

**11 Sa 90/16**  
9 Ca 792/14  
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 21.09.2016

Öschay  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt B.  
A-Straße, A-Stadt

gegen

C.  
C-Straße, C-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, C-Stadt

- 2 -

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. September 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Huber und Geißler

für Recht erkannt:

- 1. Das Versäumnisurteil vom 15.06.2016 bleibt in Ziffer 1) aufrechterhalten.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Bezuges einer Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Die Klägerin, die am 14.08.1958 geboren ist, war seit dem 01.08.1975 als Sparkassenangestellte zunächst bei der Stadt C-Stadt beschäftigt. Nach § 1 des Arbeitsvertrags vom 24.03.1975 bestimmte sich das Arbeitsverhältnis „...nach dem Bundesangestelltentarifvertrag vom 23.02.1961 (BAT) und der hierzu ergangenen Sonderregelung (Anlage 2 s) sowie den in Ergänzung zum BAT abgeschlossenen Tarifverträgen und tarifvertraglichen Vereinbarungen in ihrer jeweiligen Fassung oder nach den an ihre Stelle tretenden Tarifverträgen.“ Der den BAT ersetzende Tarifvertrag ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Die Klägerin ist seit dem 10.06.2002 arbeitsunfähig erkrankt und bezieht seit dem 01.01.2003 Rente wegen voller Erwerbsminderung. Die zunächst ergangenen Rentenbescheide waren jeweils befristet. Mit Rentenbescheid vom 10.10.2013 (Bl. 44 d. A.) erhielt die Klägerin über den bisherigen Befristungszeitpunkt hinaus Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer. Der Rentenbescheid beinhaltet dabei folgende weitere Formulierung:

*„Wir behalten uns vor, die Rentenberechtigung zu einem späteren Zeitpunkt erneut nachzuprüfen.“*

*Die Regelaltersgrenze wird am 13.08.2024 erreicht.*

*Dieser Rentenanspruch besteht längstens bis zum 31.08.2014 (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze).*

*Im Anschluss besteht ein Anspruch auf Regelaltersrente.“*

Im Rentenbescheid ist ebenfalls folgende Regelung vorgesehen und durch Ankreuzung als geltend kennzeichenbar:

*„Dieser Rentenanspruch ist bis zum . . . befristet, weil Sie am . . . die Regelaltersgrenze erreichen. Im Anschluss besteht ein Anspruch auf eine Regelaltersrente. Bei der Antragstellung sind wir Ihnen gern behilflich.“*

Diese Formulierung ist im Rentenbescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 10.10.2013 nicht angekreuzt.

Die Klägerin setzte den Beklagten mit Schreiben vom 10.03.2014 von dieser Rentenbewilligung in Kenntnis und bat um Bestätigung, dass das ruhende Arbeitsverhältnis wegen der bedingten und befristeten Gewährung fortgeführt wird. Mit Schreiben vom 19.03.2014 erklärte der Beklagte, dass infolge der Gewährung der bisher befristeten Rente nunmehr wegen Erwerbsminderung als Dauerrente gem. § 33 Abs. 2 Satz 1 und 3 TVöD-S das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2014 ende (vgl. Bl. 48 d. A.). Mit Schreiben vom 02.10.2014 an die Deutsche Rentenversicherung Bund bat die Klägerin um Klarstellung bzw. rechtsverbindliche Auskunft darüber, wie die Klausel im Bescheid: *„Der Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung besteht bis 31.08.2014 (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze). Im Anschluss besteht ein Anspruch auf die Regelaltersrente“*, für den Fall der Anhebung der Regelaltersgrenze für den Bezug der Regelaltersrente etwa auf 70 oder gar 75 zu verstehen sei, ob die Rente dann neu beantragt und bewilligt werden müsse oder automatisch ein Anspruch auf Verlängerung bis zum Erreichen der neuen Regelaltersgrenze bestehe. Hierauf teilte die Deutsche Rentenversicherung Bund mit, dass nach den zum damaligen Zeitpunkt geltenden rechtlichen Vorschriften, die Regelaltersgrenze für die Klägerin am 13.08.2024 erreicht würde und ab dem 01.09.2024 der Anspruch auf Regelaltersrente bestehen würde. Des Weiteren war folgende Aussage bein-

haltet: „Sofern es bis dahin noch zu Änderungen bzw. weiteren Anhebungen der Altersgrenzen durch gesetzliche Bestimmungen kommt, werden wir Sie entsprechend informieren. Hierzu kann keine verbindliche Aussage getroffen werden, da wir auf die Gesetzgebung keinen Einfluss haben“ (vgl. Bl. 185 d. A.).

