

Aktenzeichen: 7 AZR 40/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. April 2002
- 7 AZR 40/01 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 12. Mai 2000
- 9 Ca 390/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 21. November 2000
- 1 Sa 445/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Arbeitsvertragliche Altersgrenze bei vorgezogener Altersrente

Gesetz:

SGB VI (in der vom 1. Januar 1998 bis 31. Dezember 1999 geltenden Fassung) § 41 Abs. 4 Satz 2 (jetzt § 41 Satz 2)

Leitsatz:

Maßgeblich für die Berechnung der Dreijahresfrist des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI ist nicht die Vollendung des 65. Lebensjahres, sondern der mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Zeitpunkt des Ausscheidens.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 40/01
1 Sa 445/00
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. April 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp und Güner für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 21. November 2000 - 1 Sa 445/00 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Vereinbarung am 30. Juni 2000 geendet hat oder bis zum 30. Juni 2002 fortbesteht.

Der im Juni 1937 geborene Kläger stand bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit März 1965 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Dieses wurde mit Vertrag vom 24. April 1995 auf eine neue Grundlage gestellt. Nach Nr. 13.4. dieses Vertrags endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendet. In einer am 29. Juni 1998 geschlossenen „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag“ vereinbarten die Parteien unter anderem:

„1) Beide Parteien sind sich darüber einig, daß der o.g. Arbeitsvertrag zwischen der M. bzw. der S. GmbH vom 24. 04. 1995 zum 30. 06. 2000 beendet wird.

2) Herr J. wird ab diesem Zeitpunkt (Vollendung des 63. Lebensjahres) Altersrente (Rente) beziehen und somit aus dem Unternehmen ausscheiden.“

Mit der am 31. Januar 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2000 gewandt. Gemäß § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI (in der vom 1. Januar 1998 bis 31. Dezember 1999 geltenden Fassung; seit 1. Januar 2000 § 41 Satz 2 SGB VI) bestehe sein Arbeitsverhältnis bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres im Juni 2002 fort, denn die Zusatzvereinbarung vom 29. Juni 1998 sei nicht innerhalb von drei Jahren vor Vollendung seines 65. Lebensjahres geschlossen worden.



Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 29. Juni 1998 nicht zum 30. Juni 2000 beendet wird.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsverhältnis habe auf Grund der Zusatzvereinbarung vom 29. Juni 1998 am 30. Juni 2000 geendet. Ein Fall des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI liege nicht vor, da die Zusatzvereinbarung innerhalb von drei Jahren vor dem vereinbarten Ausscheiden geschlossen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht nicht nach § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI über den 30. Juni 2000 hinaus bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers fort.

A. Die Feststellungsklage ist zulässig. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung ist gegeben. Dabei kann dahinstehen, ob die Klage bereits deshalb erforderlich ist, um zu verhindern, daß nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; seit dem § 17 Satz 2 TzBfG) iVm. § 7 KSchG die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als wirksam gilt oder ob die Drei-Wochen-Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (jetzt: § 17 Satz 1 TzBfG) auf die in § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI normierte Fiktion keine Anwendung findet. Denn nachdem sich die Beklagte der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2000 berührt, hat der Kläger ein berech-



tigtes Interesse daran, den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über diesen Zeitpunkt hinaus gerichtlich feststellen zu lassen.

B. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der Zusatzvereinbarung vom 29. Juni 1998 am 30. Juni 2000 geendet. Diese Vereinbarung gilt nicht nach § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers abgeschlossen. Denn sie wurde innerhalb der in § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI vorgesehenen Dreijahresfrist geschlossen. Maßgeblich für die Berechnung dieser Frist ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, nicht die Vollendung des 65. Lebensjahres, sondern der vereinbarte Zeitpunkt des Ausscheidens.

I. Nach § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI in der vorliegend maßgeblichen, zum Zeitpunkt der Zusatzvereinbarung vom 29. Juni 1998 geltenden Fassung vom 6. April 1998 (BGBl. I S 688) gilt eine Vereinbarung, welche die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, daß die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.

