LArbG München, Urteil v. 29.05.2020 – 3 Sa 10/20

Titel:

Zahlung einer Dienstunfähigkeitsrente

Normenketten:

GG Art. 12 Abs. 1
SGB VI § 102 Abs. 2
AVB PK § 6 Abs. 1, § 8 Abs. 2
BGB § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

1. Wird eine gesamtschuldnerische Verurteilung von mehreren Beklagten beantragt ist, da eine Entscheidung gegen Gesamtschuldner nur einheitlich ergehen kann, die Berufung auch gegen den Beklagten statthaft, wenn der ihm gegenüber geltend gemachte Betrag den gesetzlichen Beschwerdewert nicht erreicht. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)
2. Eine Regelung in Allgemeinen Versicherungsbedingungen eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit, der die betriebliche Altersversorgung abwickelt, benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen iSd § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, wenn für den Anspruch auf Zahlung einer betrieblichen Dienstunfähigkeitsrente vorausgesetzt wird, dass das ASdrbeitsverhältnis beendet ist.(Rn. 30) (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)
3. In einer Versorgungsordnung kann der Begriff der Invalidität festgelegt und die Anspruchsvoraussetzungen einer Invaliditätsrente enger als im gesetzlichen Rentenversicherungsrecht beschrieben werden. (Rn. 38) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dienstunfähigkeitsrente bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, Allgemeine, Versicherungsbedingungen, AGB-Kontrolle, unangemessene Benachteiligung, Inhaltskontrolle, Treu und Glauben, Erwerbsminderung, Altersrente, Dienstunfähigkeitsrente, Beschäftigungsverhältnis

Vorinstanz:

ArbG Augsburg, Endurteil vom 28.11.2019 – 5 Ca 1494/19

Rechtsmittelinstanz:

BAG Erfurt, Urteil vom 13.07.2021 – 3 AZR 298/20

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Fundstellen:

BeckRS 2020, 22401
NZA-RR 2020, 596
LSK 2020, 22401

Tenor

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 28.11.2019 - 5 Ca 1494/19 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

II. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über die Zahlung einer Dienstunfähigkeitsrente während des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

2

Der am 19xx geborene Kläger war bei der Beklagten zu 1) bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 16.11.1984 beschäftigt. Danach erhält der Kläger eine betriebliche Altersversorgung, die sich nach der für ihn maßgebenden Versorgungsordnung in ihrer jeweils gültigen Fassung richtet. Der Kläger wurde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses Mitglied der „Pensionskasse der Mitarbeiter der E Aktiengesellschaft“, sofern die satzungsmäßigen Voraussetzungen erfüllt sind.

3
Nach der für den Kläger zuletzt geltenden „Satzung und Allgemeine Versicherungsbedingungen“ der Pensionskasse der Mitarbeiter der E-Gruppe, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Stand 01.01.2019 (im Folgenden: AVB PK), wird neben der Alters- und vorgezogenen Altersrente eine Dienstunfähigkeitsrente gewährt, § 5 Abs. 1 Nr. 1 AVB PK. Im Übrigen enthalten die AVB PK auszugsweise folgende Regelungen (Anlage B2 = Bl. 109 ff. d. A.):

„§ 6 Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

(1) Der Anspruch auf Kassenleistungen setzt voraus, dass das Beschäftigungsverhält nis beendet und die Wartezeit von fünf Mitgliedsjahren erfüllt ist.

…

§ 8 Dienstunfähigkeitsrenten

(1) Dienstunfähigkeitsrente wird für die Dauer der Dienstunfähigkeit, längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres wird ab dem Folgemonat Altersrente gemäß § 7 in gleicher Höhe gezahlt.

(2) Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn das Mitglied ab Ende des Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich für die Dauer von mindestens einem Jahr infolge der Beeinträchtigung seiner körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit nicht mehr im Stande ist, die Dienstobliegenheiten seiner Stellung bei der Firma zu erfüllen. Als Nachweis gilt der Rentenbescheid eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung oder ein amtsärztliches Zeugnis über Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit sowie ein werksärztliches Gutachten.