Die Klägerin hat am 04.04.2014 beim Arbeitsgericht Regensburg Bedingungskontrollklage erhoben und erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass die Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 TVöD nicht erfüllt seien, da ihre Rente wegen Erwerbsminderung nicht unbedingt und zeitlich unbegrenzt gewährt worden sei, sondern unter dem Vorbehalt der Nachprüfung stehe. Sie habe daher keinen abgesicherten dauerhaften Rentenbezugsanspruch. § 33 Abs. 2 Satz 5 TVöD bestimme, dass das Arbeitsverhältnis nicht ende, wenn eine Rente auf Zeit gewährt werde. Daher mache es letztlich keinen Unterschied, ob die Rente nur zeitlich befristet zuerkannt werde oder nach entsprechender Prüfung durch den Rentenversicherungsträger wegen Wegfalls der Gewährungs Voraussetzung später entfalle. In beiden Fällen würde sie ihr ordentlich unkündbares Arbeitsverhältnis ohne Absicherung verlieren. Sie könne nach dem TVöD anders als nach dem arbeitsvertraglich in Bezug genommenen § 59 Abs. 5 BAT nicht einmal Wiedereinstellung beanspruchen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer sei im Übrigen nicht nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Sie bewirke außerdem eine unmittelbare, jedenfalls aber eine mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung und sei deshalb nach § 7 Abs. 2 ArbGG unwirksam. Schließlich sei auch die auflösende Bedingung nicht eingetreten, weil es an der erforderlichen Zustimmung des Integrationsamtes nach § 92 SGB IV fehle. Eine notwendige Beteiligung des Personalrates sei nicht erfolgt. § 33 Abs. 2 TVöD verstoße auch gegen Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 2 GG, da der Klägerin die Behinderung auf Dauer ohne Vorbehalt einer Nachprüfung anerkannt worden sei, sie also auch für den Fall eines Entzugs der Rente, unter welchen Bedingungen auch immer, schon jetzt eine Behinderung i.S.d. Art. 3 GG sei. Im Übrigen sei die Antidiskriminierungsrichtlinie unzureichend umgesetzt, so dass das AGG auch europarechtswidrig sei. Da die Behinderung der Klägerin bereits vor Inkrafttreten des TVöD eingetreten sei, ergebe sich auch eine echte Rückwirkung durch den Wegfall von § 59 BAT, was aus Grundsätzen von Vertrauensschutz und Rechtssicherheit verboten sei.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass die Zusage der Deutschen Rentenversicherung Bund Versicherungsnummer 55 140858 P50 6 Kennzeichen 4799 T 12 auf Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung befristet ist.
2. Es wird festgestellt, dass auf die Auflösung des ruhenden Arbeitsverhältnisses der Klägerin bei dem Beklagten nicht die Regelung des § 33 TVöD, sondern aufgrund der Fortgeltungsregelung in § 34 TVöD der BAT, insbesondere §§ 19, 53 Abs. 3, 54, 55 und 59 BAT anwendbar sind.
3. Es wird festgestellt, dass die die Erwerbsunfähigkeit auslösende Krankheit vor Inkrafttreten des TVöD bereits eingetreten, festgestellt und berentet wurde. Der TVöD hat insoweit die Bestimmungen des BAT im Arbeitsvertrag nicht ersetzt, als die gegenständliche Krankheit und deren Folgen geregelt werden.
4. Es wird festgestellt, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Klägerin bei dem Beklagten nicht aufgrund § 33 TVöD aufgelöst ist oder aufgelöst werden kann.
5. Es wird festgestellt, dass das ruhende Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund § 59 BAT aufgelöst ist und auch nicht gegen Wiedereinstellungsverpflichtung gem. § 59 BAT aufgelöst werden kann.
6. Es wird festgestellt, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Klägerin bei dem Beklagten auch nicht durch das Schreiben des Beklagten vom 19.03.2014 aufgelöst ist, insbesondere dass das Schreiben vom 19.03.2014 nicht in eine Kündigung umzudeuten ist.
7. Es wird festgestellt, dass eine Kündigung des ruhenden Arbeitsverhältnisses wegen der Unkündbarkeit der Klägerin gem. §§ 53 Abs. 3 BAT i.V.m. 34 Abs. 2 TVöD nicht wirksam wäre.

Der Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Der Beklagte war der Auffassung, dass infolge des § 33 Abs. 2 TVöD-S das Arbeitsverhältnis beendet sei.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 24.09.2015 die Klage abgewiesen. Es war der Auffassung, dass die zulässige Klage unbegründet sei. Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe nach § 33 Abs. 2 TVöD aufgrund der Zustellung des Rentenbescheids über die Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer zum 31.05.2014 geendet. Die Klägerin habe zwar rechtzeitig Bedingungskontrollklage erhoben, die in § 33 Abs. 2 und Abs. 3 TVöD geregelte auflösende Bedingung sei aber auf das Arbeitsverhältnis anwendbar und eingetreten. Die dynamische Bezugnahme auf den BAT und diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge halte einer AGB Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB stand. Die dynamische Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge sei weder überraschend noch intransparent. Der TVöD habe den BAT ersetzt. Dies stelle auch der Tarifvertrag für die Überleitung der Beschäftigten in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) klar. Das Arbeitsverhältnis habe nach § 33 Abs. 2 TVöD geendet, da die Klägerin nach dem Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom 10.10.2013 voll erwerbsgemindert sei und ihr auf ihren Antrag vom 24.09.2013 eine Rente auf unbestimmte Dauer bewilligt worden sei. Die für diesen Fall in § 33 Abs. 2 TVöD vorgesehene auflösende Bedingung sei auch wirksam. Diese Beendigung sei durch einen Sachgrund i.S.d. §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Denn nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 10.12.2014 (Az.: 7 AZR 1002/12) habe dieses entschieden, dass für den in § 33 Abs. 3 TVöD geregelten Fall der Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer ein Sachgrund vorliege, der von seinem Gewicht her den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen gleichwertig sei. Die Regelung des § 33 Abs. 2 TVöD beruhe auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, der Arbeitnehmer werde künftig die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen können. Voll erwerbsgemindert seien nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Versicherte, die wegen

Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande seien, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindesten drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Eine daran anknüpfende auflösende Bedingung diene einerseits dem Schutz des Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sei, seine bisherige Tätigkeit zu verrichten und bei dem bei einer Fortsetzung der Tätigkeit die Gefahr einer weiteren Verschlimmerung seines Gesundheitszustandes bestehe. Andererseits solle dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung getragen werden, sich von einem Arbeitnehmer trennen zu können, der gesundheitsbedingt nicht mehr in der Lage sei, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung zu erbringen. Diese berechtigten Interessen beider Arbeitsvertragsparteien seien grundsätzlich geeignet, einen sachlichen Grund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung abzugeben. Dies gelte nur bei einem voraussichtlich dauerhaften Rentenbezug. Die Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Zeit stelle eine aller Voraussicht nach dauerhafte Absicherung des Beschäftigten durch die rentenrechtliche Versorgung dar. Einem Arbeitnehmer werde eine Erwerbsminderungsrente nach § 43 Abs. 2 SGB VI bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bewilligt. Ab diesem Zeitpunkt erhalte der Arbeitnehmer Altersrente. Die Möglichkeit einer späteren Überprüfung der Rentenberechtigung ändere nichts daran, dass im Zeitpunkt der Bewilligung der Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer eine hinreichende, voraussichtlich dauerhafte rentenrechtliche Absicherung gegeben sei. Es handle sich hierbei um einen Hinweis auf die gesetzliche Regelung des § 100 Abs. 3 SGB VI i.V.m. § 48 SGB X. Danach sei ein Rentenbescheid als begünstigender Verwaltungsakt mit Dauerwirkung mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben, soweit in den tatsächlichen und rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass des Verwaltungsaktes vorgelegen hätten, eine Änderung eingetreten sei. Dazu müsse sich der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers so verbessern, dass er nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein könne. Weil eine Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit nach § 102 Abs. 2 Satz 5 SGB VI nur dann unbefristet gewährt werde, wenn unwahrscheinlich sei, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden könne, werde eine Aufhebung des Rentenbescheids nur ausnahmsweise in Betracht kommen. Im Fall der Klägerin sei hiermit noch weniger zu rechnen, da nach ihrem eigenen Vortrag ihre Behinderung auf Dauer ohne Vorbehalt einer Nachprüfung anerkannt worden sei. Unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten

rechtfertige sich der Auflösungsstatbestand ohne Kündigung dadurch, dass dieser einen Antrag des Arbeitnehmers voraussetze, so dass dieser in eigener Verantwortung über die Fortführung der von ihm gewählten Tätigkeiten entscheiden könne. Die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD sei auch nicht deshalb unwirksam, weil die Regelung für den Fall der späteren Wiederherstellung der Erwerbstätigkeit keinen Wiedereinstellungsanspruch vorsehe. Denn dies erfordere der Mindestbestandsschutz des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG nicht. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses könne nur eintreten, wenn die Behebung der Erwerbsminderung unwahrscheinlich sei. In diesem Fall überwiege das berechnete Interesse des Arbeitgebers, über die unbefristete Nachbesetzung der Stelle disponieren zu können. Dies würde durch eine Wiedereinstellungsverpflichtung erschwert. Dies gelte auch dann, wenn der betroffenen Arbeitnehmer ordentlich unkündbar sei nach § 34 Abs. 2 TVöD. Die Verbesserung des gesetzlichen Kündigungsschutzes durch den Tarifvertrag zwingt nicht dazu, eine zusätzliche Absicherung durch einen Wiedereinstellungsanspruch vorzusehen, wenn die Rentenberechtigung nachträglich entfalle. Die sachliche Rechtfertigung einer auflösenden Bedingung und die Verbesserung des gesetzlichen Bestandsschutzes bei Kündigungen seien voneinander unabhängig rechtliche Instrumentarien. Etwas anderes folge auch nicht aus der früheren Regelung in § 59 Abs. 5 BAT-VKA. Die Bestimmung sah zwar vor, dass der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der vom Rentenversicherungsträger festgestellten Erwerbsminderung bereits unkündbar gewesen sei, nach Wiederherstellung seiner Berufsfähigkeit auf seinen Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder einzustellen war, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei war. Diese Vorschrift sei jedoch nicht in den TVöD übernommen worden. Der tarifliche Schutz könne von den Tarifvertragsparteien zum Nachteil der Arbeitnehmer für die Zukunft auch eingeschränkt werden. Insoweit gelte zwischen zwei gleichrangigen Tarifnormen das Ablösungsprinzip. Tarifvertragliche Regelungen würden auch während der Laufzeit des Tarifvertrages den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderung durch Tarifvertrag in sich tragen. Dies gelte auch für bereits entstandene und fällig gewordene, noch nicht abgewickelte Ansprüche, die aus einer Tarifnorm folgen. Diese würden keinen Sonderschutz gegen eine rückwirkende Veränderung genießen. Der Vertrauensschutz um den Fortbestand einer tariflichen Regelung entfalle, wenn und sobald die Normunterworfenen mit einer Änderung rechnen müssten. Maßgebend seien insoweit die Umstände des jeweiligen Einzelfalls. Dabei habe der Wegfall des Vertrauensschutzes nicht zur Voraussetzung, dass der einzelne Tarifunterworfene



positive Kenntnis von den zugrundeliegenden Umständen habe. Entscheidend und ausreichend sei vielmehr die Kenntnis der betroffenen Kreise. Ein möglicher Anspruch der Klägerin auf Wiedereinstellung sei zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD noch nicht entstanden gewesen. Das alleinige Vorliegen der Schwerbehinderung sowie der befristeten Erwerbsunfähigkeit bilde nicht den Anknüpfungspunkt für die Wiedereinstellungsentscheidung. Vielmehr würde das voraussetzen, dass die Klägerin wieder arbeitsfähig werde, was sie selber indirekt ausschließe. § 33 Abs. 2 TVöD sei auch nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies habe das Bundesarbeitsgericht in der zitierten Entscheidung bereits festgestellt auch unter Berücksichtigung der europarechtlichen Vorgaben. Des Weiteren habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht der Zustimmung des Integrationsamtes nach § 92 SGB IX bedurft. Denn die Prüfung des Integrationsamtes ziele darauf ab, festzustellen, ob der schwerbehinderte Mensch mit Hilfe einer Änderung der Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden könne. Deswegen sei bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers aufgrund des Eintritts voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer, diese nicht zustimmungsbedürftig, weil der Arbeitnehmer in diesem Fall voraussichtlich dauerhaft überhaupt nicht mehr beschäftigt werden könne und insoweit die Zustimmung des Integrationsamtes auf jeden Fall erteilt werden müsste. Die Norm sei deshalb bei Eintritt dauernder voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI nicht anzuwenden, entsprechend einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (7 AZR 704/09). Einer Beteiligung des Personalrats habe es ebenfalls nicht bedurft. Eine Vorschrift, wonach sich eine solche Pflicht zur Beteiligung ergeben könne, sei nicht ersichtlich und auch von Seiten der Klägerin nicht vorgetragen.

