

10 Sa 523/15
6 Ca 13099/14
(ArbG München)

Verkündet am: 04.11.2015

Birkhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwalt Dr. B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Syndizi D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Oktober 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Dick und die ehrenamtlichen Richter Müller und Reichenwallner

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 23.04.2015, 6 Ca 13099/14 abgeändert und wie folgt neu gefasst.**
 - 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 5.076,54 € zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz**

**auf 362,61 € ab dem 01.09.2014,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.10.2014,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.11.2014,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.12.2014,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.01.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.02.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.03.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.04.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.05.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.06.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.07.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.08.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.09.2015,
auf weitere 362,61 € ab dem 01.10.2015.**
 - 2. Die Beklagte wird verurteilt, beginnend ab dem 01.10.2015 an den Kläger monatlich jeweils zum Monatsende 362,61 € als Erwerbsminderungsrente zusätzlich zu der unstreitig zu zahlenden Erwerbsminderungsrente i. H. von 916,52 € zu zahlen, längstens jedoch bis zum 31.08.2016.**
 - 3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- II. Die erstinstanzlichen Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 31 % und die Beklagte zu 69 %. Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen der Kläger zu 43 % und die Beklagte zu 57 %.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers aus einer betrieblichen Versorgungszusage.

Der am 27.02.1958 geborene Kläger war vom 30.09.1986 bis zum 30.06.2013 bei der Beklagten in deren Niederlassung in München tätig.

Der Arbeitsvertrag vom 07./10.01.1994 (Bl. 11 f. d.A.) enthält unter „§ 5 Versorgung“ die folgende Regelung:

„Es gilt der Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993.“

Die Parteien wenden auf das Arbeitsverhältnis den Versorgungstarifvertrag vom 21.08.2009 – Teil A und Teil C – an (im folgenden VersTV).

Dieser Tarifvertrag – Teil A – lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 8 Erwerbsminderungsrente

- 1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus der Beschäftigung bei der C. wegen dauernder Erwerbsminderung nach § 39 MTV ausscheiden, erhalten ab diesem Zeitpunkt eine Erwerbsminderungsrente.*
- 2. Dauernde Erwerbsminderung i.S.d. Abs. 1 entspricht*

- 4 -

- a. *der teilweisen Erwerbsminderung (§§ 43 Abs. 1, 240 SGB VI),*
- b. *der vollen Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 SGB VI),*

wenn ein entsprechender bestandskräftiger Bescheid eines deutschen Rentenversicherungsträgers vorliegt, in dem eine nicht nur vorübergehende oder vorläufige Erwerbsminderung festgestellt wird. Nur in den Fällen einer wirksamen Befreiung von der deutschen Rentenversicherungspflicht tritt an seine Stelle ein Bescheid des zuständigen Versorgungsträgers.

...

- 5. *Ist die Feststellung der Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI auf einen bestimmten Zeitraum befristet, tritt die Erwerbsminderungsrente an die Stelle der Vergütung oder der Leistungen nach § 23 MTV. Die befristete Erwerbsminderungsrente wird bis zum Ende der Erwerbsminderung gezahlt; sie ist nicht versorgungsfähig i.S.v. § 4. Dauert die Erwerbsminderung bis zur Regelaltersgrenze an, so erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab diesem Zeitpunkt eine Altersrente in gleicher Höhe; es findet keine Neuberechnung der Altersrente statt.*

...

§ 15 Unverfallbarkeit

- 1. *Scheidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus dem Beschäftigungsverhältnis mit der C. aus, ohne das ein Versorgungsfall eingetreten ist, richtet sich die Unverfallbarkeit der erworbenen Anwartschaften nach den gesetzlichen Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes zum Zeitpunkt des Austritts. Beschäftigungszeiten im Sinne von § 17 Abs. 4 MTV gelten für die Berechnung einer vertraglich unverfallbaren Anwartschaft ebenfalls als Zusagezeiten.*
- 2. *Der nach Abs. 1 unverfallbare Anspruch auf Versorgungsleistungen im Sinne des § 2 Abs. 1 bemisst sich in Höhe des Teils der ohne das vorherige Ausscheiden zugesagten Versorgungsleistungen, der dem Verhältnis der erreichten Beschäftigungszeit zu der bis zu Regelaltersgrenze (§ 5 Abs. 3) insgesamt möglichen Beschäftigungszeit entspricht.*

...“

Wegen des weiteren Wortlauts des Tarifvertrages wird auf Anlage K 2 (Blatt 13 ff. d.A.) verwiesen.

§ 39 des in Bezug genommenen Manteltarifvertrages lautet wie folgt:

„ § 39 *Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Erwerbsminderung.*

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne das es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, zu dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Bescheid über die rechtsbeständige Gewährung einer Rente wegen dauernder Erwerbsminderung oder einer vergleichbaren Leistung erhält.“

Mit Schreiben vom 14.04.2011 (Bl. 24 d.A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit zum 30.11.2011. Kündigungsgrund war lt. Kündigungsschreiben die dauerhafte Leistungsunfähigkeit, hilfsweise die Langzeiterkrankung mit nicht absehbarer Wiedergenesung des Klägers.

In einem gerichtlichen Vergleich vor dem hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10.01.2013 einigten sich die Parteien darauf, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Arbeitgeberkündigung vom 14.04.2011 unter Wahrung einer verlängerten sozialen Auslaufzeit mit Ablauf des 30.06.2013 enden werde. Wegen des gesamten Wortlauts wird auf Anlage K 4 (Bl. 25 f. d.A.) Bezug genommen.

Vom 01.07.2013 bis 30.06.2014 war der Kläger arbeitslos gemeldet und erhielt Arbeitslosengeld I.