…“

4
Der Kläger erkrankte am 11.09.2017 arbeitsunfähig. Auf seinen Antrag vom 12.10.2017 wurde ihm durch Bescheid vom 15.01.2019 rückwirkend eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung vom 01.04.2018 bis 31.08.2020 bewilligt. Das Arbeitsverhältnis wurde auf Veranlassung des Klägers, der durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war, durch Aufhebungsvereinbarung vom 20.02.2019 zum 28.02.2019 aufgelöst. Seit dem 01.03.2019 erhält der Kläger von der Beklagten zu 2) eine Dienstunfähigkeitsrente in Höhe von monatlich 307,62 € brutto und von der Beklagten zu 3) eine solche in Höhe von monatlich 18,70 € brutto.

5
Mit seiner Klage hat der Kläger die Zahlung dieser monatlichen Dienstunfähigkeitsrenten auch für den Zeitraum vom 01.04.2018 bis 28.02.2019, d.h. im Umfang von 11 Monaten, geltend gemacht.

6
„Die Klausel“, die für die Dienstunfähigkeitsrente die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfordere, unterliege als vorformulierte Vertragsbestimmung der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB und sei gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Sie benachteilige den Kläger unangemessen. Seit der Neugestaltung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente durch die Novelle vom 20.12.2000 werde bei Invalidität nur noch eine sog. Zeitrente bewilligt, § 102 Abs. 2 Satz 1 SGB VI. Der Kläger habe deshalb, um Betriebsrente beziehen zu können, sein Arbeitsverhältnis beenden müssen, obwohl er bei einem etwaigen Auslaufen der Erwerbsminderungsrente im August 2020 beschäftigungslos wäre.

7
Die Beklagten haben für ihren Klageabweisungsantrag bestritten, dass die allgemeinen Versicherungsbedingungen einer AGB-Kontrolle unterlägen. Jedenfalls hielten die streitgegenständlichen Regelungen einer AGB-Kontrolle stand. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

begegne es keinen Bedenken, dass befristete Dienstunfähigkeitsrenten nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt würden. Diese Voraussetzung rechtfertige sich daraus, dass nur in diesem Fall der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz nicht mehr bereithalten müsse und nur dann sichergehen könne, nicht erneut Ansprüchen des Arbeitnehmers ausgesetzt zu sein.

8
Wegen des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien und der von ihnen gestellten Anträge wird auf das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen.

9
Das Arbeitsgericht hat die Klage zum Teil unter Aufrechterhaltung des Versäumnisurteils vom 09.09.2019 insgesamt abgewiesen. Die allgemeine Leistungsvoraussetzung zur Zahlung der Dienstunfähigkeitsrente - die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - liege im streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.04.2018 bis 28.02.2019 nicht vor. Gegen die Wirksamkeit dieser Voraussetzung bestünden keine Bedenken, weshalb es dahinstehen könne, ob die allgemeinen Versicherungsbedingungen eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit der AGB-Kontrolle unterlägen. Insbesondere werde der Kläger durch die Klausel nicht unangemessen benachteiligt im Sinne des § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Die Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 05.06.1984 - 3 AZR 376/82 - ließen sich auf die Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB übertragen. Eine unangemessene Benachteiligung des Klägers scheide aus. Durch die streitgegenständliche Regelung werde sichergestellt, dass für die Arbeitnehmer nicht gleichzeitig Ansprüche auf Arbeitsvergütung und Ruhegeld erwachsen könnten. Werde ein Arbeitnehmer infolge Krankheit arbeitsunfähig, so erhalte er Krankengeld, wenn die Ansprüche auf Vergütungsfortzahlung gegen den Arbeitgeber erschöpft seien (§§ 48 Abs. 1, 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Das Krankengeld habe Lohnersatzfunktion. Allerdings ende der Anspruch auf Krankengeld, wenn dem Arbeitnehmer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt werde (§ 50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V). Indes würden dem Versicherten die Krankenbezüge belassen, soweit sie über den Eintritt der Erwerbsminderung hinaus gezahlt worden seien (§ 50 Abs. 1 Satz 2 SGB V). Darüber hinaus rechtfertige sich das Abstellen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses daraus, dass der Arbeitgeber nur in diesem Fall keinen Arbeitsplatz mehr bereithalten müsse und sich nur in diesem Fall sicher sein könne, nicht erneut Ansprüchen des Klägers auf Arbeitsentgelt ausgesetzt zu sein.

