

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 10. Oktober 2023  
- 3 AZR 250/22 -  
ECLI:DE:BAG:2023:101023.U.3AZR250.22.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 3. Dezember 2021  
- 4 Ca 1844/21 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 4. Mai 2022  
- 12 Sa 73/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Invaliditätsversorgung - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Leitsatz:

Der eine betriebliche Invaliditätsrente zusagende Arbeitgeber darf die Leistung in einer Versorgungsordnung, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen enthält, grundsätzlich davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bezieht und rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 250/22

12 Sa 73/22

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
10. Oktober 2023

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Küchen-Kobusch und Schminke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Mai 2022 - 12 Sa 73/22 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer betrieblichen Invaliditätsversorgung vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 1

Der im Dezember 1962 geborene Kläger war seit August 1979 bei der Beklagten beschäftigt. Sie gewährte ihren Beschäftigten eine Zusatzversorgung auf der Grundlage der Zusatzversicherungsordnung vom 1. Dezember 1981 (ZVO), in der es auszugsweise heißt: 2

#### „§ 2

##### Erteilung der Versorgungszusage

- 1) Versorgungsleistungen (§ 3) werden gewährt, wenn der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles
  - a) das 35. Lebensjahr vollendet hat, und
  - b) mindestens 10 Jahre ununterbrochen bei der Kammer beschäftigt war (Wartezeit).

...

#### § 3

##### Leistungsarten

Es werden folgende Leistungen gewährt:

- a) Altersruhegeld
- b) Ruhegeld bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

...

§ 7

Ruhegeld

- 1) Ruhegeld erhalten versorgungsberechtigte Mitarbeiter, die wegen Erreichung der Altersgrenze (Vollendung des 65. Lebensjahres) aus dem Dienst der Kammer ausscheiden.
- 2) Ein versorgungsberechtigter Mitarbeiter, der das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung seines 65. Lebensjahres in Anspruch nimmt (flexible Altersgrenze) - ... -, kann vom gleichen Zeitpunkt an Ruhegeld beantragen.
- ...
- 4) Ruhegeld erhält auch der versorgungsberechtigte Mitarbeiter, der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und aus den Diensten der Kammer ausscheidet.
- 5) Ruhegeld wird erstmalig für den Monat gewährt, für den nach dem Ausscheiden aus dem Dienst der Kammer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird. Der Anspruch auf Ruhegeld entfällt mit Ablauf des Monats, in dem der Berechtigte stirbt.“

Der Kläger bezog in den Jahren 2004/2005 eine befristete Rente wegen 3  
teilweiser Erwerbsminderung. Die Beklagte leistete während dieses Zeitraums  
eine Betriebsrente gemäß ZVO.

Mit Bescheid vom 6. Januar 2021 wurde dem Kläger mit Wirkung ab dem 4  
1. November 2020 und befristet bis zum 31. August 2022 eine Rente der gesetz-  
lichen Rentenversicherung wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Er wandte  
sich mit Schreiben vom 19. Januar 2021 unter Vorlage des Bescheids vom 6. Ja-  
nuar 2021 an die Beklagte und beantragte die Gewährung der Zusatzversorgung.

Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 15. März 2021 ab, da der 5  
Kläger bislang nicht aus ihren Diensten ausgeschieden sei. Daraufhin kündigte  
der Kläger das Arbeitsverhältnis am 20. August 2021 fristgemäß zum 31. März  
2022.

Der Kläger hat geltend gemacht, er habe Anspruch auf das Ruhegeld 6  
bereits ab dem 16. Januar 2021. Es komme nicht auf die rechtliche Beendigung

des Arbeitsverhältnisses an. § 7 Abs. 4 ZVO sei unklar iSd. § 305c Abs. 2 BGB. Die für ihn günstigere Auslegung sei, dass ein faktisches Ausscheiden im Sinne eines Ruhens der beiderseitigen Hauptleistungspflichten infolge des Bezugs der Rente wegen voller Erwerbsminderung genüge. Der vollständige Ausschluss einer betrieblichen Invaliditätsrente vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei zudem unangemessen benachteiligend. Es bestehe im ruhenden Arbeitsverhältnis keine Gefahr, dass die Beklagte sowohl auf Zahlung von Gehalt als auch von Ruhegeld in Anspruch genommen werde.

