen ist. Dies wäre bei einem früheren Rentenbezug nicht der Fall.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe:

### A.

Die zulässige Berufung des Klägers hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung.

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II. Die Berufung ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Invaliditätsrente in Höhe von monatlich 1.479,04 EUR brutto für die Zeit vom 01.09.2019 bis einschließlich April 2021.

1. Für die Zeit bis zum 01.02.2021 ist ein Anspruch ausgeschlossen, da das Arbeitsverhältnis bis dahin fortbestanden hat.

a) Der Anspruch auf Betriebsrente setzt nach den Regelungen des NVW neben dem Eintritt des Versorgungsfalles die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus. Dies ist zwar nicht ausdrücklich geregelt, ergibt sich aber aus einer Auslegung des NVW.

aa) Bei dem NVW handelt es sich – wie aus den Unterschriftenleuten ersichtlich ist – um eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Dementsprechend wird in der Betriebsvereinbarung vom 04.09.2008, mit der einige Neuerungen vereinbart wurden, ausdrücklich die „**Betriebsvereinbarung** über das neue Versorgungswerk der W. vom 22. November 1988“ geändert (Hervorhebung durch Unterzeichner).

bb) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihrer normativen Wirkung wie Tarifverträge und damit wie Gesetze auszulegen (vgl. nur BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 16). Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei einem unbestimmten Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit dies im Text seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn.17; BAG v. 08.12.2015 – 3 AZR 267/14 – Rn. 22).

**cc)** Danach ergibt sich, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung für den Bezug einer Betriebsrente ist.

Dies folgt daraus, dass gemäß § 7 Nr. 1 S. 2 NVW nach Eintritt des Versorgungsfalles zunächst für drei Monate Übergangsgeld und erst anschließend die „Pension“ gezahlt wird. Bezüglich des Übergangsgeldes wird wiederum auf die tarifvertraglichen Bestimmungen verwiesen. Gemäß den tariflichen Bestimmungen wird wiederum ein Übergangsgeld nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

Dies ist im MTV vom 15.03.1990 unter § 20 Nr. 11 geregelt, wo es wörtlich heißt:

*„Endet das Arbeitsverhältnis aus den unter Ziffern 8 – 10 genannten Gründen, so wird für die sich an den Austrittsmonat anschließenden drei Monate ein Übergangsgeld gezahlt.“*

Die genannte Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß der Ziffer 8 – 10 knüpft wiederum an die Versorgungsfälle „Alter“ (Ziffer 8), „Berufsunfähigkeit“ (Ziffer 9) und „Erwerbsunfähigkeit“ (Ziffer 10) an. Mit der Regelung, dass die Zahlung der „Pension“ an die Zahlung des Übergangsgeldes anknüpft, haben die Betriebsparteien zugleich die Voraussetzungen für den Bezug von Übergangsgeld zur Voraussetzung für die Zahlung der Betriebsrente gemacht. Einen Rentenbezug ohne vorheriges Übergangsgeld ist in dem NVW für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles fortbestanden hat, nicht vorgesehen.

**dd)** Das Anknüpfen des Rentenbezugs an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht zu beanstanden.

**aaa)** Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der vollständige Ausschluss einer betrieblichen Invaliditätsrente vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 BGB darstelle (BAG v. 13.07.2021 – 3 AZR 298/20 – Rn. 46 ff.). Zwar beinhalte eine solche Regelung für sich genommen keine Abweichung vom Kernbereich der gesetzlichen Regelung oder ihres Gerechtigkeitskerns (BAG v. 13.07.2021 – 3 AZR 298/20 – Rn. 51 f.). Auch gegen § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB werde durch eine solche Regelung nicht verstoßen. Es würden keine wesentliche Rechte und Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so eingeschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet sei (BAG v. 13.07.2021 – 3 AZR 298/20 – Rn. 53 f.). Eine unangemessene Benachteiligung ergäbe sich jedoch unter Berücksichtigung der im Rahmen von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz durchzuführenden Abwägung der betroffenen Interessen der Versorgungsberechtigten und der Versorgungsschuldner im Sinne einer praktischen Konkordanz, damit die grundrechtlich geschützten Rechtspositionen für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden (BAG v. 13.07.2021 – 3 AZR 298/20 – Rn. 55 ff.). Das über Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes werde zwar nicht unmittel-