Am 03.07.2014 stellte der Kläger einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente bei der deutschen Rentenversicherung Bund. Mit Rentenbescheid vom 02.09.2014 wurde dem Kläger Rente wegen voller Erwerbsminderung beginnend ab dem 01.07.2014, befristet bis zum 31.08.2016 bewilligt. Er enthält unter der Überschrift „Ihre Rente wegen voller Erwerbsminderung“ die folgenden zusätzlichen Feststellungen:

„Sie haben Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit. Der Rentenanspruch ist zeitlich begrenzt, weil es nach den medizinischen Untersuchungsbefunden nicht unwahrscheinlich ist, dass die volle Erwerbsminderung behoben werden kann.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind ab dem 28.01.2013 erfüllt.“

Wegen des weiteren Wortlauts des Rentenbescheids wird auf Bl. 27 f. verwiesen.

- 6 -

Zum 28.01.2013 wurde durch ein ärztliches Attest festgestellt, dass beim Kläger die Voraussetzungen der vollen Erwerbsminderung eingetreten sind.

Mit Bescheid vom 22.09.2014 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er rückwirkend ab 01.07.2014 Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente gemäß § 8 VersTV habe. Die Höhe der Erwerbsminderungsrente quotierte die Beklagte entsprechend der Dauer der faktischen Betriebszugehörigkeit des Klägers vom 30.09.1986 bis zum 30.06.2013 nach § 15 VersTV. Auf die Einzelheiten der Berechnung (Anlage K 6 – Blatt 30 der Akten) wird Bezug genommen.

Der Kläger ist der Meinung, die Voraussetzungen für eine Kürzung der Erwerbsminderungsrente nach § 15 VersTV lägen nicht vor, da er nicht vor dem Versorgungsfall, sondern erst nach dessen Eintritt bei der Beklagten ausgeschieden sei. Entscheidend sei der lt. ärztlichem Attest festgestellte Zeitpunkt der Erwerbsunfähigkeit, wie er auch vom Rentenversicherungsträger festgestellt worden sei. Insbesondere könnten die Tarifvertragsparteien von § 2 BetrAVG nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abweichen. Dies sei bei der Auslegung des Versorgungstarifvertrages zu berücksichtigen.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

**Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab 01.07.2014 zusätzlich zur bisherigen Erwerbsminderungsrente von monatlich EURO 916,52 eine Erwerbsminderungsrente von monatlich EURO 362,61 jeweils zum Monatsers-
ten zuzüglich von 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz für die rückständigen Forderungen zu zahlen.**

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Meinung, dass für den Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles auf den Zeitpunkt abzustellen sei, zu dem der Kläger den Bescheid der deutschen Rentenversi-

cherung Bund betreffend die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung vom 02.09.2014 erhalten habe.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien in der ersten Instanz wird auf die Schriftsätze vom 10.11.2014, 05.05.2015, 25.03.2015 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 23.04.2015 verwiesen.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem Kläger am 21.05.2015 zugestelltem Urteil vom 23.04.2015 die Klage abgewiesen. Zur Begründung führte es aus, dass ein Anspruch aus § 8 VersTV nicht gegeben sei, weil das Arbeitsverhältnis nicht nach § 39 MTV beendet worden sei, sondern aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs. Zudem beziehe der Kläger auch keine Rente wegen dauernder Erwerbsminderung, sondern eine zeitlich befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Ein Anspruch des Klägers ergebe sich auch nicht aus § 8 Abs. 2 Ziffer B VersTV i.V.m. § 8 Abs. 5 VersTV. Das setze ein noch bestehendes aber ruhendes Arbeitsverhältnis voraus. Unabhängig davon werde auch nach diesen Vorschriften auf das Vorliegen eines bestandskräftigen Bescheides eines deutschen Rentenversicherungsträgers abgestellt, der jedoch erst am 02.09.2014 erteilt worden sei. Nachdem der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden sei, ohne dass ein Versorgungsfall nach der Definition des Versorgungstarifvertrages eingetreten sei, sei es zutreffend die Erwerbsminderungsrente entsprechend der Regelung in § 15 VersTV zu kürzen.

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner mit Schriftsatz vom 05.06.2015 eingelegten Berufung und begründet diese mit am 08.07.2015 eingegangenem Schriftsatz wie folgt: § 8 Abs. 1 VersTV i.V.m. § 39 MTV sei so zu verstehen, dass grundsätzlich jeder Arbeitnehmer, der erwerbsgemindert aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide, einen Anspruch auf die betriebliche Erwerbsminderungsrente habe. Nicht entscheidend sei, zu welchem Zeitpunkt ein Arbeitnehmer einen dementsprechenden Antrag stelle und zu welchem Zeitpunkt der Rentenbescheid dem Arbeitnehmer zugehe. Insbesondere käme es nicht auf weitere Nachweise über den Rentenbescheid hinaus an. Nach § 8 Abs. 2 VersTV werde das Vorliegen der Voraussetzung der Erwerbsminderung auch für die betriebliche Altersversorgung aufgrund des Rentenbescheides ohne weitere Nachweise als vorliegend unterstellt. Ein Arbeitnehmer sei nicht verpflichtet, einen Antrag auf Erwerbsminderungs-

rente zu stellen, insbesondere sei er nicht verpflichtet, einen solchen sofort zu stellen. Eine solche fehlende gesetzliche Verpflichtung könne auch nicht durch einen Tarifvertrag eingeführt werden.

Der Kläger beantragte zuletzt nach Rücknahme der Klageerweiterung in der Berufungsinstanz:

Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 23.04.2015, 6 Ca 13099/14 wird aufgehoben.