Der Kläger hat sinngemäß beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.020,21 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 414,49 Euro seit dem 1. Februar 2021, aus jeweils 828,98 Euro seit dem 1. März 2021, 1. April 2021, 3. Mai 2021, 1. Juni 2021, 1. Juli 2021, 2. August 2021, 1. September 2021, 1. Oktober 2021, 1. November 2021, 1. Dezember 2021, 3. Januar 2022, 1. Februar 2022, 1. März 2022 sowie 1. April 2022 zu zahlen;

hilfsweise für den Fall, dass die Umstellung auf den Leistungsantrag unzulässig ist, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 16. Januar 2021 bis zum 31. März 2022 monatliche Versorgungsleistungen gemäß der Zusatzversorgungsordnung der Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen vom 1. Dezember 1981 in Höhe von monatlich 828,98 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

9

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen

10

Anspruch auf das betriebliche Ruhegeld gegen die Beklagte aus § 7 Abs. 4 ZVO vor der rechtlichen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.

- I. § 7 Abs. 4 ZVO ist dahin auszulegen, dass er die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses für das betriebliche Ruhegeld wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit voraussetzt. In dieser Auslegung ist § 7 Abs. 4 ZVO nicht entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben unangemessen benachteiligend. 11
1. Die Regelung in § 7 Abs. 4 ZVO unterliegt - wie der Kläger zu Recht anführt - den Auslegungsgrundsätzen Allgemeiner Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 BGB. 12
- a) Wie das Berufungsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise festgestellt hat, handelt es sich bei den Bestimmungen der ZVO um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 BGB. Zwar hat die Beklagte als Körperschaft öffentlichen Rechts durch ihre Vollversammlung nach § 4 Abs. 2 IHKG Rechtsetzungsmacht für ihre Satzung, die Wahl-, Beitrags-, Sonderbeitrags- und Gebührenordnung. Allerdings hat sie keine Rechtsetzungsmacht für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse der bei ihr angestellten Arbeitnehmer. Dass sie nicht tariffähig ist (*vgl. Wiedemann TVG/Oetker 9. Aufl. TVG § 2 Rn. 390 f.*), ist unerheblich, da sie Arbeitsbedingungen durch Arbeitsvertrag oder Dienstvereinbarung mit dem Personalrat regeln kann. 13
- b) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner 14

beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzu-  
beziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäfts-  
partnern verfolgte Ziele gelten (*st. Rspr., zuletzt BAG 9. Mai 2023 - 3 AZR*  
*174/22 - Rn. 30*).

aa) Ruhegeld erhält gemäß § 7 Abs. 4 ZVO der versorgungsberechtigte Mit- 15  
arbeiter, der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der gesetz-  
lichen Rentenversicherung bezieht und aus den Diensten der Kammer ausschei-  
det. Mit dem Begriff der „Berufs- und Erwerbsunfähigkeit“ erfasst § 7 Abs. 4 ZVO  
die vom Kläger bezogene volle befristete Erwerbsminderungsrente.

(1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei der Auslegung 16  
der Begriffe der „Berufs- und Erwerbsunfähigkeit“ in Versorgungsbestimmungen  
regelmäßig von einer Kopplung an das Sozialversicherungsrecht auszugehen.  
Der Arbeitgeber ist zwar nicht verpflichtet, sich am gesetzlichen Rentenversiche-  
rungsrecht zu orientieren. Sieht er aber davon ab, die Begriffe der „Berufs- und  
Erwerbsunfähigkeit“ selbst zu definieren und den Eintritt des Versorgungsfalls  
eigenständig festzulegen, will er damit in der Regel die sozialversicherungsrecht-  
lichen Gegebenheiten übernehmen (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 445/20 - Rn. 17*  
*mwN*).

(2) Die ZVO bezieht sich mit der Wendung „Berufs- und Erwerbsunfähigkeit“ 17  
und dem Erfordernis des Bezugs einer entsprechenden Rente auf die sozialver-  
sicherungsrechtlichen Begrifflichkeiten. Es handelt sich um eine dynamische Be-  
zugnahme auf das jeweils geltende Sozialversicherungsrecht. Mit Inkrafttreten  
des Gesetzes zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vom  
20. Dezember 2000 (*BGBI. I S. 1827*) am 1. Januar 2001 ist an die Stelle der  
Rente wegen Berufsunfähigkeit und der Rente wegen Erwerbsunfähigkeit die  
Rente wegen Erwerbsminderung getreten. Die Rente wegen voller Erwerbsmin-  
derung entspricht nach Voraussetzungen und Inhalt der früheren Erwerbsunfä-  
higkeitsrente (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 445/20 - Rn. 21*).