bar beeinträchtigt, aber in dem vom Bundesarbeitsgericht zu beurteilenden Sachverhalt insofern berührt, als der dortige Versorgungsberechtigte die ihm zugesagte Dienstunfähigkeitsrente nur habe erlangen können, wenn er zunächst sein Arbeitsverhältnis beende und damit auch die Chance aufgabe, es im Falle einer Behebung des Leistungshindernisses fortzusetzen. Das Bestandsinteresse des Versorgungsberechtigten werde dadurch verstärkt, dass gesetzliche Erwerbsminderungsrenten im Regelfall nur befristet gewährt würden (§ 102 Abs. 2 SGB VI), so dass ihre Gewährung auf Dauer nicht rechtlich gesichert sei (BAG v. 13.07.2021 – 3 AZR 28/20 – Rn. 60). Dazu komme, dass die Verknüpfung des Eintritts des Versorgungsfalls „Dienstunfähigkeit“ mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Druck auf den Arbeitnehmer ausübe, über sein Arbeitsverhältnis bereits zu einem Zeitpunkt verbindlich zu disponieren und dieses ggf. aufzugeben, zu dem noch gar nicht feststehe, ob er überhaupt die Voraussetzung einer Dienstunfähigkeitsrente erfüllen werde. Der Versorgungsberechtigte gerate in den Zwang, zunächst sein Arbeitsverhältnis aufzugeben, um sich dadurch überhaupt die Chance auf eine Invaliditätsversorgung zu eröffnen. Dies führe letztlich zu einem unzumutbaren Druck auf den Versorgungsberechtigten und zum Überwiegen seiner Interessen gegenüber denen des die Versorgung zusagenden Arbeitgebers (BAG v. 13.07.2021 – 3 AZR 28/20 – Rn. 61).

**bbb)** Diese Ausführungen lassen sich auf das vorliegend zu beurteilende NVW nicht übertragen.

**(1)** Zunächst einmal ist der Maßstab ein gänzlich anderer, weil § 307 BGB auf Betriebsvereinbarungen keine Anwendung findet. Die Betriebsparteien müssen allerdings die Grenzen des § 75 BetrVG beachten, also insbesondere darüber wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere der Gleichheitssatz gewahrt wird. So sind die Betriebsparteien beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Wahrung vor allem der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte, insbes. der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufsfreiheit der Arbeitnehmer verpflichtet (st. Rspr., vgl. nur BAG v. 05.03.2013 – 1 AZR 417/12 – Rn. 26; BAG v. 12.04.2011 – 1 AZR 412/09 – Rn. 20).

**(2)** Das NVW beinhaltet keinen unzulässigen Eingriff in die von Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit.

Es baut anders als die vom Bundesarbeitsgericht beanstandete Regelung keinen Druck auf die Arbeitnehmer auf, ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden, weil § 7 Ziff. 2 lit. c) NVW nicht auf den Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsminderung bzw. der Rentenantragstellung beim Rentenversicherungsträger abstellt, sondern auf den Monat, in welchem der Bescheid durch den Rentenversicherungsträger ausgestellt wird. Damit ist ausgeschlossen, dass ein Arbeitnehmer schon zu einem Zeitpunkt über sein Arbeitsverhältnis disponieren muss, an welchem er noch nicht weiß, ob ihm die gesetzliche Erwerbsminderungsrente bewilligt wird. Der Arbeitnehmer gerät auch nicht in die Zwangslage, sein Arbeitsverhältnis dauerhaft aufzugeben, obwohl die gesetzli-

che Erwerbsminderungsrente nur befristet ist. Dem steht entgegen, dass der Arbeitnehmer gemäß § 18 Ziff. 7.3 MTV S. für den Fall der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit einen Wiedereinstellungsanspruch hat.

**(3)** Unerheblich ist, dass es bei Schwerbehinderten zu einer zusätzlichen Verzögerung kommen kann, weil die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen gemäß § 175 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf. Hierin liegt kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 BetrVG.

**(a)** Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen u.a. den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen bei vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (vgl. BAG v. 25.01.2022 – 3 AZR 345/21 – Rn. 54; BAG v. 10.12.2019 – 3 AZR 478/17 – Rn. 37 m.w.N.). Jedoch ist der von den Gerichten zu respektierende Gestaltungs- und Ermessensspielraum des Arbeitgebers bzw. der Betriebsparteien zu berücksichtigen (BAG v. 25.01.2022 – 3 AZR 345/21 – Rn. 54; vgl. weiter BAG v. 21.09.2021 – 3 AZR 147/21 – Rn. 32).

**(b)** Die Betriebsparteien haben insoweit nicht in unzulässiger Weise zwischen Schwerbehinderten und nicht behinderten Menschen differenziert. Vielmehr haben sie einheitlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellt. Ein etwaiger Unterschied hinsichtlich des Beendigungszeitpunktes beruht auf der Entscheidung des Gesetzgebers, nicht der Betriebsparteien.