Gegen dieses, der Klägerin am 04.01.2016 zugestellte, Endurteil richtet sich die Berufung der Klägerin mit Schriftsatz vom 01.02.2016, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Klägerin ist im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass die Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 TVöD schon deswegen nicht vorlägen, weil es sich letztlich bei dem Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund aus dem Jahr 2013 um eine befristete Zusage handle. Nachdem nach der Rentenreform 2008 aus dem SGB das feste Datum des Eintritts der Altersrente mit der Vollendung des 65. Lebensjahres entfernt worden sei, und nunmehr lediglich auf das Erreichen der Lebensarbeitszeitgrenze abgestellt

würde, hätte jegliche Befristung eines Bescheides mit einem festen Datum lediglich eine befristete Zusage zur Folge, da der Eintritt der Lebensarbeitszeitgrenze nicht mehr feststehe, sondern erst der Zeitpunkt des Eintretens nach der dann geltenden Rechtslage beurteilt werden könne. Auch aus der Auskunft des Rententrägers habe sich ergeben, dass eine befristete Zusage vorgelegen habe. Das Arbeitsgericht habe hier vermeintlich auf eine Entscheidung des BAG verwiesen, in der das Bundesarbeitsgericht aber diese Rechtsfrage gar nicht entschieden habe. Die dortige Klägerin habe nicht vorgetragen, dass es sich wegen der Änderung des SGB nicht um eine unbefristete Zusage gehandelt habe. Des Weiteren habe der TVöD den Arbeitsvertrag der Klägerin nicht mehr ändern können, da die Rechtsfolgen nach dem BAT bei Inkrafttreten des TVöD bereits eingetreten waren, da die Klägerin lange vor Inkrafttreten des TVöD endgültig erkrankt sei. Änderungen des Tarifvertrages könnten nicht mehr eintreten, da die Rechtsfolgen bereits eingetreten seien. Denn die Klägerin sei irreversibel erkrankt und könne ihren Dienst nie wieder aufnehmen. Insoweit habe eine echte Rückwirkung vorgelegen, da in bereits eingetretene Rechtsfolgen eingegriffen werden solle. Daher sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nach § 33 TVöD zu beurteilen, sondern nach § 59 BAT, welcher eine Beendigung lediglich gegen Wiedereinstellungszusage kenne. Eine solche sei jedoch von Seiten der Beklagten verweigert worden. Das Arbeitsverhältnis sei daher nicht aufgelöst. Dies könne auch nicht mehr nachgeholt werden. Zudem sei die Fortführung des Arbeitsverhältnisses dem Beklagten auch zumutbar. Schließlich sei infolge des § 34 Abs. 2 Satz 2 TVöD, der die Unkündbarkeit nach dem BAT auch bei Geltung des TVöD dann vorsehe, wenn der Arbeitnehmer bereits zum 30.09.2005 unkündbar war, diese zu berücksichtigen. Danach habe es auch unter dieser Voraussetzung bei der Geltung des § 59 BAT zu verbleiben.

Wegen Nichterscheinens der Klägerin im Termin vom 15.06.2016 erging gegen die Klägerin Versäumnisurteil, wonach die Berufung der Klägerin auf deren Kosten zurückgewiesen wurde und die Revision nicht zugelassen wurde. Hiergegen hat die Klägerin rechtzeitig mit Schriftsatz vom 24.06.2016 Einspruch eingelegt.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

1. Aufhebung des Versäumnisurteils vom 15.06.2016.
2. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Regensburg vom 24.09.2015, Az. 9 Ca 792/14 wird festgestellt, dass die Zusage der Deutschen Rentenversicherung Bund Versicherungsnummer 55 140858 P50 6 Kennzeichen 4799 T 12 auf Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung befristet ist.
3. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Regensburg vom 24.09.2015, Az. 9 Ca 792/14 wird festgestellt, dass die Auflösung des ruhenden Arbeitsverhältnisses der Klägerin bei dem Beklagten nicht die Regelung des § 33 TVöD, sondern aufgrund der Fortgeltungsregelung in § 34 TVöD der BAT, insbesondere §§ 19, 53 Abs. 3, 54, 55 und 59 BAT anwendbar sind.
4. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Regensburg vom 24.09.2015, Az. 9 Ca 792/14 wird festgestellt, dass die die Erwerbsunfähigkeit auslösende Krankheit vor Inkrafttreten des TVöD bereits eingetreten, festgestellt und berentet wurde. Der TVöD hat insoweit die Bestimmungen des BAT im Arbeitsvertrag nicht ersetzt, als die gegenständliche Krankheit und deren Folgen geregelt werden.
5. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Regensburg vom 24.09.2015, Az. 9 Ca 792/14 wird festgestellt, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Klägerin bei dem Beklagten nicht aufgrund § 33 TVöD aufgelöst ist oder aufgelöst werden kann.

6. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Regensburg vom 24.09.2015, Az. 9 Ca 792/14 wird festgestellt, dass das ruhende Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund § 59 BAT aufgelöst ist und auch nicht gegen Wiedereinstellungsverpflichtung gem. § 59 BAT aufgelöst werden kann.
7. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Regensburg vom 24.09.2015, Az. 9 Ca 792/14 wird festgestellt, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Klägerin bei dem Beklagten auch nicht durch das Schreiben des Beklagten vom 19.03.2014 aufgelöst ist, insbesondere dass das Schreiben vom 19.03.2014 nicht in eine Kündigung umzudeuten ist.
8. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Regensburg vom 24.09.2015, Az. 9 Ca 792/14 wird festgestellt, dass eine Kündigung des ruhenden Arbeitsverhältnisses wegen der Unkündbarkeit der Klägerin gem. §§ 53 Abs. 3 BAT i.V.m. 34 Abs. 2 TVöD nicht wirksam wäre

Der Beklagte beantragte zuletzt:

Aufrechterhaltung des Versäumnisurteils vom 15.06.2016.

Der Beklagte ist auch im Rahmen der Berufungsinstanz weiterhin der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 2 TVöD beendet worden sei. Der Beklagte verweist auf die Begründung des erstinstanzlichen Urteils. Das Arbeitsgericht Regensburg habe auch den Rentenbescheid zutreffend als auf unbestimmte Zeit erteilt ausgelegt und sei auch zu Recht davon ausgegangen, dass für die Frage der Rückwirkung der Zeitpunkt der Rentenbewilligung gelten müsse und nicht auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Erkrankung abzustellen sei. Daher sei die Auflösung nicht nach dem BAT zu beurteilen, § 59 BAT komme nicht zur Anwendung. Die Entscheidung des BAG (Az.: 7 AZR 1002/12) sei übertragbar.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 01.02.2016, 04.04.2016, 04.05.2016, 24.06.2016 sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Insoweit war das Versäumnisurteil vom 15.06.2016 aufrechtzuerhalten.

#### **I.**

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). Sie ist daher zulässig.

#### **II.**

Die Berufung ist jedoch unbegründet.

1. Die Klägerin hat gegen das ihr am 20.06.2016 zugestellte Versäumnisurteil vom 15.06.2016 mit Schriftsatz vom 24.06.2016, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, rechtzeitig Einspruch eingelegt. Der Rechtsstreit wurde daher in den Stand zurückversetzt, in dem er vor Säumnis der Klägerin bestand, § 342 ZPO.

2. Die Berufung war hinsichtlich der zuletzt von Seiten der Klägerin gestellten Anträge zu 2) bis 4) und 6) bis 8) schon deswegen zurückzuweisen, da die Anträge unzulässig sind.

**a)** Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse nach dieser Vorschrift muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen. Das Feststellungsinteresse ist aber nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird, weil nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses, abstrakte Rechtsfragen oder rechtliche Vorfragen zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden. Ein Rechtsverhältnis ist dabei i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandenes rechtliches Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse, wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Kein Rechtsverhältnis i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Dies ist den Gerichten verwehrt (vgl. BAG Beschluss v. 09.09.2015 – 7 ABR 47/13; Urteil v. 11.11.2014 – 3 AZR 849/11; Urteil v. 17.10.2007 – 4 AZR 1005/06).

**b)** Bei den Anträgen Ziffer 2) bis 4) geht es jedoch nicht um die Feststellung von Rechtsverhältnissen, sondern letzten Endes um Vorfragen, die für die von Seiten der Klägerin begehrte Feststellung der fehlenden Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 33 TVöD, eine Rolle spielen könnten. Denn zum einen liegen hier nicht Anträge vor, die sich auf das Bestehen eines Schuldverhältnisses oder einzelner Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis beziehen, sondern um die bloße Feststellung von Elementen bzw. rechtliche Vorfragen. Denn die Klägerin will mit dem Antrag 2) die rechtliche Frage klären, ob der Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund die Gewährung einer Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung lediglich befristet beinhaltet. Dabei stellt sich schon die Frage, ob hier überhaupt das Schuldverhältnis und Rechtsverhältnis zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits betroffen ist, da an sich der Gegenstand des Bescheides das Rechtsverhältnis zwischen der Klägerin und der Deutschen Rentenversicherung betrifft, nämlich inwieweit in diesem Verhältnis eine befristete oder unbefristete Gewäh-

zung der Rente erfolgt. Dieses, eventuell zwischen diesen Rechtsträgern, zu klärende Verhältnis ist letztlich eine rechtliche Vorfrage für die Beurteilung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 TVöD. Hier soll lediglich eine Vorfrage mitgeklärt werden.

Auch Antrag 3) betrifft eine solche rechtliche Vorfrage, nämlich die Frage, welche Rechtsnorm auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzuwenden ist, § 33 TVöD oder § 59 BAT. Insoweit wird auch nicht ein Rechtsverhältnis zwischen den Parteien zur Feststellung begehrt, sondern eine rechtliche Frage in den Raum gestellt, die ohnehin im Rahmen des Antrages Ziffer 5), nämlich hinsichtlich der Frage, ob eine Auflösung gem. § 33 TVöD erfolgt ist, zu beurteilen wäre. Denn sollte § 59 BAT zur Anwendung gelangen, nicht aber § 33 TVöD, wäre schon aus diesem Grund eine Beendigung nach § 33 TVöD nicht eingetreten. Auch insoweit wird lediglich eine rechtliche Vorfrage zur Feststellung begehrt.