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 5.076,54 zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf € 362,61 ab dem 01.09.2014, auf weitere € 362,61 ab dem 01.10.2014, auf weitere € 362,61 ab dem 01.11.2014, auf weitere € 362,61 ab dem 01.12.2014, auf weitere € 362,61 ab dem 01.01.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.02.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.03.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.04.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.05.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.06.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.07.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.08.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.09.2015, auf weitere € 362,61 ab dem 01.10.2015.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, beginnend ab dem 01.10.2015 an den Kläger monatlich jeweils zum Monatsende € 362,61 als Erwerbsminderungsrente zusätzlich zu der unstreitig zu zahlenden Erwerbsminderungsrente in Höhe von € 916,52 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie erwidert auf die ihr am 16.07.2015 zugestellte Berufungsbegründung nach am 16.07.2015 eingegangenem Fristverlängerungsantrag und mit Beschluss vom 22.07.2015

bis 16.09.2015 verlängerter Berufungserwiderungsfrist mit am 16.09.2015 eingegangenem Schriftsatz wie folgt:

Vorliegend sei ein Abschlag vorzunehmen, weil der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten sei. Der Versorgungsfall sei erst nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eingetreten. Aus der tarifvertraglichen Konzeption ergebe sich, dass ein Versorgungsfall erst dann vorliege, wenn der Mitarbeiter einen bestandskräftigen Bescheid eines deutschen Rentenversicherungsträgers erhalte. Unerheblich sei, wann die Erwerbsminderung festgestellt worden sei. Diese Abhängigkeit sei Ausdruck des Gedankens, dass die Beklagte nicht selbst die Erwerbsminderung prüfen und feststellen könne, sondern sich auf den Bescheid des Rentenversicherungsträgers stützen müsse. Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach § 39 MTV setze den Zugang des Bescheids des Rentenversicherungsträgers voraus und kopple in § 8 Abs. 1 VersTV daran die weitere Rechtsfolge eines Anspruchs auf eine betriebliche Erwerbsminderungsrente. Es komme insbesondere nicht allein darauf an, dass objektiv eine Erwerbsminderung vorliege, benötigt werde in jedem Fall auch ein dementsprechender Rentenbescheid.

Ein Mitarbeiter könne zwar nicht in einem Tarifvertrag dazu gezwungen werden, einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente zu stellen, allerdings könne eine vom Arbeitgeber gewährte Leistung davon abhängig gemacht werden, dass ein entsprechender Versorgungsbescheid des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers vorliege, z.B. dann, wenn der Arbeitgeber selbst nicht in der Lage oder Willens ist, den Aufwand zu tragen, eine Erwerbsminderungsrentenberechtigung selbst festzustellen. § 8 Abs. 2 VersTV definiere nicht eigenständig die Erwerbsminderung. Diese Tarifnorm knüpfe hinsichtlich der tariflichen Erwerbsminderung an das Vorliegen der Voraussetzungen der gesetzlichen Erwerbsminderung an und mache einen entsprechenden bestandskräftigen Bescheid zur Voraussetzung. Liege ein solcher Bescheid eines deutschen Rentenversicherungsträgers vor, liege auch eine Erwerbsminderung im Sinne der tariflichen Regelungen vor.

§ 8 Abs. 1 VersTV erfasse zudem ausschließlich die Fälle des Ausscheidens nach § 39 MTV, nicht andere Fälle des Ausscheidens, auch nicht im Zusammenhang mit einer Erwerbsminderung. Es bleibe daher dabei, dass der Kläger vor Eintritt des Versorgungsfal-

les bei der Beklagten ausgeschieden sei, so dass entsprechend § 15 VersTV zu kürzen sei.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Schriftsätze vom 07.07.2015, 14.09.2015, 13.10.2015 sowie auf die Niederschrift zur mündlichen Verhandlung vom 14.10.2015 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).

Der Kläger hat nach richterlichem Hinweis in der mündlichen Verhandlung dahingehend, dass ein Antrag nach § 258 ZPO nur künftige Zeiträume erfassen könne, seine Klage umgestellt. Dadurch wird v.a. dem Rechnung getragen, dass die seit Klageerhebung vergangenen Zeiträume jetzt beziffert werden können und müssen. Mit der Umstellung wurde in sachdienlicher Weise das im Wege der Klage Gewollte präzisiert und an den bisherigen Prozessverlauf angepasst. Die Beklagte hat hiergegen keine Einwendungen erhoben.

Die Kammer ist der Auffassung, dass für die Frage der Abgrenzung, welche Teilbeträge als „künftig“ i.S.d. § 258 ZPO anzusehen sind, nicht der Zeitpunkt des Urteilserlasses, sondern wie sonst auch der Schluss der mündlichen Verhandlung der Zeitpunkt ist, auf den abzustellen ist.

Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird. Diese Voraussetzungen liegen hier für die in Antrag zu 2 geltend gemachten Ansprüche vor.

II.

Die Berufung ist begründet. Der Kläger hat nach § 8 Abs. 5 VersTV Anspruch auf Rentenleistung ohne die seitens der Beklagten vorgenommene Kürzung nach § 15 VersTV, allerdings wegen künftiger Zeiträume nach derzeitiger Sach- und Rechtslage nur befristet bis zum 31.08.2016. Der Versicherungsfall ist vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten, auch wenn die Leistungspflicht erst später infolge eines Antrags des Klägers und nachgehendem Bescheid des Rentenversicherungsträgers ausgelöst wurde. Eine Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen ergibt, dass nicht nur für die Frage, ob überhaupt eine Erwerbsminderung vorliegt und für die Frage zu welchen Zeiträumen eine Erwerbsminderung vorliegt der Rentenbescheid maßgeblich sein soll, sondern auch für die Frage, zu welchem Zeitpunkt die Erwerbsminderung eingetreten ist, wenn dies für die Gewährung der Versicherungsleistung von Bedeutung ist. Im Einzelnen:

1. Der Tarifvertrag über die Versorgung für die bei der C. beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 21.08.2009 ist anwendbar.