bb) Das „Ausscheiden aus den Diensten der Kammer“ ist nach den Regelungen der ZVO aus der Sicht verständiger und redlicher Vertragspartner dahin zu verstehen, dass das Arbeitsverhältnis für den Anspruch auf das Ruhegeld rechtlich beendet sein muss. Schon der Wortsinn des Begriffs „Ausscheiden“ legt nahe, dass damit eine endgültige, rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht nur ein vorübergehendes Ruhen der Hauptleistungspflichten gemeint ist (vgl. zur „Eindeutigkeit“ des Wortlauts BAG 5. Juni 1984 - 3 AZR 376/82 - zu II der Gründe). Für dieses Verständnis von § 7 Abs. 4 ZVO spricht außerdem die identische Wortwahl in § 7 Abs. 1 und Abs. 5 ZVO. Nach § 7 Abs. 1 ZVO erhalten Ruhegeld wegen Erreichung der Altersgrenze Arbeitnehmer, die deshalb „aus dem Dienst der Kammer ausscheiden“. Bei einem Ausscheiden wegen der Altersgrenze handelt es sich regelmäßig um ein endgültiges, rechtliches Ausscheiden. § 7 Abs. 5 ZVO bestimmt einheitlich für alle Ruhegelder, dass sie erstmalig für den Monat gewährt werden, für den nach dem „Ausscheiden aus dem Dienst der Kammer“ Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass der ZVO entgegen dieser einheitlichen Begriffswahl kein einheitliches Verständnis von „Ausscheiden aus den Diensten der Kammer“ im Sinne einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugrunde liegt.

cc) Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB kommt - entgegen der Annahme des Klägers - nicht zur Anwendung, da keine „erheblichen Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt nicht (BAG 25. Januar 2023 - 10 AZR 109/22 - Rn. 21). Zwar kann mit einem Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers auch ein bloß tatsächliches Ausscheiden gemeint sein (vgl. BAG 23. März 2021 - 3 AZR 99/20 - Rn. 19 ff.). Entgegen der Annahme des Klägers enthält die ZVO aber keine Anhaltspunkte für eine solche Auslegung ihres § 7 Abs. 4. Anders als die Versorgungsordnung, die der vom Kläger herangezogenen Entscheidung des Senats (BAG 23. März 2021 - 3 AZR 99/20 -) zugrunde lag, enthält die ZVO keine Regelungen über einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses oder ein Hinausschieben des Anspruchsbeginns.



2. § 7 Abs. 4 ZVO ist nicht entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben unangemessen benachteiligend. 20
- a) Die Allgemeine Geschäftsbedingung unterliegt der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB. Sie ist nicht gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB auf eine Transparenzkontrolle beschränkt. 21
- aa) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB unterliegen Allgemeine Geschäftsbedingungen der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Der eingeschränkten Kontrolle unterliegen Klauseln, die Art, Umfang und Güte der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistungen festlegen (*BGH 20. April 2023 - I ZR 113/22 - Rn. 13*). Die originäre Festlegung von Leistung und Gegenleistung sowie das Äquivalenzverhältnis zwischen beiden sind grundsätzlich weder kontrollfähig noch kontrollbedürftig. Die Freistellung von der Inhaltskontrolle gilt jedoch nur für Abreden über den unmittelbaren Leistungsgegenstand, während Regelungen, die die Leistungspflicht der Parteien einschränken, verändern, ausgestalten oder modifizieren, inhaltlich zu kontrollieren sind (*BGH 20. April 2023 - I ZR 113/22 - aaO; 10. Dezember 2013 - X ZR 24/13 - Rn. 16; BAG 7. September 2022 - 5 AZR 128/22 - Rn. 46 f. mwN; vgl. zur Vertragstypik BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 38, BAGE 176, 1*). Welche Pflichten das Wesen des Vertrags charakterisieren und damit Hauptleistungspflichten sind, ist durch Auslegung der betroffenen Vereinbarungen der Parteien zu ermitteln (*BGH 20. April 2023 - I ZR 113/22 - Rn. 14; 13. November 2012 - XI ZR 500/11 - Rn. 15, BGHZ 195, 298*). 22
- bb) § 7 Abs. 4 ZVO weicht nicht von Rechtsvorschriften ab, sondern ergänzt diese. Soweit die Klausel eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Bezug des Ruhegeldes verlangt, ergibt die Auslegung der erteilten Zusage, dass damit das eigentliche Leistungsversprechen einer betrieblichen Invaliditätsversorgung eingeschränkt wird. 23
- (1) § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG definiert die konkreten Voraussetzungen einer Invaliditätsversorgung nicht selbst und verlangt von entsprechenden Zusa- 24