Hinsichtlich des Antrages Ziffer 4) geht es darum, inwieweit die Erwerbsunfähigkeit bereits vor Inkrafttreten des TVöD eingetreten ist und inwieweit der TVöD die Bestimmungen des BAT ersetzt hat. Auch hierbei handelt es sich wiederum um rechtliche Vorfragen und nicht um die Feststellung eines Rechtsverhältnisses oder einzelner Rechtsfolgen aus diesem Rechtsverhältnis. Vielmehr sollen hier ebenfalls Vorfragen geklärt werden, zum einen, wann etwa eine Erwerbsunfähigkeit eingetreten ist, und ob dies gegebenenfalls dazu führt, dass der TVöD die Bestimmungen des BAT im vorliegenden Arbeitsvertrag nicht ersetzt hat. Auch dies sind rechtliche Fragen, die im Hinblick auf den Antrag Ziffer 5) ohnehin im Rahmen dessen Beurteilung zu klären sind.

**c)** Auch die Anträge Ziffer 6) bis 8) sind unzulässig. Insoweit fehlt es zum einen am Rechtsschutzbedürfnis, zum anderen am Feststellungsinteresse.

**aa)** Was die Anträge Ziffer 6) und 7) anbelangt, fehlt es schon am entsprechenden Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin, da insoweit ein Streit zwischen den Parteien nicht besteht. Der Beklagte hat sich nie darauf berufen, dass das Arbeitsverhältnis nach § 59 BAT aufgelöst wäre oder durch das Schreiben vom 19.03.2014 aufgelöst wurde, etwa in dem Sinn, dass dieses Schreiben eine Kündigung darstellen würde. Hier fehlt es bereits am Rechtsschutzbedürfnis, da eine Auseinandersetzung zwischen den Parteien diesbe-

züglich nicht besteht bzw. auch am Feststellungsinteresse, da ein Interesse an der alsbaldigen Feststellung gem. § 256 BGB nicht besteht angesichts der Tatsache, dass der Beklagte eine derartige Beendigung nie in den Raum gestellt hat.

**bb)** Auch der Antrag Ziffer 7) ist unzulässig. Wie oben dargestellt sind die Gerichte nicht berechtigt, gutachterlich tätig zu werden. Dies bedeutet, dass die Gerichte nicht abstrakte Rechtsfragen zu beurteilen haben, sondern konkrete Rechtsstreitigkeiten. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beklagten ist aber gegenüber der Klägerin nie erfolgt. Der Beklagte hat dies auch nie behauptet. Die begehrte Feststellung würde daher rein gutachterlich die Frage klären sollen, ob eine entsprechende Kündigung, würde sie ausgesprochen werden, wirksam wäre. Dies ist nach der oben zitierten Rechtsprechung aber gerade unzulässig. Insoweit war das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten und die Berufung der Klägerin schon zurückzuweisen, da diese Anträge insoweit unzulässig sind.

**3.** Die Berufung der Klägerin ist aber auch darüber hinaus unbegründet, da eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 33 TVöD eingetreten ist. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt. Insoweit wird auf diese ausführliche Begründung des Arbeitsgerichts Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Darüber hinaus wird zu den im Rahmen der Berufung noch aufgeworfenen Rechtsfragen Folgendes ausgeführt:

**a)** Soweit die Klägerin sich im Rahmen der Berufung darauf bezogen hat, dass das Arbeitsgericht fälschlicherweise die Voraussetzungen des § 33 TVöD bejaht habe, insbesondere das Arbeitsgericht fälschlicherweise angenommen habe, dass keine Rente auf Zeit vorliege, so ist diese Auffassung nicht zutreffend. Die Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 TVöD liegen vor.

Nach dieser Regelung endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Das Arbeitsverhältnis endet dann nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf



Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis lediglich für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird. Entgegen der Auffassung der Klägerin liegt keine Rente auf Zeit vor. Das ergibt sich zum einen schon aus dem Wortlaut des Rentenbescheids. Im Bescheid vom 10.10.2013 ist von Seiten der Deutschen Rentenversicherung angekreuzt, dass die Klägerin Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer erhält. Nicht hingegen ist angekreuzt, dass die Klägerin eine Rente auf Zeit erhält und auch nicht etwa die Regelung, dass der Rentenanspruch befristet sei, etwa bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Schließlich ergibt sich auch aus dem Satz, wonach der Rentenanspruch längstens bis zum 31.08.2024 besteht, kein befristeter Rentenbescheid. Denn diese Aussage beruht lediglich auf der gesetzlichen Regelung des § 43 Abs. 1 Satz 1 SGB VI, wonach Versicherte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung haben. Die Rentenversicherung ist aber aufgrund des im Zeitpunkt des Erlasses dieses Bescheides bestehenden Rechts, wonach die Klägerin letzten Endes am 13.08.2024 die derzeit bestehende Regelaltersgrenze erreichen wird, zu dem Ergebnis gelangt, dass die Rente längstens bis zu diesem Zeitpunkt geleistet wird. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus der Antwort der Deutschen Rentenversicherung vom 08.10.2014, in der die Deutsche Rentenversicherung nochmals auf diese Rechtslage hinweist. Dass es sich hierbei nicht um eine Rente auf Zeit, sondern um eine solche auf Dauer handelt i.S.d. §§ 43, 102 Abs. 2 Satz 5 SGB VI, ergibt sich aus diesen Normen. Nach § 102 Abs. 2 Satz 1 SGB VI werden Renten grundsätzlich auf Zeit geleistet. Nach § 102 Abs. 2 Satz 5 SGB VI, werden jedoch Renten, auf die Anspruch unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage besteht, unbefristet geleistet, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann, wovon auch nach einer Gesamtdauer der Befristung von neun Jahren auszugehen ist. Dies ist vorliegend gegeben. Die Klägerin erhielt erstmalig beginnend mit dem 01.01.2003 Rente wegen voller Erwerbsminderung. Im Zeitpunkt der Rentenbewilligung auf unbestimmte Zeit mit Bescheid vom Oktober 2013 war die neunjährige Frist bereits abgelaufen. Nach eigenen Darlegungen der Klägerin ist zudem aufgrund ihrer Erkrankung und Behinderung mit einer Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit nicht zu rechnen. Daher lagen insoweit, sowohl aus Sicht der Klägerin als auch aus Sicht des Rentenversicherungsträgers, die Voraussetzungen für eine Rente auf Dauer vor, was letztlich dadurch zum Ausdruck gebracht wurde, dass die Rente nunmehr nicht mehr befristet auf drei Jahre, wie dies regelweise § 102 Abs. 2 Satz 2 SGB VI vorsieht, gewährt wurde, sondern auf unbestimmte