1. Anders als § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der vom 1. Januar 1992 bis 31. Juli 1994 geltenden Fassung vom 18. Dezember 1989 (vgl. dazu BAG 1. Dezember 1993 - 7 AZR 428/93 - BAGE 75, 166 = AP SGB VI § 41 Nr. 4) erklärt § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI (in der vom 1. August 1994 bis 31. Dezember 1997 geltenden Fassung) bzw. § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI (in der vom 1. Januar 1998 bis 31. Dezember 1999 geltenden Fassung) bestimmte wegen vorgezogener Altersrente geschlossene Beendigungsvereinbarungen nicht für unwirksam, sondern normiert eine gesetzliche Fiktion. Die Bestimmung verbietet die Vereinbarung einer vorgezogenen Altersgrenze nicht, sondern fingiert unter den in ihr genannten Voraussetzungen die Abrede eines späteren Ausscheidens. Allerdings wirkt die Fiktion, wie es in § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI ausdrücklich heißt, „dem Arbeitnehmer gegenüber“ und damit lediglich einseitig. Der Arbeitgeber kann sich somit auf die Fiktion nicht berufen. Vielmehr wird durch § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers über sein Ausscheiden in den Fällen gewährleistet, in denen er diese Entscheidungsfreiheit nicht innerhalb des in § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI genannten Dreijahreszeitraumes betätigt



hat. § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI begründet damit eine Wahlfreiheit des Arbeitnehmers. Die Fiktion der erst auf die Vollendung des 65. Lebensjahres geschlossenen Ausscheidensvereinbarung tritt nur ein, wenn sich der Arbeitnehmer auf diese beruft. Dabei verlangt die vorliegende Fallgestaltung keine Entscheidung, ob es hierfür eine - und ggf. welche - zeitliche Grenze und/oder eine bestimmte Form gibt, denn der Kläger hat sich bereits vor dem vereinbarten Ausscheidenstermin im Klageweg auf § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI berufen.

2. Nach § 41 Abs. 4 Satz 2 letzter Halbsatz SGB VI tritt die Fiktion nicht ein, wenn „die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist“. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist hierbei nicht auf die Vollendung des 65. Lebensjahres, sondern auf den vereinbarten Zeitpunkt der Beendigung abzustellen.

a) Bereits der Wortlaut und der sprachliche Kontext sprechen für das vom Landesarbeitsgericht gefundene Auslegungsergebnis. Denn der Ausdruck „vor diesem Zeitpunkt“ im letzten Halbsatz des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI bezieht sich sprachlich erkennbar auf den im ersten Halbsatz genannten „Zeitpunkt“, der nach der Vereinbarung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist. Hätte der Gesetzgeber für die Ermittlung des Dreijahreszeitraums auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellen wollen, so hätte es näher gelegen, den Ausdruck „Vollendung des 65. Lebensjahres“ erneut aufzugreifen und auf diese Weise den Bezugspunkt des Dreijahreszeitraums zu bestimmen.

b) Die Auslegung unter Berücksichtigung der Gesetzesgeschichte führt zu keinem anderen Ergebnis. Zwar erscheinen die Gesetzesmaterialien nicht eindeutig. Insgesamt sprechen sie jedoch eher dafür, daß auch nach dem Willen des historischen Gesetzgebers maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung des Dreijahreszeitraums nicht das 65. Lebensjahr, sondern der Zeitpunkt des möglichen Ausscheidens sein sollte. So ist zwar in dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 28. Juni 1994 (BT-Drucks. 12/8145) auf Seite 2 als mehrheitliche „Lösung“ der letzte Halbsatz des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI dahin formuliert, daß die Vereinbarung „innerhalb der letzten drei Jahre vor dem 65. Lebensjahr abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden“ sein muß. Gleichwohl wurde dann aber in den Beschlüssen des Ausschusses im letzten Halbsatz des zu ändernden § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI nicht das 65. Lebensjahr genannt, sondern die jetzige gesetzliche Formulierung gewählt (BT-



Drucks. 12/8145 S 4). Außerdem war es jedenfalls nach dem von den Bundestagsfraktionen der CDU/CSU sowie der FDP eingebrachten Gesetzentwurf die erklärte Absicht, inhaltlich die vor dem 1. Januar 1992 geltende Regelung des Art. 6 § 5 Abs. 2 des Rentenreformgesetzes 1972 wieder in Kraft zu setzen (BT-Drucks. 12/8040 S 2, 4, 5). Diese Regelung stellte jedoch für den Dreijahreszeitraum zweifelsfrei nicht auf die Vollendung des 65. Lebensjahres, sondern auf den Zeitpunkt ab, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres erstmals den Antrag auf Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung stellen konnte.