gen keinen Gleichklang mit der gesetzlichen Rentenversicherung (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 42 f., BAGE 176, 1*). Damit ergänzt § 7 Abs. 4 ZVO die gesetzliche Regelung und gestaltet die betriebliche Altersversorgung in der Form einer Invaliditätsversorgung aus.

(2) Mit dem Erfordernis einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 4 ZVO wird das kontrollfreie Leistungsversprechen eines Ruhegeldes im Falle der Invalidität eingeschränkt. Charakteristisch für das Hauptleistungsversprechen der Gewährung von Ruhegeld nach § 7 Abs. 4 ZVO ist das Anknüpfen an eine Erwerbsminderung des Arbeitnehmers iSd. gesetzlichen Rentenversicherung. Für den dadurch entstehenden Versorgungsbedarf soll ein zusätzlicher Ausgleich geschaffen werden. Daneben ist das Erfordernis einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine im Zweck dieser Zusage notwendig angelegte Beschreibung des eigentlichen Hauptleistungsversprechens, sondern eine Einschränkung desselben. 25

b) Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Leistungsvoraussetzung gemäß § 7 Abs. 4 ZVO benachteiligt den Kläger nicht unangemessen iSd. § 307 BGB. 26

aa) Der Klauselinhalt ist nicht nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB im Zweifel unangemessen benachteiligend. Die Aufstellung einer Leistungsvoraussetzung über das biometrische Risiko hinaus ist keine Abweichung vom Kernbereich einer gesetzlichen Regelung oder ihres Gerechtigkeitskerns (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 50, BAGE 176, 1*). 27

bb) Die Leistungsvoraussetzung schränkt wesentliche Rechte und Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, nicht so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB gefährdet wäre. Die Versorgung wegen Invalidität als Natur des Vertrags wird erst geleistet, wenn ein besonderes Schutzbedürfnis besteht, weil eine Fortsetzung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses ausscheidet (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 54, BAGE 176, 1*). 28

- cc) Eine unangemessene Benachteiligung ergibt sich auch nicht unter Berücksichtigung der im Rahmen von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz durchzuführenden Abwägung der betroffenen Interessen der Versorgungsberechtigten und des Versorgungsschuldners. 29
- (1) Unangemessen ist jede Benachteiligung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*st. Rspr., BAG 2. Dezember 2021 - 3 AZR 254/21 - Rn. 22, BAGE 176, 319*). 30
- (2) Nach diesen Grundsätzen werden die Versorgungsberechtigten nicht entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. 31
- (a) Auf Seiten des die Versorgung zusagenden Arbeitgebers besteht das berechnete Interesse, Doppelleistungen zu vermeiden. Der Arbeitgeber muss die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus den Erträgen des Unternehmens erwirtschaften. Wird die betriebliche Invaliditätsleistung nicht von einer vorherigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht, können sich daraus Doppelleistungen des Arbeitgebers auch im ruhenden Arbeitsverhältnis ergeben. Der zusagende Arbeitgeber hat zudem ein legitimes Interesse an Planungssicherheit für den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers, die durch die rechtliche 32

Beendigung erheblich erhöht wird (vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 56 ff., BAGE 176, 1).

(b) Die Arbeitnehmer und später Versorgungsberechtigten haben ein berechtigtes Interesse daran, autonom darüber zu entscheiden, ob sie ein Arbeitsverhältnis beibehalten oder aufgeben. Am Bestand des Arbeitsverhältnisses haben sie ein besonderes Interesse, wenn die Erwerbsminderungsrente wie im Regelfall nur befristet gewährt wird (§ 102 Abs. 2 SGB VI; vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 59 f., BAGE 176, 1). 33

(c) Die Abwägung der betroffenen Interessen führt hier zu keiner unangemessenen Benachteiligung der Arbeitnehmer und Versorgungsberechtigten. 34