Das ergibt sich aus § 5 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages vom 07.01./10.01.1994 (Bl. 11 f. d.A.). Die darin vorgenommene Verweisung auf den VersTV vom 07.07.1993 ist nicht als statische sondern als dynamische Verweisung zu verstehen (ausführlich BAG v. 17.06.2014, 3 AZR 529/12) so dass der VersTV in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung kommt.

§ 8 VersTV, wonach Mitarbeiter Anspruch auf eine betriebliche Erwerbsminderungsrente nach Maßgabe der dort getroffenen Regelungen haben, ist daher anwendbar.

2. Der Kläger hat Anspruch auf eine zusätzliche Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV in der zuletzt geltend gemachten Höhe. Aufgrund des Rentenbescheides vom 02.09.2014 steht die volle Erwerbsminderung ab dem 28.01.2013 bis zum 31.08.2016 fest. Das ist auch für die betriebliche Erwerbsminderungsrente zugrunde zu legen. § 8 Abs. 5 VersTV setzt nicht voraus, dass dem Kläger vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein („bestandskräftiger“) Rentenbescheid zur Erwerbsminderung zugegangen ist. Das ergibt eine Auslegung der tariflichen Regelung.

2.1 Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Rechtsreihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktischen brauchbaren Regelung führt (zusammenfassend: BAG v. 22.04.2010, 6 AZR 962/08).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich das Folgende:

2.2 Der Kläger ist voll erwerbsgemindert i.S.d. § 8 Abs. 5 VersTV und deshalb dem Grunde nach anspruchsberechtigt nach dieser Vorschrift.

2.2.1 Der Versorgungstarifvertrag definiert keinen eigenständigen Tatbestand der Erwerbsminderung i.S.d. tariflichen Regelung sondern greift auf die gesetzlichen Voraussetzungen des § 43 SGB VI zurück. Eine Erwerbsminderung i.S.d. tariflichen Vorschrift liegt daher vor, wenn eine teilweise Erwerbsminderung nach §§ 43 Abs. 1, 240 SGB VI oder eine volle Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI vorliegt, wie sich aus § 8 Abs. 2 VersTV ergibt. Diese Anknüpfung an die gesetzlichen Voraussetzungen bezieht sich nach dem Wortlaut zwar allein auf § 8 Abs. 1 VersTV, allerdings nimmt auch § 8 Abs. 5 VersTV auf die Regelung in § 43 SGB VI Bezug.

2.2.2 Die Voraussetzungen eines Rentenanspruchs nach § 8 Abs. 5 VersTV liegen vor.

Der Tarifvertrag unterscheidet zwischen einer Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 1 VersTV und einer Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV und sieht für beide Alternativen zum Teil unterschiedliche (so die Regelung in § 8 Abs. 2 VersTV, die nach ihrem Wortlaut für die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 1 VersTV gilt) zum Teil gemeinsame Regelungen vor (§ 8 Abs. 3, 4, 6, 7 VersTV) vor. Die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 1 VersTV soll greifen, wenn das Arbeitsverhältnis wegen dauernder Erwerbsminderung nach § 39 MTV endet; die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV soll greifen, wenn das nicht der Fall ist.

Die Voraussetzungen eines Rentenanspruchs nach § 8 Abs. 5 VersTV liegen hier vor. Der Rentenbescheid vom 02.09.2015 (Bl. 27 f. d.A.) stellt fest, dass eine volle Erwerbsminderung vorliegt. Im Ergebnis besteht über die grundsätzliche Anspruchsberechtigung zwischen den Parteien auch kein Streit. Die Beklagte leistet Erwerbsminderungsrente, sie kürzt diese nur im Hinblick auf § 15 VersTV.

Entgegen der Auffassung der Beklagten setzt die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV nicht den dauerhaften weiteren Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraus.

Eine solche Einschränkung lässt sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen. Im Gegenteil: § 8 Abs. 5 S.2 VersTV regelt, dass die Erwerbsminderungsrente bis zum Ende der Erwerbsminderung gezahlt wird. Sie wird bei Fortdauer der Erwerbsminderung erst durch die Altersrente abgelöst (§ 8 Abs. 5 S. 3 VersTV). Zwar regelt § 8 Abs. 5 VersTV, dass an die Stelle der Vergütung oder der Leistungen nach § 23 MTV die Erwerbsminderungsrente treten soll. Das normiert aber keine Fortbestandsvoraussetzung sondern soll lediglich sicherstellen, dass es nicht zu Doppelleistungen der Beklagten kommt.

2.3 Der VersTV legt zudem fest, wie die Erwerbsminderung festgestellt wird. Sowohl für die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 1 VersTV als auch für die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV knüpft der Tarifvertrag an die Entscheidung des Rentenversicherungsträgers an. Für den Fall, dass keine gesetzliche Rentenversicherungspflicht vorliegt, knüpft § 8 Abs. 2 S. 2 VersTV an einen Bescheid des zuständigen Versorgungsträgers an. Für den Fall, dass die Erwerbsminderung durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde, wird zur Feststellung dieser Voraussetzung auf das Anerkenntnis der Unfallversicherung abgestellt (§ 8 Abs. 3 VersTV). Der Tarifvertrag sieht damit kein eigenes Feststellungsverfahren vor, sondern legt die Feststellungen des Rentenversicherungsträgers bzw. der anderen genannten Träger zugrunde. Das dient - wie die Beklagte zu Recht feststellt - der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit und erspart ihr die ansonsten erforderlich werdenden Aufwendungen für die eigene Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen, soweit diese bereits festgestellt sind. Eine solche Anknüpfung im Hinblick auf das Verfahrensergebnis begegnet keinen rechtlichen Bedenken (vgl. BAG v. 14.08.1990, 3 AZR 285/89).