**(4)** Ein anderes Ergebnis ist für den Versorgungsfall der Erwerbsminderung auch nicht etwa deshalb geboten, weil § 7 Ziff. 2 lit. c) NVW seinerseits eine unwirksame Einschränkung enthält, indem nicht auf den Beginn der Erwerbsminderung gemäß dem gesetzlichen Rentenbescheid, sondern auf die Ausstellung des Bescheides abgestellt wird. Auch diese Regelung verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichheitssatz gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG.

**(a)** Allerdings findet insoweit eine Ungleichbehandlung statt.

Je nach Bearbeitungsdauer beim Versorgungsamt kann es zu erheblichen zeitlichen Unterschieden hinsichtlich der Bewilligung der Erwerbsminderungsrente kommen, ohne dass der betreffende Arbeitnehmer darauf Einfluss hat. Sollte das Versorgungsamt zunächst zu Unrecht die Bewilligung der Erwerbsminderungsrente ablehnen und ein Arbeitnehmer diese erst im Rechtsweg erstreiten, so kann diese Verzögerung sich

schlimmstenfalls sogar über mehrere Jahre erstrecken. Demgegenüber würden Mitarbeiter, denen zeitnah eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bewilligt wird, deutlich früher eine Betriebsrente erwerben.

**(b)** Insoweit haben die Betriebsparteien jedoch ihren Gestaltungsspielraum nicht überschritten.

Mit ihrer Regelung haben die Betriebsparteien erkennbar an den Beendigungstatbestand des § 18 Ziff. 7.3 MTV S. bzw. die entsprechende Regelung in § 20 Nr. 10 MTV W. angeknüpft. Es sollte insoweit ein Gleichlauf hergestellt werden. Damit haben die Betriebsparteien das legitime Ziel verfolgt, das Entstehen von Doppelansprüchen aus dem laufenden Arbeitsverhältnis auf der einen Seite und aus der Versorgungsordnung auf der anderen Seite zu verhindern. Auf anderem Wege hätten sie dieses Ziel nicht rechtssicher erreichen können. Hätte man an den Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsminderung oder der Rentenantragstellung angeknüpft, so hätte die Verknüpfung mit dem Erfordernis der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dazu geführt, dass auf die Arbeitnehmer Druck ausgeübt worden wäre, ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig selbst zu beenden, ohne die Sicherheit, dass ihnen eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bewilligt würde. Wäre alternativ ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung vereinbart worden, so hätten damit tarifvertragliche Ansprüche wie Jubiläumsgeld und Sonderzahlungen, aber auch der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht ausgeschlossen werden können.

Hinzu kommt, dass die Betriebsparteien in § 7 Ziff. 2 lit. d) NVW eine zusätzliche Regelung geschaffen haben, die es einem Arbeitnehmer ermöglicht, die Betriebsrente im Falle einer langandauernden Arbeitsunfähigkeit auch ohne oder vor der Bewilligung der Erwerbsminderungsrente zu erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. In diesen Fällen reicht ein amtsärztliches Gutachten zum Nachweis aus.

**(c)** Aus dem Urteil der erkennenden Kammer vom 22.12.2017 – AZ: 6 Sa 983/16 – lässt sich entgegen der Ansicht des Klägers nichts Gegenteiliges ableiten.

Der Entscheidung lag ein gänzlich anderer Sachverhalt zugrunde. Zum einen wurde die dortige Regelung nach dem Maßstab des § 307 Abs. 1 S.1 BGB beurteilt. Diese Norm findet – wie dargelegt – keine Anwendung, da das NVW Gegenstand einer Betriebsvereinbarung ist. Zum anderen wies die in der vorgenannten Entscheidung beurteilte Versorgungsordnung die Besonderheit auf, dass zwischen bereits ausgeschiedenen und noch im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern in der Weise differenziert wurde, dass ausschließlich bei der erstgenannten Personengruppe der Versicherungsbeginn erst mit Antragstellung erfolgen sollte, zugleich aber mit dem Antrag der Nachweis der Erwerbsminderung zu erbringen war. Damit ist die vorliegende Regelung nicht vergleichbar.

2. Für die Zeit vom 02.02.2021 bis zum 30.04.2021 stand dem Kläger ein Anspruch auf Übergangsgeld zu, so dass ein gleichzeitiger Bezug der Pension gemäß dem NVW ausgeschlossen ist (vgl. § 7 Ziff. 1 NVW).

## B.

I. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

II. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ZPO wegen der grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

#### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Ehrhardt

Paxa