(aa) Auf die Arbeitnehmer wird durch § 7 Abs. 4 ZVO zwar ein gewisser, aber kein unzumutbarer Druck zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Sie sind nicht etwa gezwungen, über ihr Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt verbindlich zu disponieren und dieses aufzugeben, zu dem noch gar nicht feststeht, ob die Voraussetzungen für ihr betriebliches Ruhegeld erfüllt sind oder wie lange die Arbeitgeberin für eine Entscheidung über die materiellen Voraussetzungen des Ruhegeldes benötigt (anders BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 61 f., BAGE 176, 1). 35

(bb) Die ZVO knüpft an den Bezug der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente an. Dieser Termin lässt sich für die Arbeitnehmer eindeutig bestimmen. Die Arbeitgeberin verfügt nach der ZVO nicht über einen eigenen Prüfungszeitraum, der den Leistungsbeginn verzögern könnte. Der einzelne Arbeitnehmer kennt mit der Bewilligung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente alle relevanten Umstände: seine gesundheitliche Situation, persönlichen Verhältnisse und das Rentenverfahren. Er kann diese Umstände bewerten und auf ihrer Grundlage entscheiden, ob er und wie lange er am Arbeitsverhältnis festhalten will, wenn das Arbeitsverhältnis nicht ohnehin aufgrund wirksamer (tarif-)vertraglicher Regelung endet. Wünscht er den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, muss er im Gegenzug hinnehmen, in dieser Zeit kein Ruhegeld zu erhalten. Das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, keine Doppelleistungen erbringen zu müssen und Pla- 36

nungssicherheit zu haben, ist dem Interesse des Arbeitnehmers am Bezug betrieblichen Ruhegeldes bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zumindest gleichgewichtig. Dies gilt auch dann, wenn die gesetzliche Erwerbsminderungsrente - wie regelmäßig - nur befristet bewilligt worden ist. Zwar wird dies das Interesse des Arbeitnehmers verstärken, am Arbeitsverhältnis festzuhalten, um sich die Chancen für eine Weiterbeschäftigung im Falle der Wiederherstellung seiner Erwerbsfähigkeit zu erhalten. Es ist aber auch dann nicht unzumutbar, ihm unter der Voraussetzung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses (noch) kein betriebliches Ruhegeld zu gewähren. Das Interesse des Arbeitgebers, Doppelleistungen zu vermeiden und Planungssicherheit zu haben, wird dadurch nicht geringer. Der Arbeitnehmer kennt dagegen die Umstände, die es entweder realistisch erscheinen lassen, auf eine Wiederherstellung seiner Erwerbsfähigkeit zu hoffen, oder aber einer Aufgabe des Arbeitsverhältnisses mit der Folge des Bezugs betrieblichen Ruhegeldes den Vorzug zu geben.

(cc) Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen zeitlichen Gleichklang mit dem (rückwirkenden) Bezugsbeginn der sozialversicherungsrechtlichen Erwerbsminderungsrente herzustellen. Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine Zusage, ist er nach Betriebsrentenrecht nicht gehalten, sich den Regeln der gesetzlichen Sozialversicherung anzuschließen und für die betriebliche Versorgung gleiche oder entsprechende Regeln aufzustellen (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 51, BAGE 176, 1; 25. April 2017 - 3 AZR 668/15 - Rn. 19*). 37

dd) Soweit die Entscheidung des Senats vom 13. Juli 2021 (- 3 AZR 298/20 - *BAGE 176, 1*) dahin verstanden worden ist, dass jeder Ausschluss einer betrieblichen Invaliditätsrente vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB darstelle, ist auf die zugrunde liegende Fallkonstellation zu verweisen (*dazu BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 61 f., aaO*). Der Arbeitnehmer musste nach den dortigen Versorgungsbedingungen das Arbeitsverhältnis beenden, ohne zu wissen, ob er einen Anspruch auf die betriebliche Invaliditätsversorgung hatte. Den Unterschied zeigt auch die im Wege der ergänzenden Auslegung gewonnene Klausel, 38

nach der eine rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht per se unangemessen benachteiligend ist (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 76, aaO*).

ee) Bedenken an der Transparenz von § 7 Abs. 4 ZVO gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB bestehen nicht und werden vom Kläger auch nicht vorgebracht. 39

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 40

Rachor

Waskow

Roloff

Kerstin Schminke

S. Küchen-Kobusch