Zeit, nämlich bis zum Zeitpunkt der absehbaren Erlangung der Berechtigung zum Beziehen einer Regelaltersrente.

Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass gegebenenfalls durch Änderung der Rechtslage die Regelaltersgrenze nach hinten verschoben werden könnte. Denn nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es ausreichend, wenn eine aller Voraussicht nach dauerhafte Absicherung des Beschäftigten durch die rentenrechtliche Versorgung vorliegt, was bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Zeit der Fall ist. Einem Arbeitnehmer wird eine Erwerbsminderungsrente nach § 43 Abs. 2 SGB VI bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bewilligt. Ab diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer Altersrente (vgl. BAG Urteil v. 10.12.2014 – 7 AZR 1002/12; Urteil v. 14.01.2015 – 7 AZR 880/13; Breier/Dessau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD, § 33 Rn. 187).

Dies bedeutet, dass zwar theoretisch die Möglichkeit bestehen kann, dass zunächst durch Heraufsetzung der Regelaltersgrenze aufgrund der längstens angegebenen Bewilligung der Rente im Rentenbescheid eine gegebenenfalls neue Antragstellung und Bewilligung erforderlich sein könnte, ausreichend ist es aber, dass voraussichtlich, d.h. im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den zu diesem Zeitpunkt geltenden Rechtsbestimmungen, eine dauerhafte Absicherung des Beschäftigten durch die Rente und die dann bestehende Möglichkeit des Bezuges der Regelaltersrente gegeben ist.

Ebenso wie das BAG die Möglichkeit einer späteren Überprüfung der Rentenberechtigung als Hinweis auf die gesetzliche Regelung des § 100 Abs. 3 SGB VI i.V.m. § 48 SGB X angesehen hat und dies nicht als einen Tatbestand angesehen hat, dass im Zeitpunkt der Bewilligung der Rente eine hinreichend voraussichtlich dauerhafte rentenrechtliche Absicherung nicht gegeben sei, muss auch die angegebene Höchstdauer als Hinweis auf die rechtliche Situation im Zeitpunkt des Erlasses des Bescheides gewertet werden, wonach gem. § 43 SGB VI eine Gewährung der Rente maximal bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze möglich ist. Auch hierbei handelt es sich um einen Verweis auf die gesetzliche Lage, wobei dies die voraussichtlich im Zeitpunkt des Erlass des Bescheides zu beurteilende Frage für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Vorliegen der Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 TVöD, wonach voraussichtlich eine Absicherung des Arbeitnehmers auf Dauer gegeben ist, unberührt lässt. Im Zeitpunkt des Erlasses des Beschei-

des und im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt der auflösenden Bedingungen ist voraussichtlich eine vollständige Absicherung der Klägerin gegeben. Damit liegt keine Rentenbewilligung auf Zeit vor und ist insoweit die Voraussetzung des § 33 Abs. 2 TVöD erfüllt.

**b)** Soweit die Klägerin sich darauf berufen hat, dass zum einen aufgrund ihrer Unkündbarkeit im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD sowie auch im Hinblick auf das Vorliegen ihrer Erkrankung, die nach ihrer Darlegung im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD unabänderlich war, eine Unwirksamkeit des TVöD infolge des Vorliegens einer echten Rückwirkung vorläge bzw. zur Vermeidung dieser echten Rückwirkung die Auffassung vertritt, dass jedenfalls die Rechtsfolge des § 59 BAT und nicht des § 33 TVöD eintritt, so ist auch diese Auffassung unzutreffend.

**aa)** Soweit es um die Frage der Ablösung von Regelungen durch aufeinanderfolgende tarifvertragliche Regelungen geht und etwaige Verschlechterungsmöglichkeiten, kann zunächst auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen werden, denen die Klägerin auch nicht entgegengetreten ist. Die Klägerin vertritt lediglich die Auffassung, dass die Anwendung des § 33 TVöD auf ihre Situation letztlich eine echte Rückwirkung zur Folge hätte, dass insoweit der Lebenssachverhalt bereits so abgeschlossen und die Rechtsfolgen nach § 59 BAT bereits eingetreten gewesen seien, so dass eine rückwirkende Änderung eine echte Rückwirkung, die unzulässig wäre, dargestellt hätte und insoweit gegen den Vertrauensschutz der Klägerin verstoßen hätte.