10
Gegen dieses, seinen Prozessbevollmächtigten am 23.12.2019 zugestellte Urteil hat der Kläger am 09.01.2020 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese am 12.02.2020 begründet.

11
Die Berufung sei auch in Bezug auf die Beklagte zu 3) statthaft. Erfolge die Einlegung gegen mehrere Streitgenossen, seien die Beschwerdewerte nach § 5 ZPO zu addieren, soweit sie sich nicht deckten.

12
Die AGB-Kontrolle fände auch bei allgemeinen Versicherungsbedingungen eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit statt. Die streitgegenständliche Klausel sei neben § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB auch gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zu prüfen. Danach seien AGBKlauseln unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligten. Für diese Feststellung käme es auf eine Ermittlung und Abwägung der beiderseitigen Interessen an. Dabei sei zu berücksichtigen, welche Konsequenzen die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Klausel für beide Parteien hätte, ob und wie jede der Parteien die Verwirklichung des in der Klausel behandelten Vertragsrisikos durch eigene Tätigkeit verhindern und ob und wie sich jede Partei gegen die Folgen einer Verwirklichung des Risikos durch eigene Vorsorge schützen könne usw. Für Arbeitnehmer, die eine befristete Erwerbsminderungsrente (§ 102 Abs. 2 SGB VI) bezögen, sei ein Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von besonderem Interesse. Sollte nach Ablauf der Befristung, die bis zu einer Gesamtdauer von neun Jahren wiederholt werden könne, keine Erwerbsminderungsrente mehr gewährt werden, so wäre der Arbeitnehmer wegen der vorherigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses arbeitslos. Zur Deckung seines Lebensunterhalts wäre der Arbeitnehmer aber darauf angewiesen, sein Arbeitsverhältnis wiederaufzunehmen. Der Arbeitnehmer habe deshalb ein durch das Kündigungsrecht geschütztes Bestandsschutzinteresse. Insoweit unterscheide sich der Versorgungsfall der Invalidität von den Versorgungsfällen Tod, in dem das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung ende, und Alter, bei dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf gesetzliche Rente bis zum Ableben habe. Darüber hinaus habe der

Arbeitnehmer ein Interesse daran, für die Dauer der Erwerbsminderung den Einkommensverlust durch den Bezug der betrieblichen Erwerbsminderungsrente teilweise auszugleichen. Andererseits sei eine Verbesserung der Situation des Arbeitnehmers durch die betriebliche Altersversorgung bei vorübergehender Invalidität nur für einen befristeten Zeitraum erforderlich. Zudem bestehe bei der Arbeitgeberin kein generelles Interesse, jegliches Arbeitsverhältnis für den Fall einer zunächst befristeten Erwerbsminderung zu beenden. Ein Nebeneinander des Bezugs von Arbeitsvergütung und Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung könne auch durch andere, weniger einschneidende Regelungen verhindert werden. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 05.06.1984 - 3 AZR 376/82 - sei im Hinblick auf den anders gelagerten Sachverhalt und die damalige von heute verschiedene Rechtslage nicht übertragbar. Ein Nebeneinander von betrieblicher Altersversorgung und Entgelt gebe es im vorliegenden Fall nicht, da der Kläger nach Ablauf von sechs Wochen ab 11.09.2017 keine Entgeltfortzahlung mehr erhalten habe.

13
Schließlich sei die Klausel nach § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB unwirksam. Durch das Erfordernis der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werde ein wesentliches Recht aus dem Vertrag eingeschränkt, wodurch der Vertragszweck gefährdet werde. Der Vertragszweck liege im Invaliditätsfall darin, die Versorgungslücke beim Kläger zu verringern.