Ist daher in einem der oben dargestellten Verfahren der Versorgungsfall festgestellt, dann gelten diese Festlegungen auch für die betriebliche Erwerbsminderungsrente.

2.4 Durch die Anknüpfung in § 8 Abs. 5 VersTV an die Feststellungen des Rentenversicherungsträgers wird über die vorstehende Anknüpfung an das Verfahrensergebnis hinaus kein zusätzliches anspruchsbegründendes Erfordernis postuliert, wonach der Versorgungsfall der Erwerbsminderung im Sinne der genannten Vorschrift erst ab dem Zugang eines dementsprechenden Bescheides des Rentenversicherungsträgers vorliegt. Das ergibt eine Auslegung der tariflichen Regelung:

2.4.1 Der Wortlaut der Vorschrift stellt allein auf die befristete „Feststellung der Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI“ ab. Er lässt damit offen, ob diese Feststellung eine eigenständige anspruchsbegründete Voraussetzung sein soll, oder ob mit ihr „nur“ das Ergebnis des Rentenbewilligungsverfahrens übernommen werden soll.

2.4.2 Der Rückgriff auf die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen spricht nicht für sondern gegen die Annahme einer eigenständigen anspruchsbegründeten Voraussetzung.

Es gelten hier im Ausgangspunkt dieselben Erwägungen, die in der Entscheidung des BAG v. 14.08.1980 (3 AZR 285/89) zur damaligen aber soweit hier von Bedeutung immer noch aktuellen Rechtslage angestellt wurden. Danach kommt es sozialversicherungsrechtlich „für die Frage, wann ein Versicherter berufsunfähig geworden ist, weder auf den Zugang des Rentenbescheides noch auf die Antragstellung an. Nach § 67 AVG ist die Berufsunfähigkeit nicht davon abhängig, ob ein Antrag auf Rentengewährung gestellt wird. Der Zeitpunkt der Antragstellung ist lediglich für den Beginn der Rentenzahlung von Bedeutung. Wenn der Antrag später als drei Monate nach dem Eintritt der Berufsunfähigkeit gestellt wird, hat die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte die Berufsunfähigkeitsrente vom Beginn des Antragsmonats an zu gewähren (§ 67 Abs. 2 AVG). Wird der Antrag früher gestellt, so ist die Berufsunfähigkeitsrente vom Ablauf des Monats an zu gewähren, in dem der Versicherungsfall eintrat (§ 67 Abs. 1 AVG).“

Der VersTV hat auch hier den sozialversicherungsrechtlichen Begriff der Erwerbsminderung übernommen und die betriebliche Erwerbsminderungsrente an die sozialversicherungsrechtlichen Feststellungen gekoppelt. Das spricht auch vorliegend dafür, dass jedenfalls für die Erwerbsunfähigkeitsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV der Feststellungsbescheid keine anspruchsbegründende sondern lediglich feststellende Bedeutung hat. Es kommt dann nicht auf den Zeitpunkt der Antragstellung an (dieser Zeitpunkt ist dann nur für den Beginn der Rentenleistung entscheidend) und auch nicht der Zeitpunkt des Zugangs des Rentenbescheides.

2.4.3 Hinzu kommt, dass der Tarifvertrag an anderer Stelle durchaus deutlich zum Ausdruck bringt, wenn eine zusätzliche Voraussetzung anspruchsbegründend sein soll. So

verlangt § 8 Abs. 3 VersTV ausdrücklich, dass das Vorliegen eines Arbeitsunfalls von der gesetzlichen Unfallversicherung anerkannt worden sein muss. Eine vergleichbar deutliche Regelung enthält weder § 8 Abs. 1, 2 VersTV noch § 8 Abs. 5 VersTV.

2.4.4 Dem gegenüber vertritt die Beklagte die Auffassung, dass der Tarifvertrag hier die Leistung einer betrieblichen Erwerbsminderungsrente von einem zusätzlichen, einschränkenden Merkmal abhängig mache, nämlich dem Zugang des Rentenbescheids des Sozialversicherungsträgers. Begründet wird dies im Kern durch einen Rückgriff auf § 8 Abs. 2 VersTV.

Diese Vorschrift ist jedenfalls unmittelbar nicht anwendbar, weil sie unmittelbar nur für die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 1 VersTV gilt. § 8 Abs. 2 VersTV verweist nur auf „Absatz 1“. Auch § 8 Abs. 5 VersTV verweist nicht auf § 8 Abs. 2 VersTV. § 8 Abs. 5 VersTV spricht nur von der „Feststellung der Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI“ ohne Bezugnahme auf § 8 Abs. 2 VersTV. Das lässt nur auf den Rückgriff auf den Inhalt des Bescheides schließen, nicht auf, die weiteren in § 8 Abs. 2 genannten Kriterien.

2.4.5 Darüber hinaus spricht auch Sinn und Zweck der Regelung in § 8 Abs. 2 VersTV nicht für sondern gegen die Annahme, dass dort eine zusätzliche anspruchsbegründende Voraussetzung postuliert wird, obwohl der Wortlaut der Regelung auf den ersten Blick ein solches Verständnis deutlich näher legt als der Wortlaut in § 8 Abs. 5 VersTV..

Danach könnte sich ein solches zusätzliches Erfordernis für diesen Fall aus § 8 Abs. 2 S. 1 VersTV, der einen entsprechenden bestandskräftigen Bescheid fordert, durch den Verweis auf § 39 MTV, der ausdrücklich auf den Zeitpunkt des Zugangs des Rentenbescheides abstellt und daran das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis knüpft und aus § 8 Abs. 1 VersTV, der ab diesem Zeitpunkt die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 1 VersTV greifen lässt, ergeben. Allerdings kann die Kammer darin keine „eigenständige Bedeutung“ erblicken, weil bei fehlendem Bescheid die Beendigung nach § 39 MTV nicht möglich ist und bereits aus diesem Grund die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 1 VersTV ausgeschlossen ist. Das Abstellen in § 8 Abs. 2 VersTV auf den Bescheid entfaltet dann keine zusätzliche anspruchsbegründende Bedeutung bzw. hat bei einem Fehlen keine eigenständige anspruchsausschließende Wirkung.

