

Aktenzeichen: 7 AZR 660/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 14. Oktober 1997
- 7 AZR 660/96 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. November 1995
- 1 Ca 3020/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 01. August 1996
- 10 Sa 63/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Altersgrenze bei Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund einer sog. befreienden Lebensversicherung

Gesetz:

SGB VI § 41 Abs. 4 Satz 3; AVG § 4 Abs. 1 Nr. 1 und § 5 Abs. 1 in der bis zum 31. Dezember 1967 geltenden Fassung; AnVNG Art. 2 § 1 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes vom 9. Juni 1965 (BGBl. I, 476) Art. 2 § 2 Nr. 1

Leitsätze:

Die Rechtswirksamkeit einer Altersgrenzenvereinbarung, die auf das Erreichen des 65. Lebensjahres abstellt, ist nicht an § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI RRG 1992 zu messen, wenn dem Arbeitnehmer kein Anspruch auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zusteht, weil er eine befreiende Lebensversicherung abgeschlossen hatte, für die der Arbeitgeber vereinbarungsgemäß Zahlungen in Höhe des jeweiligen Rentenversicherungsbeitrages geleistet hat.



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



7 AZR 660/96

10 Sa 63/96 Köln

Verkündet am
14. Oktober 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw2 für iOS](#)

- 2 -

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 14. Oktober 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. August 1996 - 10 Sa 63/96 - wird zurückgewiesen.

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. August 1996 aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 28. November 1995 - 1 Ca 3020/94 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

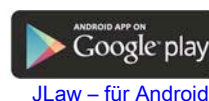
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenzenregelung.

Der am 1. März 1929 geborene Kläger war seit dem 1. August 1964 bei dem Beklagten als Diplom-Ingenieur beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der BAT kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Das monatliche Bruttogehalt des Klägers betrug zuletzt 9.147,74 DM. Daneben zahlte der Beklagte vereinbarungsgemäß einen monatlichen Zuschuß zu einer befreienden



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



- 3 -

Lebensversicherung von zuletzt 739,60 DM. Die Lebensversicherung wurde zum 1. Juli 1994 fällig und als Einmalbetrag ausgezahlt. Seit dem 1. April 1994 bezieht der Kläger eine Rente aus einer tariflichen Zusatzversorgung. Eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält er nicht.

Der Beklagte lehnte den Wunsch des Klägers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnis über den 1. März 1994 hinaus ab. Vorsorglich kündigte er das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 11. März 1994 zum 15. April 1994.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die vereinbarte Altersgrenzenregelung des § 60 Abs. 1 BAT sei unwirksam. Das Arbeitsverhältnis bestehe über das 65. Lebensjahr hinaus unbefristet fort. Es sei auch nicht durch die Regelungen im Sozialgesetzbuch VI Änderungsgesetz (SGB VI ÄndG) beendet worden. Die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt.

Neben der Zahlung der im einzelnen bezifferten Lohnansprüche seit dem 16. April 1994 sowie solchen auf tarifliche Sondervergütung und Urlaubsgeld hat der Kläger beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht gemäß § 60 BAT mit Vollendung des 65. Lebensjahres zum 28.02.1994 oder 31.03.1994 sein Ende gefunden hat,
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung des Beklagten vom 11.03.1994 zum 15.04.1994 sein Ende gefunden hat, sondern ungekündigt über diesen Termin hinaus fortbesteht.



