

## 3 AZR 250/22 - Betriebliche Invaliditätsrente und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach § 7 Abs. 4 der Zusatzversorgungsordnung der [Arbeitgeberin](#) (§ 7 Abs. 4 ZVO) erhält ein Mitarbeiter Ruhegeld, der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und aus den Diensten des [Arbeitgebers](#) ausscheidet. Aufgrund Bescheids der Deutschen Rentenversicherung Bund vom Januar 2021 bezog der Kläger auf seinen Antrag vom Mai 2020 mit Wirkung des 1. November 2020 befristet bis zum 31. August 2022 Rente wegen voller Erwerbsminderung. Mit Schreiben vom 19. Januar 2021 wandte er sich unter Vorlage des Bescheids an die Beklagte und beantragte die Gewährung der betrieblichen Invaliditätsrente ab Januar 2021. Am 20. August 2021 kündigte er sein Arbeitsverhältnis zum 31. März 2022. Ab April 2022 leistete die Beklagte das Ruhegeld. Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe bereits ab Januar 2021 das betriebliche Ruhegeld zu. § 7 Abs. 4 ZVO setze nicht eindeutig das rechtliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis voraus. Jedenfalls sei die Regelung unwirksam, da er unzumutbar gezwungen werde, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, um in den Genuss des Ruhegelds zu kommen. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts blieb erfolglos. Die Auslegung des § 7 Abs. 4 ZVO als [AGB](#) ergab, dass die ZVO das rechtliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für einen Anspruch auf das betriebliche Ruhegeld voraussetzt. Die der Inhaltskontrolle unterliegende Regelung benachteiligt den Kläger auch nicht unangemessen entgegen den Geboten von [Treu und Glauben](#). Es ist im Grundsatz nicht unzumutbar, die [Zahlung](#) einer betrieblichen Invaliditätsrente davon abhängig zu machen, dass eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bewilligt und das Arbeitsverhältnis beendet ist. Unter Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen wird dadurch kein unzumutbarer Druck auf den [Arbeitnehmer](#) zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 10. Oktober 2023 – [3 AZR 250/22](#) – [BAG PM 40/2023](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Düsseldorf, Urteil vom 4. Mai 2022 – 12 Sa 73/22 –