14
Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 28.11.2019, Az. 5 Ca 1494/19, abzuändern und a. das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 09.09.2019, Az. 5 Ca 1494/19, zugestellt am 09.09.2019, aufzuheben,

b. den Beklagten zu 2) und die Beklagte zu 1) als Gesamtschuldner zu verurteilen, dem Kläger 3.383,82 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit 01.06.2019 zu zahlen,

c. den Beklagten zu 3) und die Beklagte zu 1) als Gesamtschuldner zu verurteilen, dem Kläger 205,70 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit der Klageerweiterung zu zahlen und

2. die Kosten des Rechtsstreits - mit Ausnahme der Säumniskosten - den Beklagten als Gesamtschuldner aufzuerlegen.

15
Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

16
Die Berufung sei in Bezug auf die gesamtschuldnerische Verurteilung der Beklagten zu 1) und 3) (Antrag zu 1. lit. c)) nicht statthaft, da sich der in diesem Antrag zugrundeliegende Betrag nur auf 205,70 € belaufe und es somit an der erforderlichen Beschwer fehle.

17
Die Beklagte zu 1) sei nicht passiv legitimiert. Die Beklagte zu 1) hafte nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung lediglich subsidiär im Sinne einer Ausfallhaftung für die Verschaffung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, also erst dann, wenn der Versorgungsträger die zugesagte Versorgungsleistung nicht mehr erbringen könne.

18
Die streitgegenständliche Regelung sei nicht unwirksam i. S. d. § 307 BGB. Sie sei weder unangemessen noch verstieße sie gegen Treu und Glauben. Die Arbeitgeberin habe ein hohes Interesse daran, Gewissheit zu haben, ob am Arbeitsverhältnis festgehalten werde und der Arbeitsplatz freigehalten werden müsse oder ob dieses beendet werde und Ansprüche nach der betrieblichen Altersversorgung entstünden. Solange das Arbeitsverhältnis (wenn auch nur formal) fortbestehe, müsse die Arbeitgeberin jedenfalls damit rechnen, dass der Arbeitnehmer seinen weiterbestehenden Beschäftigungsanspruch geltend mache. Zudem erwüchsen auch aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis tarifliche und gesetzliche Ansprüche für einen Arbeitnehmer. Es obliege dem alleinigen Wahlrecht des Arbeitnehmers, ob er bereits frühzeitig oder erst

später die betrieblichen Altersversorgungsleistungen in Anspruch nehmen wolle. Mit der Gewährung der Versorgungsleistungen sei keine Bedürftigkeitsprüfung vorzunehmen. Im Übrigen käme es in Bezug auf die Person des Klägers durch die streitgegenständliche Regelung zu keiner unangemessenen Situation. Ab dem 01.09.2020 stünden ihm im Fall der Arbeitslosigkeit ein maximaler Arbeitslosengeldanspruch von 24 Monaten bis zum 31.08.2022 zu. Ab dem 01.07.2022 könne er als am 1959 Geborener Altersrente für langjährig Versicherte mit einem Abschlag von 11,4% in Anspruch nehmen. Das Begehren des Klägers sei widersprüchlich. Ihm seien zum Zeitpunkt seiner Entscheidung, das Arbeitsverhältnis auflösen zu wollen, die Regelungen in den allgemeinen Versicherungsbedingungen bekannt gewesen. Schließlich stelle die Dienstunfähigkeitsrente eine freiwillige Leistung der Beklagten dar.

19
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

20
Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

21
1. Die Berufung des Klägers ist statthaft. Dies gilt auch in Bezug auf die Abweisung des Antrags zu 3., mit dem der Kläger die gesamtschuldnerische Verurteilung der Beklagten zu 1) und 3) zur Zahlung von 205,70 € (brutto) begehrt hat.

22
Nach § 64 Abs. 2 ArbGG kann die Berufung in Rechtsstreitigkeiten über vermögensrechtliche Streitigkeiten nur eingelegt werden, wenn sie im Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen oder der Wert des Beschwerdegegenstands 600,00 € übersteigt. Da die Berufung im erstinstanzlichen Urteil nicht gesondert zugelassen worden ist, kommt es für ihre Statthaftigkeit allein auf das Erreichen des gesetzlichen Beschwerdewerts an.