- 4 -

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch § 60 BAT und die Kündigung des Beklagten vom 11. März 1994 nicht vor Ablauf des 31. Juli 1994 beendet worden ist. Außerdem hat es den Beklagten zur Zahlung des bis dahin fälligen Bruttoentgelts, des Urlaubsentgelts und der anteiligen Sonderzuwendung verurteilt. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Juli 1994 hinaus bis zum 31. März 1995 fortbestanden hat. Außerdem hat es den Beklagten zur Zahlung des Arbeitsentgelts bis 16. März 1995 sowie der bis zu diesem Zeitpunkt angefallenen Sonderzuwendungen verurteilt. Die weitergehende Berufung hat es zurückgewiesen. Dagegen haben beide Parteien Revision eingelegt. Der Beklagte verlangt die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1995 hinaus festzustellen und den Beklagten zur Zahlung des jeweiligen Bruttoentgelts für die Zeit von April bis September 1995 zu verurteilen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist begründet, die Anschlußrevision des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand nach dem rechtskräftigen Feststellungsurteil des



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



Arbeitsgerichts nicht über den 31. Juli 1994 hinaus fort. Entsprechend sind die Vergütungsansprüche der Beklagten für die Zeit danach unbegründet.

I.1. Die Vorinstanzen haben angenommen, die kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf den BAT geltende Altersgrenzenregelung des § 60 Abs. 1 BAT habe das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beendet. Als generelle tarifliche Altersgrenze von 65 Lebensjahren verstoße die vereinbarte Tarifnorm gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI RRG 1992 und sei nichtig. Das gelte auch, wenn der Kläger keine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehe, sondern eine Leistung aus der befreienden Lebensversicherung in Anspruch nehme.

2. Die Vertragsauslegung durch das Berufungsgericht ist im Revisionsverfahren nur eingeschränkt daraufhin überprüfbar, ob die Vorschriften der §§ 133, 157 BGB zur Auslegung von Willenserklärungen richtig angewandt worden sind, ob dabei gegen Denkgesetze oder Erfahrungsgesetze verstoßen worden ist oder ob tatsächliches Vorbringen der Parteien vollständig bewertet und eine gebotene Auslegung auch vorgenommen worden ist (vgl. BAG Urteil vom 30. März 1994 - 10 AZR 134/93 - AP Nr. 161 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II 2 der Gründe, m.w.N.). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Auslegung der arbeitsvertraglich vereinbarten Befristungsregelung ausschließlich auf den Arbeitsvertrag vom 1. Juni 1964 abgestellt und weitere Vereinbarungen der Parteien nicht berücksichtigt. So hat es außer Acht gelassen,



daß die Parteien neben dem Arbeitsvertrag vom 1. Juni 1964 eine weitere Vereinbarung getroffen haben, in der sich der Beklagte zur Zahlung von Beiträgen zu einer befreienden Lebensversicherung verpflichtet hat. Das Landesarbeitsgericht hat damit weiter unberücksichtigt gelassen, daß der Kläger allein deswegen keinen Anspruch auf eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat. Diese Rechtsfehler begründen die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung.

II. Die Sache mußte allerdings nicht zur weiteren Sachaufklärung und erneuten Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Der Senat konnte aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und wegen der Vollständigkeit des beiderseitigen Vorbringens den Rechtsstreit selbst entscheiden.

1. Die Parteien haben den von den Tarifvertragsparteien in § 60 Abs. 1 BAT geregelten Zusammenhang zwischen dem Erreichen der Altersgrenze und dem sozialversicherungsrechtlichen Anspruch auf Altersrente einerseits und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses andererseits für ihr Arbeitsverhältnis durch eine weitere einzelvertragliche Vereinbarung aufgehoben. Geblieben ist eine Altersgrenzenvereinbarung, bei der das Erreichen der Altersgrenze nachweislich in keinem Zusammenhang mit einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung steht. Das verstößt ebensowenig gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI RRG 1992 wie eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des 65. Lebensjahres und Bezug einer Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (Senatsurteil vom 26. April 1995 - 7 AZR 984/93 - AP Nr. 6 zu § 41 SGB VI).