c) Letztlich entscheidend für die Auslegung war jedoch der Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. § 41 Abs. 4 Satz 2 (bzw. bis 31. Dezember 1997 Satz 3) SGB VI will wie bereits die Vorgängernormen (Art. 6 § 5 Abs. 2 RRG 1972 und § 41 Abs. 4 SGB VI in der bis 31. Juli 1994 geltenden Fassung) die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers sichern, Altersruhegeld zu beziehen oder weiterzuarbeiten. Der Arbeitnehmer soll den Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis entsprechend seiner Leistungsfähigkeit, seiner persönlichen Lebensplanung und seiner individuellen Bedürfnisse und Interessen selbst bestimmen können. Hierbei sollen die zeitlichen Anforderungen des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI gewährleisten, daß der Arbeitnehmer seine Entscheidung erst zu einem Zeitpunkt trifft, in dem er deren Tragweite und Auswirkungen richtig abschätzen kann (vgl. BAG 1. Dezember 1993 - 7 AZR 428/93 - BAGE 75, 166 = AP SGB VI § 41 Nr. 4, zu B II 4 a und b der Gründe). Sinn und Zweck der in § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI festgelegten Dreijahresgrenze ist somit, dem Arbeitnehmer relativ zeitnah die Abschätzung der Folgen seines Ausscheidens zu ermöglichen. Daher ist es konsequent, für die Berechnung des Dreijahreszeitraums eben auf diesen Zeitpunkt des Ausscheidens und nicht auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abzustellen. Darüber hinaus würde das vom Kläger beanspruchte Verständnis des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI auch zu sachwidrigen, vom Gesetzgeber ersichtlich nicht beabsichtigten Ergebnissen führen. Denn nach diesem Verständnis wären alle Vereinbarungen, die vor Vollendung des 62. Lebensjahres über ein Ausscheiden wegen der Inanspruchnahme von vorgezogenem Altersruhegeld geschlossen werden, der einseitigen Fiktion des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI ausgesetzt. Auch Aufhebungsverträge, die in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit Vollendung des 60. Lebensjahres anlässlich der Möglichkeit, vorgezogenes Altersruhegeld zu beziehen, geschlossen werden, wären hiervon betroffen. Selbst eine den Mangel beseitigende Bestätigung durch den Arbeitnehmer wäre vor der Vollendung seines 62. Lebensjahres



nicht möglich. Vielmehr bliebe das rechtliche Schicksal der Ausscheidensvereinbarung selbst nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers offen.

II. Hiernach gilt vorliegend die mit der Zusatzvereinbarung vom 29. Juni 1998 zwischen den Parteien zum 30. Juni 2000 getroffene Ausscheidensvereinbarung nicht nach § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers geschlossen. Denn zwar handelt es sich um eine Vereinbarung, welche die Beendigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Kläger vor Vollendung seines 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann. Die Vereinbarung wurde jedoch innerhalb von drei Jahren vor dem vereinbarten Ausscheidenszeitpunkt geschlossen. Damit war die Dreijahresfrist des § 41 Abs. 4 Satz 2 letzter Halbsatz SGB VI gewahrt.

III. Nachdem der Kläger seine Feststellungsklage ausschließlich auf die Fiktion des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI gestützt und die Wirksamkeit der Zusatzvereinbarung vom 29. Juni 1998 nicht bestritten hat, kann dahinstehen, ob eine wegen der Möglichkeit der Inanspruchnahme von vorgezogenem Altersruhegeld innerhalb von drei Jahren vor dem Ausscheidenszeitpunkt geschlossene oder vom Arbeitnehmer bestätigte Ausscheidensvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit darüber hinaus noch eines sie rechtfertigenden Sachgrundes bedarf.

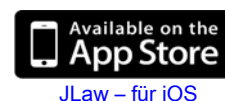
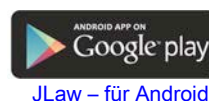
C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Linsenmaier

Knapp G. Güner



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)