23
Dieser ist gemäß § 2 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG nach §§ 3 ff. ZPO zu bestimmen. Nach § 5 1. HS ZPO sind mehrere in einer Klage geltend gemachten Ansprüche zusammenzurechnen. Bezogen auf die Beklagte zu 1) ist der gesetzliche Beschwerdewert wegen der gebotenen Addition der Anträge zu 2. und 3. überschritten. Da eine gesamtschuldnerische Verurteilung der Beklagten zu 1) und 3) beantragt ist und eine Entscheidung gegen Gesamtschuldner nur einheitlich ergehen kann, ist die Berufung auch gegen die Beklagte zu 3) statthaft, auch wenn der ihr gegenüber geltend gemachte Betrag den gesetzlichen Beschwerdewert nicht erreicht (vgl. auch BGH, Beschluss vom 28.10.1980 - VI ZR 303/79 - unter I. 1. der Gründe; Wöstmann in MünchKomm ZPO, 5. Aufl. 2016, § 5 ZPO Rn. 19 f. und 20; BeckOK ZPO/Wulf, 35. Edition 1.1.2020, ZPO § 511 Rn. 18.25).

24
2. Die Berufung ist auch zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begrün det worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO.

II.

25
Die Berufung ist jedoch unbegründet. Dem Kläger steht für den Zeitraum vom 01.04.2018 bis 28.02.2019 kein Anspruch auf Zahlung einer Dienstunfähigkeitsrente gegen die Beklagten zu 1) bis 3) zu.

26
1. Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass der Kläger die Voraussetzungen für die Zahlung der Dienstunfähigkeitsrente in dem streitgegenständlichen Zeitraum nicht erfüllt.

27
Nach § 6 Abs. 1 AVB PK setzt der Anspruch auf Kassenleistungen, die die Dienstunfähigkeitsrente umfasst (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AVB PK), voraus, dass das Beschäftigungsverhältnis beendet und die Wartezeit von fünf

Mitgliedsjahren erfüllt ist. Die erstgenannte Voraussetzung liegt im streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.04.2018 bis 28.02.2019 nicht vor. Unstreitig bestand damals noch das Arbeitsverhältnis des Klägers; es endete erst zum 28.02.2019.

28
Darüber hinaus liegt im streitgegenständlichen Zeitraum keine Dienstunfähigkeit im Sinne des § 8 Abs. 2 AVB PK vor. Nach dieser Vorschrift wird für die Dienstunfähigkeit vorausgesetzt, dass der Mitarbeiter ab Ende des Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich für die Dauer von mindestens einem Jahr infolge der Beeinträchtigung seiner körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit nicht mehr im Stande ist, die Dienstobliegenheiten seiner Stellung bei der Firma zu erfüllen. Das damit erforderliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses war im streitgegenständlichen Zeitraum nicht gegeben.

29
2. Diese Regelungen sind wirksam. § 6 Abs. 1 und § 8 Abs. 2 AVB PK halten einer Inhaltskontrolle stand. Es konnte deshalb offenbleiben, ob die allgemeinen Versicherungsbedingungen eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit der AGB-Kontrolle unterliegen (vgl. hierzu BGH, Urteil vom 08.10.1997 - IV ZR 220/96 - unter 2. b) der Gründe).

30
a) Gegenstand des Berufungsangriffs des Klägers ist die Frage, ob die Regelungen, die die betriebliche Rente wegen Dienstunfähigkeit davon abhängig machen, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist, gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sind.

31
aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Benachteiligung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Bei der danach erforderlichen, wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anzuerkennenden Interessen ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Dabei sind grundsätzlich geschützte Rechtspositionen zu beachten (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2013 - 3 AZR 796/11 - Rn. 41).

32
bb) Danach führen §§ 6 Abs. 1, 8 Abs. 2 AVB nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Klägers im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

