

**Arbeitsgericht Pots-
dam**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

3 Ca 293/20

Verkündet am: 09.09.2020

Im Namen des Volkes

1

1

Urteil

In Sachen

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Neuruppin, Junckerstr. 6A,
16816 Neuruppin

gegen

- Beklagte -

hat das Arbeitsgericht Potsdam, 3. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 09.09.2020 für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch den Bezug der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung gemäß des Rentenbescheides der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom 16.08.2018 beendet worden ist.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 11.837,49 Euro.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen auf Grund der Gewährung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung beendet ist.

Der 1968 geborene und seit dem 26.08.2016 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Kläger (vgl.: Bescheid vom 10.11.2016; Bl. 69, 70 d.A.) war bei der Beklagten unter Anerkennung einer Betriebszugehörigkeit seit dem 03.08.1998 zunächst als Kran- und Staplerfahrer und zuletzt Mitarbeiter im Bereich Prüf- und Messtechnik tätig gegen eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von 3.945,83 Euro. Auf den zu Grunde liegenden Arbeitsvertrag vom 05.07.1999 wird Bezug genommen, insbesondere Punkt 1 des Vertrages, der in den hier interessierenden Passagen lautet:

„... Das Arbeitsverhältnis endet ohne vorherige Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet bzw. mit Beginn des Monats, ab dem er Altersruhegeld oder eine Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erhält. Dies gilt auch, wenn die Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nur befristet bezogen wird.“

Mit Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn See vom 16.08.2018 wurde dem Kläger befristet für den Zeitraum bis 28.02.2021 eine monatliche Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Mit Schreiben vom 18.02.2020, dem Kläger am 22.02.2020 zugegangen, teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass das Arbeitsverhältnis mit ihm wegen des Rentenbezugs beendet ist (vgl.: Bl. 22 d.A.).

Mit der am 04.03.2020 eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis durch den Bezug der befristeten Erwerbsminderungsrente nicht beendet ist. Er rügt, dass die von der Beklagten in Bezug genommene Regelung in Punkt 1 des Arbeitsvertrages als allgemeine Geschäftsbedingung sowohl als überraschende und im Widerspruch zur Rechtsprechung stehende Klausel als auch wegen unangemessener Benachteiligung und unmittelbarer Benachteiligung wegen Behinderung im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG unwirksam sei. Darüber hinaus sei die Beteiligung des Integrationsamtes gem. § 175 SGB IX unterblieben. Für den Fall - so die ergänzende mündliche Erläuterung im Kammertermin - , dass in der Mitteilung vom 18.02.2020 eine Kündigung läge, werden auch das Fehlen sozial rechtfertigender Gründe und eine nichtordnungsgemäße Sozialauswahl gerügt.

Der Kläger beantragt unter Rücknahme des vorsorglich angekündigten allgemeinen Feststellungsantrages zuletzt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch den Bezug der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung gemäß des Rentenbescheides der

Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn See vom 16.08.2018 beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verteidigt sich gegen die Klage im Wesentlichen wie folgt: Die arbeitsvertraglich vereinbarte auflösende Bedingung sei wirksam, da sie durch einen sachlichen Grund - hier in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe - gerechtfertigt sei. Die dreijährige und damit dauerhafte Leistungsunfähigkeit des Klägers berechne einen Arbeitgeber regelmäßig zur Kündigung, zumal die gegenseitigen Leistungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ohnehin suspendiert seien. Eine unangemessene Benachteiligung liege nicht vor.

Wegen des weiteren Parteivortrags wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung war, verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig (A) und begründet (B).

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist nicht durch den Bezug der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung gemäß des Bescheides der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn See vom 16.08.2018 beendet worden.