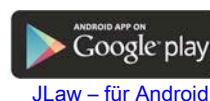


- 7 -

a) Nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags vom 1. Juni 1964 bestand keine Verpflichtung des Beklagten zur Zahlung von Beiträgen zu einer befreienden Lebensversicherung. In § 5 des Vertrags ist lediglich bestimmt, daß der Beklagte neben den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung Zuschüsse zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe tariflicher Bestimmungen zu erbringen hat.

b) Nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 5 Abs. 1 Angestelltenversicherungsgesetz (AVG) waren Angestellte bei Überschreiten der gesetzlichen Jahresarbeitsverdienstgrenze kraft Gesetzes versicherungsfrei. Pflichtbeiträge waren weder vom Arbeitgeber (§ 118 Abs. 1 Satz 1 AVG) noch vom Arbeitnehmer (§ 119 Abs. 1 Satz 1 AVG) zu entrichten. Die Jahresarbeitsverdienstgrenze belief sich ab dem 1. März 1957 auf jährlich 15.000,00 DM und ab dem 1. Juli 1965 auf 21.600,00 DM. Mit Inkrafttreten des Finanzänderungsgesetzes 1967 (BGBl. I, 1259) zum 1. Januar 1968 wurden die Vorschriften des AVG zur Versicherungsfreiheit für Angestellte bei Überschreiten der Jahresarbeitsverdienstgrenze aufgehoben. Seitdem sind alle Angestellten ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Jahresarbeitsverdienstes bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert.

Angestellte, die vor Erhöhung der Jahresarbeitsverdienstgrenze zum 1. Juli 1965 oder vor Inkrafttreten des Finanzänderungsgesetzes 1967 wegen der Höhe ihres Jahresarbeitsverdienstes versicherungsfrei waren, konnten auf Antrag weiterhin von der



Versicherungspflicht befreit bleiben, soweit sie zu den jeweiligen gesetzlichen Stichtagen entweder das 50. Lebensjahr vollendet oder vor Ablauf einer bestimmten Antragsfrist bei einem öffentlichen oder privaten Versicherungsunternehmen eine befreiende Lebensversicherung abgeschlossen hatten (Art. 2 § 1 Abs. 1 Angestelltenversicherungs-Neuregelungsgesetz (AnVNG) bzw. Art. 2 § 2 1 Nr. 1 AnVNG in der Fassung des Gesetzes vom 9. Juni 1965 (BGBl. I, 476). Die befreiende Versicherung mußte für den Angestellten und seine Hinterbliebenen für den Fall des Todes und des Erlebens des 65. oder eines niedrigeren Lebensjahres abgeschlossen werden zu Beiträgen, wie sie zur Rentenversicherung der Angestellten zu zahlen waren. Bei einer danach erfolgten Befreiung von der Versicherungspflicht entfiel auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung (Bischoff, BB 1965, 793, 794). Zu seiner Beteiligung an den Beiträgen zur befreienden Lebensversicherung war der Abschluß einer gesonderten Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien erforderlich.

c) Eine solche Vereinbarung haben die Parteien nach ihrem unstreitigen Vorbringen getroffen. Danach war der Beklagte zur Zahlung eines Beitrags zur befreienden Lebensversicherung des Klägers in Höhe des jeweiligen Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung verpflichtet. Die Zahlungspflicht war an die Dauer des Arbeitsverhältnisses gebunden, weshalb der Beklagte mit Ablauf des 65. Lebensjahres des Klägers seine Zahlung zunächst auch einstellte. Die Lebensversicherung war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum 1. Juli 1994 zu einem erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers liegenden Zeitpunkt



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



[JLaw – für Android](#)



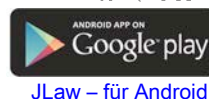
[JLaw – für iOS](#)

als Einmalzahlung fällig. Der zwischen den Parteien durch die Bezugnahme auf den BAT vereinbarte Beendigungszeitpunkt ist demnach weder an den Eintritt des Versicherungsfalls noch an das Bestehen eines Anspruchs auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt. Nach dem Willen der Parteien hat die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der jeweiligen Altersgrenze keinen unmittelbaren oder mittelbaren Einfluß auf Höhe und Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Altersrente. Demgegenüber stellt die Tarifnorm des § 60 Abs. 1 BAT gerade auf einen Zeitpunkt ab, in dem der Arbeitnehmer einen solchen Anspruch wegen Alters hat. Diesen von den Tarifvertragsparteien in § 60 Abs. 1 BAT geschaffenen Zusammenhang zwischen Erreichen der Altersgrenze und einem gesetzlichen Rentenanspruch haben die Arbeitsvertragsparteien durch ihre einzelvertragliche Vereinbarung zur Beteiligung des Arbeitgebers an der befreienden Lebensversicherung und die dadurch erreichte Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung beseitigt.