Auch der Sinn und Zweck der Regelung stützt nicht die Auffassung der Beklagten. § 39 MTV stellt eine auflösende Bedingung dar, wonach das Arbeitsverhältnis u.a. bei rechtsbeständiger Gewährung einer Rente wegen dauernder Erwerbsminderung endet. Ein solcher Beendigungstatbestand ist grundsätzlich durch einen Sachgrund im Sinne von § 21 TzBfG, 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Eine Tarifvorschrift, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall der unbefristeten vollen oder teilweisen Erwerbsminderung als sachlich gerechtfertigt ansieht, verlangt zu ihrer Wirksamkeit aber, dass das Arbeitsverhältnis nur bei einem voraussichtlich dauerhaften Rentenbezug enden soll. Eine Rentenbewilligung, die zu keiner rentenrechtlichen Absicherung auf unbestimmte Dauer führt, ist als Auflösungstatbestand ungeeignet (zum Ganzen siehe eingehend BAG v. 14.01.2015, 7 AZR 880/13). Auf diesen Hintergrund zielen die Regelungen in §§ 8 Abs. 1, Abs. 2 VersTV, 39 MTV ab, auch wenn der Tarifvertrag die gesetzliche Regelungen nicht in jedem Punkt aufgreift. Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis nämlich frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Tritt die Bedingung vor dem Ende dieses Zweiwochenzeitraums ein, endet das Arbeitsverhältnis deshalb erst mit Ablauf der Zweiwochenfrist. Unabhängig davon erfordert der Auflösungstatbestand an sich, die Beendigung und auch den Beginn der Rentenzahlung eng zu koppeln. Diese enge Kopplung muss auch für die betriebliche Erwerbsminderungsrente gelten, weil der Arbeitnehmer durch die Auflösung auch insoweit nicht ohne sachlichen Grund benachteiligt werden kann (§§ 4 Abs. 2, 21 TzBfG). Die enge Kopplung zwischen Beendigung und Rente soll also zum Schutz des Arbeitnehmers eine dauerhafte Absicherung des Arbeitnehmers bei Beendigung wegen Erwerbsminderung gewährleisten. Dafür, dass darüber hinaus entgegen diesem Schutzzweck eine zusätzliche Hürde für die betriebliche Rentengewährung aufgebaut werden soll, lassen sich keine Anhaltspunkte entdecken.

2.4.6 Auch dann, wenn entgegen dem Vorstehenden in § 8 Abs. 2 VersTV eine zusätzliche anspruchsbegründende Voraussetzung gesehen werden sollte, ist diese Regelung nicht sinngemäß und entsprechend auf die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV anzuwenden, weil keine planwidrige Lücke vorliegt und weil die Erwerbsminder-

rungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV nicht nach einer anspruchsbegründenden Bedeutung des Zugangs des Rentenbescheids verlangt.

Eine entsprechende Anwendung setzt eine von den Tarifvertragsparteien unbeabsichtigt gelassene Lücke voraus, deren Planwidrigkeit aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden kann. Anderenfalls könnte jedes Schweigen als planwidrige Lücke aufgefasst und im Wege der Analogie von den Gerichten ausgefüllt werden. Darüber hinaus ist erforderlich, dass der unregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die ausdrücklich erfassten Fälle (vgl. zuletzt BAG v. 23.07.2015, 6 AZR 490/14).

Danach gilt das bereits oben Dargestellte, wonach § 39 MTV eine auflösende Bedingung darstellt, die zu ihrer Wirksamkeit verlangt, dass das Arbeitsverhältnis nur bei einem voraussichtlich dauerhaften Rentenbezug enden soll. Die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV ist damit nicht vergleichbar. Von der nur befristeten Rentengewährung hängt nicht der Bestand des Arbeitsverhältnisses ab. Es ist damit nicht ersichtlich, dass durch das Fehlen einer ausdrücklichen Regelung zur vergleichbaren Koppelung bei der Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV eine planwidrige Lücke gegeben ist, und dass diese nach der gleichen Rechtsfolge verlangt.

2.4.7 Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus einer Zusammenschau der Regelungen in § 8 VersTV, 39 MTV mit § 7 VersTV. Die zuletzt genannte Vorschrift knüpft nicht an den Zugang des Rentenbescheids an, sondern an den Bezug einer Rente. Das setzt zwar in der Regel einen Rentenbescheid voraus, dass dies eigenständige ggf. anspruchsaus-schließende Wirkung entfalten soll, ergibt sich daraus aber nicht.

2.4.8 Insgesamt ist der Verweis in § 8 Abs. 5 VersTV auf die Feststellung der Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI daher nicht so zu verstehen, dass damit eine zusätzliche anspruchsbegründende Voraussetzung postuliert wird. Es wird lediglich dieses Verfahrensergebnis für die betriebliche Erwerbsminderungsrente übernommen, was eigene Feststellungen der Beklagten entbehrlich macht, soweit die Feststellungen im Rentenbescheid reichen.

Nur am Rande sei erwähnt, dass die Beklagte die Rentenzahlung vorliegend auch nicht an den Zugang des Bescheids (02.09.2014) gekoppelt hat. Sie setzt mit der Zahlung der Betriebsrente zum gleichen Zeitpunkt (01.07.2014) wie die gesetzliche Rente ein.

2.5 Maßgebend für die Frage, wann die Erwerbsminderung eingetreten ist, ist der Zeitpunkt, der im Rentenbescheid des Sozialversicherungsträgers angegeben ist. Das ergibt eine Auslegung des Tarifvertrages.