(A)

Die Klage ist zulässig. Insbesondere steht dem Kläger das für die gewählte Klageart erforderliche besondere Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG zur Seite: Wegen der Mitteilung der Beklagten vom 18.02.2020 ist im Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien eine tatsächliche Unsicherheit entstanden, zu deren Beseitigung das begehrte Feststellungsurteil geeignet ist. Die Antragsfassung genügt den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 ZPO: Sie ist gerichtlich auf die Feststellung aass das Arbeitsverhältnis durch den Bezug der befristeten Erwerbsminderungsrente gemäß Bescheid vom 18.06.2018 nicht beendet worden ist und bezeichnet damit hinreichend deutlich den Streitgegenstand des Verfahrens, nämlich die Frage, ob das Vertragsverhältnis durch den Rentenbezug wegen der arbeitsvertraglich vereinbarten Klausel in Punkt 1 des Vertrages beendet worden ist.

(8)

1.

Der Kläger hat fristgerecht innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Schreibens der Beklagten vom 18.02.2020 am 22.02.2020 Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden ist (§§ 21, 15 Abs. 2, 17 Abs. 1 und 3 TzBfG). Die Beklagte hat mit dem Schreiben vom 18.02.2020 keine einseitige empfangsbedürftige Gestaltungserklärung - Kündigung - abgegeben, sondern sich ausweislich des Wortlautes auf die vertraglich vereinbarte auflösende Bedingung der Bewilligung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung bezogen und die nach § 15 Abs. 2 i.V.m. § 21 TzBfG zur Beendigung eines auflösend bedingten Arbeitsvertrages erforderliche Mitteilung über den Bedingungseintritt abgegeben. Auch die Beklagte hat nicht behauptet, in dieser Mitteilung läge eine einseitige Kündigungserklärung.

2.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist bereits wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes gem. § 175 SGB IX i.V.m. § 168 SGB IX nicht zwei Wochen nach der schriftlichen Unterrichtung des Klägers durch die Beklagte beendet worden (§§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG):

a.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung u.a. aufgrund einer Erwerbsminderung auf Zeit erfordert bei einem schwerbehinderten oder diesem gleichgestellten Menschen gem. § 175 SGB IX die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes, wenn bei Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21 m, 15 Abs. 2 TzBfG die Anerkennung der Schwerbehinderung oder die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen erfolgt ist oder die entsprechende Antragstellung mindestens drei Wochen zurückliegt (*vgl.: BAG vom 16.01.2018 - 7 AZR 622115 - NZA 2018, S 925*).

Rechtsfolge einer nicht eingeholten Zustimmung des Integrationsamtes ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht endet (*ebenda*).

b.

Vorliegend ist der Kläger unstrittig seit dem 26.08.2016 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, so dass der persönliche Anwendungsbereich des § 175 SGB IX eröffnet ist. Dasselbe gilt für den sachlichen Anwendungsbereich: Die Beklagte beruft sich mit ihrer Unterrichtung/ Mitteilung vom 18.02.2020 auf den arbeitsvertraglich vereinbarten Beendigungsgrund eines befristeten Bezuges einer „Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente“ - nunmehr einheitlich Erwerbsminderungsrente bzw. Berufsunfähigkeitsrente nach § 240 Abs. 1 SGB VI

nur noch für vor dem 02.01.1961 Geborene -, die als auflösende Bedingung im Sinne des § 21 TzBfG ausgestaltet worden ist.

Damit war - bei unterstellter Wirksamkeit der vereinbarten auflösenden Bedingung - die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich; die Beklagte hätte entsprechend den Bestimmungen über das Antragsverfahren nach § 170 SGB IX die Zustimmung beantragen müssen, sobald der Rentenbescheid zugestellt und ihr die Schwerbehinderung bekannt geworden ist (vgl.: *Gutzeit in BeckOK Sozialrecht, Rolfs u.a., 57. Edition, Stand 01.06.2020, SGB IX § 175 Rn. 15*). Daran fehlt es. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, die - nicht fristgebundene - Zustimmung des Integrationsamtes nachgeholt zu haben (vgl.: *ebenda; Rn. 16 m.w.N.*).

3.