d) Eine solche Altersgrenzenvereinbarung ist nicht an § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI RRG 1992 zu messen. Diese Vorschrift erfaßt nach ihrem Zweckgedanken keine Beendigungsregelungen, die nichts mit dem Anspruch auf Rente wegen Alters zu tun haben. Nach der Senatsrechtsprechung ist § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI RRG 1992 die flankierende arbeitsrechtliche Regelung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zur stufenweisen Anhebung der für den Rentenanspruch maßgeblichen Lebensarbeitszeit und der damit angestrebten Konsolidierung der Rentenfinanzen. Dazu schützt § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI RRG 1992 die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers, über die Dauer seiner beruflichen Tätigkeit selbst



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zu bestimmen. Dieses Ziel wird durch besondere Wirksamkeitsvor-
aussetzungen bei individuell vereinbarten Regelungen und durch
die Unwirksamkeit kollektivrechtlicher Altersgrenzenregelungen
erreicht (BAG Urteil vom 1. Dezember 1993 - 7 AZR 428/93 - BAGE
75, 166 = AP Nr. 4 zu § 41 SGB VI). Infolge dessen wird § 41
Abs. 4 Satz 3 SGB VI RRG 1992 nicht von einer Altersgrenzenver-
einbarung berührt, die in keinem Zusammenhang mit einem Anspruch
auf eine Sozialversicherungsrente steht. Die Rechtswirksamkeit
solcher Befristungsvereinbarungen, die auf einen Zeitpunkt ab-
stellen, in dem der Arbeitnehmer wegen Versicherungsfreiheit in
der gesetzlichen Rentenversicherung keinen Anspruch auf Alters-
rente, sondern auf eine Altersversorgung außerhalb der gesetzli-
chen Rentenversicherung hat, ist daher nicht an § 41 Abs. 4 Satz
3 SGB VI RRG 1992 zu messen (vgl. BAG Urteil vom 26. April 1995,
aaO, zu II 3 der Gründe).

2. Die Altersgrenzenvereinbarung ist auch nicht aus sonstigen
Gründen unwirksam. Ein Verstoß gegen die grundgesetzlich ge-
schützte Berufsfreiheit des Klägers liegt nicht vor (vgl. Senats-
urteil vom 11. Juni 1997 - 7 AZR 186/96 - zur Veröffentlichung in
der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

3. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat demnach aufgrund
einer wirksamen, auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstel-
lenden Altersgrenzenregelung am 28. Februar 1994 geendet. Der
Senat konnte diese Feststellung jedoch nicht mehr durch Abände-
rung der erstinstanzlichen Entscheidung treffen. Der Beklagte hat
weder gegen die Feststellung eines bis zum 31. Juli 1994 beste-
henden Arbeitsverhältnisses noch gegen die darauf beruhende Ver-



- 11 -

urteilung zur Zahlung von Annahmeverzugslohn, Urlaubsgeld und der anteiligen Sonderzuwendung Berufung eingelegt. Insoweit war das arbeitsgerichtliche Urteil rechtskräftig geworden, so daß lediglich die Rechtsmittel der Parteien zurückzuweisen waren.

4. Damit ist zugleich der Antrag des Klägers gegenstandslos geworden festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die Kündigung vom 11. März 1994 zum 15. April 1994 beendet worden ist. Es bedarf deshalb keiner Entscheidung, ob die Überprüfung der Kündigung überhaupt Gegenstand des Revisionsverfahrens war und ob die Revision insoweit ordnungsgemäß begründet war.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Knapp

Olga Berger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)