33
Das Interesse des Klägers, sein Arbeitsverhältnis für die Dauer der Befristung seiner gesetzlichen Rente wegen voller Erwerbsminderung fortzusetzen, ist durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt. Diese Grundrechtsnorm schützt mit der Freiheit der Arbeitsplatzwahl die Entscheidung für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis sowie die Entscheidung, die konkrete Beschäftigung beizubehalten oder aufzugeben. Die Berufsausübungsfreiheit erfolgt am gewählten Arbeitsplatz und umfasst Form, Mittel und Umfang der Ausgestaltung der Betätigung (vgl. BAG, Urteil vom 17.03.2016 - 6 AZR 221/15 - Rn. 12). In diese Garantien greifen die Regelungen der §§ 6 Abs. 1, 8 Abs. 2 AVB insofern und mittelbar ein, indem sie die Gewährung der betrieblichen Dienstunfähigkeitsrente von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig machen. Der Beschäftigte wird vor die Alternative gestellt, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, um Dienstunfähigkeitsrente zu beziehen, oder sein Arbeitsverhältnis beizubehalten und keine Dienstunfähigkeitsrente zu erhalten. Im Hinblick auf die zeitliche Befristung der gesetzlichen Invaliditätsrente, die in § 102 Abs. 2 SGB VI als Regelfall vorgesehen ist, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses „problematisch“ (so Vogelsang in Schaub, ArbRHdb, 18. Aufl. 2019, § 274 Rn. 43; zweifelnd auch Höfer in Höfer, BetrAVG Kap. 7 Rn. 63 ff., der der Problematik der möglichen Befristung von gesetzlichen Erwerbsminderungsrenten durch ausgleichende Regelungen Rechnung tragen will). Im Fall der Nichtverlängerung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente hätte der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis aufgegeben und wäre arbeitslos.

34
Dem Interesse des Arbeitnehmers stehen allerdings billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gegenüber. Durch die Regelung, dass Dienstunfähigkeit erst vorliegt (§ 8 Abs. 2 AVB PK) bzw. Dienstunfähigkeitsrente

erst gezahlt wird (§ 6 Abs. 1 AVB PK), wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist, sollen Doppelbelastungen des Arbeitgebers vermieden werden (vgl. BAG, Urteil vom 05.06.1984 - 3 AZR 376/82 -; Vogelsang, a.a.O.; Uckermann in Uckermann/Fuhrmanns/Ostermayer/Doetsch, Das Recht der betrieblichen Altersversorgung, 1. Aufl. 2014, Kap. 2 Rn. 92; Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 7. Aufl. 2018, Anhang zu § 1 Rn. 182 f.). Während das Bundesarbeitsgericht diese Doppelbelastung in der Zahlung von Krankengeld, das Lohnersatzfunktion habe, sah, sind weitere finanzielle Belastungen wie Zuschüsse zum Krankengeld (hierauf abstellend Vogelsang in Schaub, a.a.O.) und Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder eines anzuwendenden Tarifvertrages denkbar, die an den Bestand des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, wie z.B. der Urlaubsanspruch oder Ansprüche auf Sondervergütung. Im Übrigen ist nur durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sichergestellt, dass der Arbeitnehmer nicht zusätzlich Ansprüche auf Arbeitsentgelt neben der Dienstunfähigkeitsrente geltend machen kann. Da sich der arbeitsrechtliche Begriff der Arbeitsunfähigkeit und der sozialversicherungsrechtliche Begriff der Erwerbsminderung nicht decken, kann ein voll erwerbsgeminderter Arbeitnehmer in der Lage sein, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung noch eingeschränkt zu erbringen bzw. anzubieten; in diesem Fall könnte er zusätzlich zur Dienstunfähigkeitsrente Arbeitsvergütung verlangen (vgl. BAG, Urteil vom 17.03.2016 - 6 AZR 221/15 - Rn. 27 m.w.N.; LAG Nürnberg, Urteil vom 29.04.2003 - 6 Sa 575/02 -).