Das oben dargestellte Verfahren, das der Tarifvertrag für die Feststellung der Erwerbsminderung vorgesehen hat, beschränkt sich nicht nur darauf, ob eine Erwerbsminderung vorliegt und welches Ausmaß sie hat. Der Wortlaut des § 8 Abs. 5 S.1 VersTV, spricht zwar zunächst nur von der Feststellung der Erwerbsminderung, erwähnt aber auch § 43 SGB VI und die nur befristete Feststellung. Damit greift die tarifliche Regelung ausdrücklich auch auf die Festlegungen im Rentenbescheid zur voraussichtlichen Dauer zurück. Eine ausdrückliche Regelung dazu, ob auch bei der Frage des Zeitpunkts auf den Rentenbescheid abzustellen ist, enthält der Tarifvertrag nicht, der Wortlaut spricht aber auch nicht gegen eine solche Auffassung.

Es entspricht der Zielsetzung der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen Verknüpfung der betrieblichen Erwerbsminderungsrente mit den Feststellungen des (hier) Rentenversicherungsträgers, auch für die Frage des Zeitpunkts des Eintritts der Erwerbsminderung auf dessen Entscheidung abzustellen. Die Gesichtspunkte der Rechtssicherheit, der Einheitlichkeit und der Kostenersparnis sprechen für eine Kopplung auch in dieser Frage. Es sind keine Gesichtspunkte dafür ersichtlich, dass der Tarifvertrag für diesen Teil der Feststellung der Erwerbsminderung, der sowohl bei der Ermittlung der Höhe der Rente (bei der Frage, ob sie vor oder nach Vollendung des 60. Lebensjahre eingetreten ist, § 8 Abs. 4 S. 2 VersTV) und bei der Frage, ob der Versorgungsfall vor oder nach einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eingetreten ist von Bedeutung ist, gerade nicht auf die Feststellungen des Rentenbescheides zurückgreifen will. Danach besteht kein Anlass, den Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsminderung für die betriebliche Erwerbsminderungsrente abweichend vom Sozialversicherungsrecht festzulegen.

Es sprechen auch im zu entscheidenden Einzelfall keine Bedenken dagegen, auf den im Rentenbescheid genannten Zeitpunkt zurückzugreifen. Der Bescheid lässt insbesondere keine Unklarheit darüber aufkommen, ab wann die Erwerbsminderung eingetreten ist.

2.6 Die Voraussetzungen des § 15 VersTV sind nicht erfüllt. Die darin vorgesehene Kürzung kommt nur dann zum Zuge, wenn der Versorgungsfall nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist. Das ist nicht der Fall.

Der Tarifvertrag stellt allerdings nicht ausdrücklich klar welches Verständnis er dem Begriff „Versorgungsfall“ in dieser Vorschrift beimisst. Denkbar ist, dass mit diesem Begriff allein auf die Verwirklichung des tariflich definierten biometrischen Risikos, hier der Eintritt der Erwerbsminderung, abgestellt werden soll. Für ein solches eher enges Verständnis spricht die Zielsetzung der betrieblichen Altersversorgung, zu der auch die betriebliche Erwerbsminderungsrente gehört (§ 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG). Durch die Zusage der Versorgungsleistung wird nämlich das jeweilige biometrische Risiko teilweise übernommen (vgl. BAG v. 16.03.2010, 3 AZR 594/09). Gegen ein solches Verständnis spricht nicht, dass in einer Versorgungsordnung oder in einem Tarifvertrag ohne weiteres zusätzliche Voraussetzungen für den Leistungsfall vorgesehen werden können (vgl. BAG v. 20.10.1987, 3 AZR 208/86). Die Leistungspflicht würde auch dann erst ausgelöst, wenn sowohl der definierte Versorgungsfall als auch die weiteren Voraussetzungen eingetreten sind. Tarifvertraglich wäre dann unterschieden zwischen Versorgungsfall, der von der Verwirklichung der definierten biometrischen Risiken abhängt und dem Leistungsfall, der u.U. erst dann gegeben ist, wenn weitere Tatbestände vorliegen, die mit den biometrischen Risiken nicht im Zusammenhang stehen, wie z.B. Zugang eines Rentenbescheides.

Denkbar ist aber auch, dass ein Versorgungsfall erst dann vorliegen soll, wenn weitere anspruchsbegründende Bedingungen erfüllt sind. Der Begriff des Versorgungsfalls würde dann dem Begriff des Leistungsfalls im o.g. Sinn entsprechen. Gegen dieses weite Verständnis spricht, dass mit § 15 VersTV an § 2 BetrAVG angeknüpft wird, und dass ein solches weites Verständnis die Gefahr mit sich bringen würde, dass die dortigen Regelungen zur Unverfallbarkeit ins Leere gehen könnten. Ein solches weites Verständnis wäre deshalb nicht frei von Bedenken.

Diese Frage kann aber dahingestellt bleiben, weil der Tarifvertrag jedenfalls für die Erwerbsminderungsrente nach § 8 Abs. 5 VersTV keine solchen zusätzlichen anspruchsbegründende Voraussetzungen festlegt (s.o.).

Die Erwerbsminderung ist daher vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten, nämlich ab dem 28.01.2013 wie sich aus dem Rentenbescheid ergibt. Das Arbeitsverhältnis wurde erst zum 30.06.2013 beendet. Das schließt eine Kürzung nach § 15 VersTV aus.

2.7 Die Berechnung der Höhe der Betriebsrente ist im Übrigen zwischen den Parteien unstreitig, nachdem der Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 14.10.2015 die Klageerweiterung in der Berufungsinstanz zurückgenommen hat.