Wegen der unterbliebenen, aber nach § 175 SGB IX erforderlichen Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes kam es zwar nicht mehr entscheidungserheblich darauf an, ob die vereinbarte Klausel in Punkt 1 des Arbeitsvertrages vom 05.07.1999 unwirksam ist, weil die durch die Rechtsprechung für tarifvertragliche Sachverhalte gefestigte Rechtsprechung zur Unwirksamkeit von Regelungen, die den Bezug einer nur befristeten vollen Erwerbsminderungsrente als auflösende Bestimmung enthalten (*BAG vom 18.12.2014 - 7 AZR 1002112 - NZA-RR 2016, 83; BAG vom 20.06.2018 - 7 AZR 737/16-AP TVöD § 33 Nr. 4; BAG vom 15.02.2017 - 7 AZR 82115 - NZA-RR 2017, S 398; BAG vom 14.01.2015 - 7 AZR 880/13-AP TVöD § 3 Nr. 2*) wegen letztlich desselben Maßstabes (§§ 21, 14 Abs. 1 TzbfG) auch für vergleichbare einzelvertragliche Klauseln gelten (*dafür: Müller-Glöge, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. A., TzbfG § 21 Rn. 6a*). Denn ist die Klausel gemessen an den von der Rechtsprechung entwickelten Maßstäben unwirksam, hätte es keiner vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedurft, denn eine solche „heilt“ nicht unwirksame Vertragsklauseln.

Vorliegend ist von der Unwirksamkeit der in Punkt 1 des Arbeitsvertrages vereinbarten auflösenden Bedingung im Hinblick auf den Bezug einer nur befristeten Rente wegen - nunmehr - Erwerbsminderung auszugehen: Die nicht durch einen sachlichen Grund im Sinne des § 14 Abs.1 TzbfG gerechtfertigte auflösende Bedingung kann das Vertragsverhältnis ungeachtet der ohnehin fehlenden Zustimmung des Integrationsamtes nicht beenden. Grundsätzlich ist anerkannt, dass ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Ziff. 6 i.V.m. § 21 TzBfG auch im Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung liegen kann (vgl.: *BAG 23.07.2014 - 7 AZR 771/12 - NZA 2014 S 1341 und vom 10.12.2014 - 7 AZR 1002112 - NZA-RR 2016, S 83*). So wie tarifliche Bestimmungen, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung führen, müssen auch einzelvertragliche Vereinbarungen auflösender Bedingungen der arbeitsrechtlichen Befristungskontrolle genügen. Nach der bisherigen Rechtsprechung des 7. Senats des Sun-

des Arbeitsgerichts rechtfertigt der dauerhafte Bezug einer Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur, wenn der Arbeitnehmer durch eine dauerhafte Rentenleistung wirtschaftlich abgesichert wird. Außerdem darf der Eintritt der Bedingung nicht vom Belieben des Arbeitgebers abhängen; erst die sozialrechtliche Dispositionsbefugnis des Arbeitnehmers erlaubt den Auflösungsstatbestand ohne Kündigung. Schließlich muss eine auflösende Bedingung ebenso wie die Zweckbefristung hinreichend bestimmt sein (so: BAG vom 18.12.2014, a.a.O., Rn. 25 ff). Vorliegend bedeutet die Klausel in Punkt 1 des Arbeitsvertrages, dass der Kläger auch ohne dauerhafte rentenrechtliche Absicherung - also bei befristetem Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung - seinen Arbeitsplatz verliert. Wegen der befristeten Rentengewährung nach § 102 Abs. 2 Satz 1 SGB VI steht jedoch gerade nicht fest, dass die Behebung der Erwerbsminderung unwahrscheinlich (§ 102 Abs. 2 Satz 4 SGB VI) und damit die von der Beklagten eingewandte und ihr Beendigungsinteresse begründende dauernde Unfähigkeit des Klägers, die vertraglichen Leistungen zu erbringen, bestätigt worden ist. Eine Rentenbewilligung, die zu keiner rentenrechtlichen Absicherung des Arbeitnehmers führt, ist wegen Umgehung des Kündigungsschutzes als Auflösungsstatbestand ungeeignet. Die arbeitsvertragliche Klausel in Punkt 1 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien ist deshalb im Hinblick auf den befristeten Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung als auflösende Bedingung im Sinn des § 21 TzbfG wegen fehlender sachlicher Rechtfertigung nach § 14 Abs. 1 TzbfG unwirksam.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.

Die Streitwertentscheidung basiert auf § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 42 Abs. 2 GKG.