35

Die Interessen des Arbeitgebers, den Bezug einer betrieblichen Dienstunfähigkeitsrente von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen, überwiegen. Der Arbeitgeber kann bei einer von ihm finanzierten betrieblichen Altersversorgung frei über deren Einführung entscheiden. Er ist deshalb frei in der Entscheidung, für welche der in § 1 Abs. 1 BetrAVG genannten Versorgungsfälle er Leistungen zusagt und wie hoch er die entsprechende Leistung dotiert. Er kann Leistungen der Invaliditätsversorgung versprechen; eine Rechtspflicht hierzu trifft ihn nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber grundsätzlich auch berechtigt, die Versorgung wegen Invalidität von bestimmten Voraussetzungen abhängig zu machen und damit Personen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, von der Invaliditätsversorgung auszuschließen (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2013 - 3 AZR 796/11 - Rn. 28). In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass im vorliegenden Fall die Zusage der Invaliditätsversorgung Teil einer umfassenden Versorgungsregelung ist. Durch die Zusage soll der Arbeitnehmer von der Sorge um seine finanzielle Lage bei Invalidität entlastet werden. Die Invaliditätsversorgung knüpft an das typisierte Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers an. Deshalb kann der Arbeitgeber das von ihm übernommene Invaliditätsrisiko im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht nur hinsichtlich des Tatbestandes (Erwerbsminderung, Erwerbsunfähigkeit, Berufsunfähigkeit, formeller Nachweis), sondern auch durch den Ausschluss bestimmter Risiken näher bestimmen und die von ihm freiwillig eingeführte Invaliditätsversorgung auf einen Personenkreis beschränken, hinsichtlich dessen bei typisierender Betrachtung ein erhöhtes Versorgungsbedürfnis besteht (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2013, a.a.O., Rn. 30). Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis fortbesteht und der deshalb im Fall der Nichtverlängerung seiner befristeten, gesetzlichen Erwerbsminderungsrente erneut die Dienstobliegenheiten seiner Stellung bei der Arbeitgeberin erfüllen und Vergütung beanspruchen kann, ist nicht im gleichen Maße auf Versorgung angewiesen, wie dies bei dem aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer der Fall ist.

36

b) Eine unangemessene Benachteiligung des Klägers liegt zudem nicht gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB vor, auf den sich der Kläger ergänzend beruft.

37

Nach § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn wesentliche Rechte und Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so eingeschränkt werden, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist. Eine Gefährdung des Vertragszwecks im Sinne dieser Norm liegt demnach vor, wenn hinreichend wahrscheinlich ist, dass infolge der Klauselverwendung die eine Partei den Erfolg des Vertrags, der seiner Natur nach objektiv zu erwarten ist, nicht erreichen kann (vgl. Jacobs in BeckOK/Arbeitsrecht, 55. Edition, Stand: 01.03.2020, § 307 Rn. 55).

38

Eine solche Vertragsgefährdung ist durch die Regelungen in §§ 6 Abs. 1, 8 Abs. 2 AVB PK nicht gegeben. Zweck der Regelungen ist es nicht, schlechthin für alle Fälle der Invalidität vorzusorgen, wie der Kläger annimmt. § 6 Abs. 1 AVB PK, nach dem der Anspruch auf Kassenleistungen wie Alters-, vorgezogene

Alters- und Dienstunfähigkeitsrente voraussetzt, dass das Beschäftigungsverhältnis beendet ist, verdeutlicht, dass die Versorgungszusage den Lebensstandard des Arbeitnehmers nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsoder Berufsleben sichern und eine doppelte Inanspruchnahme des Arbeitgebers vermieden werden soll. Eine „Versorgungslücke“ i.S.d. AVB PK besteht deshalb bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht. Eine solche Versorgung ist nicht zugesagt worden. Der Kläger übersieht, dass in einer Versorgungsordnung der Begriff der Invalidität festgelegt werden kann und die Anspruchsvoraussetzungen einer Invaliditätsrente enger als im gesetzlichen Rentenversicherungsrecht beschrieben werden können (vgl. BAG, Urteil vom 25.04.2017 - 3 AZR 668/15 - Rn. 19).

39
c) Für die AGB-Prüfung nach §§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und Abs. 2 Nr. 1 BGB wird auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen, gegen die sich der Kläger mit seiner Berufung auch nicht gewandt hat. Ebenso wenig musste die Kammer entscheiden, ob die Beklagte zu 1) nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrVG gesamtschuldnerisch neben den Beklagten zu 2) und 3) haftet (vgl. für die Zulässigkeit einer Klage zur Durchsetzung des Verschaffungsanspruchs gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrVG bereits vor Eintritt des Versorgungsfalls BAG, Urteil vom 25.04.2017 - 3 AZR 668/15 - Rn. 13).

III.

40
Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

41
Es wird für den Kläger die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.