Eine Rechtsnorm entfaltet echte Rückwirkung, wenn sie in einen abgeschlossenen Sachverhalt nachträglich ändernd eingreift. Um eine unechte Rückwirkung handelt es sich demgegenüber, wenn eine Norm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen für die Zukunft einwirkt und damit zugleich die betroffene Rechtsposition entwertet. Dies ist der Fall, wenn belastende Rechtsfolgen einer gesetzlichen Regelung erst nach ihrer Verkündung eintreten, tatbestandlich aber von einem bereits ins Werk gesetzten Sachverhalt ausgelöst werden (vgl. BAG Urteil v. 25.03.2015 – 5 AZR 460/13). Eine Rechtsnorm entfaltet z.B. echte Rückwirkung, wenn ihre Rechtsfolge mit belastender Wirkung schon vor dem Zeitpunkt ihrer Verkündung für bereits abgeschlossene Tatbestände gelten soll. Soweit belastende Rechtsfolgen einer Norm erst

nach ihrer Verkündung eintreten, tatbestandlich aber von einem bereits ins Werk gesetzten Sachverhalt ausgelöst werden („tatbestandliche Rückanknüpfung“), liegt eine unechte Rückwirkung vor. Eine solche unechte Rückwirkung ist nicht unzulässig (vgl. etwa BVerfG Beschluss v. 07.07.2010 – 2 BvL 14/02).

**bb)** So liegt der vorliegende Fall. Zwar mag der Sachverhalt als solcher, also die Erkrankung und die auf Dauer bestehende Behinderung bzw. Erwerbsminderung bei der Klägerin bereits vor Inkrafttreten des TVöD eingetreten sein. Eine Rechtsfolge im Hinblick auf das zwischen den Parteien bestehende Schuldverhältnis ist damit aber noch nicht ausgelöst worden. Dies war erst der Fall, durch Bewilligung der Rente auf volle Erwerbsminderung auf unbestimmte Zeit. Es ist, wie bereits das Arbeitsgericht festgestellt hat, nicht auf den Zeitpunkt etwa der endgültigen Erkrankung der Klägerin abzustellen, sondern auf den Zeitpunkt des Erlasses des Bescheides, der letzten Endes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führte. Im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD waren Rechtsfolgen durch die Situation der Klägerin noch nicht ausgelöst. Die Klägerin hatte lediglich die Erwartung, dass in dem Fall, dass künftig eine Rente auf unbestimmte Zeit erteilt worden wäre, zunächst zu den damals geltenden Bedingungen des BAT eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses stattfinden würde. Diese Erwartung stellt aber noch keine unabänderliche Rechtsposition dar. Durch das Inkrafttreten des TVöD wurden weder rückwirkend Rechtsfolgen verändert, noch unzulässigerweise eine bestehende Rechtsposition entwertet. Der TVöD hat lediglich zukunftsbezogen, nämlich auf den Zeitpunkt der Bewilligung Rente auf unbestimmte Zeit, die Rechtsfolgen neu geregelt. Damit war keine Rückwirkung dieser Regelung beinhaltet, sondern lediglich ein bereits ins Werk gesetzter Sachverhalt mit veränderten Rechtsfolgen versehen worden für die Zukunft. Weil zudem nicht besondere Momente der Schutzwürdigkeit hinzutreten, genießt die bloße allgemeine Erwartung, das geltende Recht werde künftig unverändert fortbestehen, keinen besonderen verfassungsrechtlichen Schutz (vgl. BVerfG a.a.O.). Da somit eine echte Rückwirkung nicht vorliegt, war auch die Regelung des TVöD auf dieses Arbeitsverhältnis anwendbar.

**cc)** Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Klägerin im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD bereits unkündbar war. Denn nach den Regelungen des BAT, wie auch den Regelungen des TVöD, wird zwischen einer Kündigung und der auflösenden Bedingungen strikt unterschieden. Auch nach den Regelungen des BAT war unter bestimmten

Voraussetzungen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch bei unkündbaren Mitarbeitern infolge des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente möglich. Hier wurde nicht rückwirkend etwa eine Rechtsposition entzogen, sondern lediglich eine Erwartung der Klägerin, die rechtlichen Voraussetzungen würden sich nicht ändern, enttäuscht. Dies ist aber, wie oben dargestellt, schon nicht schutzwürdig.

Anderes folgt auch nicht aus § 34 Abs. 2 Satz 2 TVöD, wonach bei Bestehen einer Unkündbarkeit nach BAT zum 30.09.2005 diese Unkündbarkeit unberührt bleibt. Dies hat nicht etwa zur Folge, dass damit etwa auch die Regelung nach § 59 Abs. 5 BAT im Hinblick auf eine Wiedereinstellung des Arbeitnehmers mit in Bezug genommen wäre und weiter gelten würde. Denn die Vorschrift des § 34 Abs. 2 Satz 2 TVöD bewirkt lediglich, dass die Unkündbarkeit als solche wie im BAT erhalten bleibt und dies in Bezug auf § 55 Abs. 2 Satz 2 BAT, wie sich aus Satz 4 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-VKA sowie aus Satz 3 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-Bund ergibt. Danach bleibt ausdrücklich nur der Ausschluss der außerordentlichen Kündigung gegenüber leistungsgeminderten Angestellten in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt, so dass sich demzufolge die Schutzwirkung in § 34 Abs. 2 Satz 2 TVöD lediglich auf § 53 Abs. 3 BAT und § 52 BMT-G bezieht (vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD § 34 Rn. 33; Bepler/Böhle/Meerkampf/Russ TVöD Rn. 60; Burger TVöD 3. Aufl. § 34 Rz. 42). Demgemäß liegt hier eine Regelung lediglich hinsichtlich der Voraussetzungen der Unkündbarkeit vor, nicht hinsichtlich etwa der Rechtsfolgen dieser Unkündbarkeit in einem weitergehenden Umfang.

Damit konnte die Berufung der Klägerin keinen Erfolg haben und war insoweit das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

5. Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits, im Hinblick auf die Frage der befristeten Gewährung einer Erwerbsminderungsrente wegen der Formulierung im Rentenbescheid sowie im Hinblick auf die Frage der Unkündbarkeit und

der entsprechend anzuwendenden Rechtsgrundlage zugelassen. Insoweit wird auf die folgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>