Der Zinsanspruch folgt hinsichtlich der geltend gemachten Rückstände aus § 286 Abs. 1, § 288 BGB.

2.8 Auf die zwischen den Parteien intensiv erörterte Frage, ob die Voraussetzungen (auch) des § 8 Abs. 1 VersTV vorliegen, kommt es daher nicht an. Dementsprechend kann dahingestellt bleiben, ob dieser Anspruch nur dann gegeben ist, wenn das Arbeitsverhältnis nach § 39 MTV endet oder ob diese Vorschrift auch dann eingreift, wenn andere Beendigungstatbestände im Zusammenhang mit der Erwerbsminderung verwirklicht werden, soweit die Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 VersTV vorliegen (vgl. zu dieser Frage BAG v. 14.08.1980, 3 AZR 285/89).

3. Die Verpflichtung zur künftigen Zahlung der Erwerbsminderungsrente ist allerdings zeitlich wie tenoriert zu befristen.

Nach § 258 ZPO kann bei wiederkehrenden Leistungen auch wegen der erst nach Erlass des Urteils fällig werdenden Leistungen Klage auf künftige Entrichtung erhoben werden. Allerdings muss sich aus einem eine solche Verpflichtung aussprechenden Urteil auch ergeben, wie lange geleistet werden muss (vgl. Greger in Zöller § 258 ZPO Rn. 4, Roth in Stein/Jonas § 258 ZPO Rn. 7, 11, Becker-Eberhard in MüKo § 258 ZPO Rn. 17).

Die Verurteilung zu einer künftigen Leistung nach § 258 ZPO setzt eine positive Prognoseentscheidung darüber voraus, dass die für die Verurteilung maßgebenden Voraussetzungen auch noch in Zukunft bestehen werden, dass es also bezüglich der künftigen Ansprüche derzeit allein an der Fälligkeit mangle. Voraussetzung für eine Verurteilung zur künftigen Leistung ist daher die Prognose, dass der Kläger im auszurteilenden Zeitraum auf nicht absehbare Zeit außerstande sein wird, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein (so für den Fall der vollen Erwerbsminderung, § 43 Abs. 2 S. 1 SGB VI).

Nach den gesetzlichen Regelungen sind Renten, die auf einer verminderten Erwerbsfähigkeit beruhen, in der Regel aber zunächst nur für einen begrenzten Zeitraum zu leisten (§ 102 Abs. 2 S. 1 SGB VI). Nur bei Renten, auf die ein Anspruch unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage besteht, wird unbefristet geleistet und zwar, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann (vgl. § 102 Abs. 2 S. 5 SGB VI). Die Gewährung einer Dauerrente wegen einer Erwerbsminderung ist daher die Ausnahme für den Fall, dass sämtliche therapeutischen Behandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind (BSG v. 29.03.2006, B 13 RJ 31/05 R) und deshalb eine Besserung unwahrscheinlich ist. Im Umkehrschluss folgt daraus, dass der Gesetzgeber in der Regel davon ausgeht, dass eine Erwerbsminderung nicht dauerhaft ist.

Diese gesetzgeberische Wertung ist auch im Rahmen des § 258 ZPO zu berücksichtigen. Hinzu kommt, dass vorliegend der Tarifvertrag für die Bewilligung der betrieblichen Erwerbsminderungsrente an die Feststellungen des Rentenversicherungsträgers anknüpft und diese übernimmt. Damit knüpft die betriebliche Erwerbsminderungsrente auch im Hinblick auf die Dauer der Leistungsverpflichtung an den Rentenbescheid an. Hierfür sprechen dieselben Erwägungen, wie sie oben ausführlich dargestellt wurden.

Vorliegend wird die Erwerbsminderungsrente nach der tariflichen Regelung bis zum Ende der Erwerbsminderung gezahlt (§ 8 Abs. 5 S. 2 VersTV). Der Zeitpunkt des Endes der Erwerbsminderung steht jetzt allerdings noch nicht fest. Der Rentenbescheid bewilligt nur eine befristete Rente vom 01.07.2014 bis 31.08.2016, weil es nach den medizinischen Untersuchungsbefunden nicht unwahrscheinlich sei, dass die volle Erwerbsminderung

behaben werden könne. Diese Feststellung ist auch für die Frage der gerichtlichen Prognoseentscheidung von Bedeutung. Diese Prognose kann nur bis zu dem im Rentenbescheid dargestellten Zeitpunkt getroffen werden. Es kann daher derzeit nicht mit hinreichender Sicherheit festgestellt werden, dass auch noch nach dem 31.08.2016 die Voraussetzungen für eine Gewährung der betrieblichen Erwerbsminderungsrente vorliegen werden.

Im Hinblick auf die daran anschließenden Zeiträume ist die Klage deshalb als zur Zeit unbegründet abzuweisen. Die Erwerbsminderungsrente ist zwar bis zum Ende der Erwerbsminderung zu zahlen bzw. bis zum Bezug einer Altersrente, allerdings steht jetzt noch nicht mit hinreichender Sicherheit fest, dass die Voraussetzungen einer Erwerbsminderungsrente ab dem 01.09.2016 noch vorliegen werden. Bei Änderung der Verhältnisse (z.B. erneute Rentenbewilligung) ist ein neues Verfahren möglich.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 92, 516 Abs. 3 S.1 ZPO. Die unterschiedliche Kostenquotelung erst- und zweitinstanzlich ergibt sich aus der Klageerweiterung in der Berufung.

IV.

Die Kammer hat gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG (soweit jeweils beschwert) die Revision zugelassen, weil vorliegend die Auslegung eines bundesweit geltenden Tarifvertrages in grundsätzlichen Fragen streitig ist. Soweit entscheidungserheblich liegt noch keine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil können die Parteien Revision einlegen.

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 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 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/>.

Dr. Dick

Müller

Reichenwallner