

Aktenzeichen: 7 AZR 86/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. November 2005
- 7 AZR 86/05 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 12. Mai 2004
- 30 Ca 23646/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 25. November 2004
- 18 Sa 1632/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Altersteilzeit - Schadensersatz wegen unterlassener
Aufklärung über Sperrzeit

Gesetze:

ATG § 8 Abs. 3; BGB § 241 Abs. 2, § 242

Leitsatz:

Die Befristung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit einem von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmer ist sachlich gerechtfertigt, wenn ein Beendigungszeitpunkt vereinbart wird, der nach der Auszahlung der befreienden Lebensversicherung liegt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 86/05
18 Sa 1632/04
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. November 2005

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagte zu 1), Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

2.

Beklagte zu 2), Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 2005 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Zumpe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. November 2004 - 18 Sa 1632/04 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die wirksame Befristung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und hilfsweise um Schadensersatzansprüche. 1

Der am 6. Juni 1942 geborene Kläger leistete zu Beginn seiner beruflichen Tätigkeit Pflichtbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung der Angestellten. Auf seinen Antrag wurde er mit Wirkung vom 1. Januar 1968 gegen den Nachweis einer befreienden Lebensversicherung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit. Daneben blieb er in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichert. 2

Der Kläger war bei den Beklagten seit dem 10. Januar 1974 beschäftigt, zuletzt als Direktionsbevollmächtigter. Nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien bestand zwischen ihnen ein Doppelarbeitsverhältnis. 3

Unter dem 17. August 1998 schlossen die Parteien eine Altersteilzeitvereinbarung, die auszugsweise wie folgt lautet: 4

„Das bestehende Arbeitsverhältnis wird auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23.07.1996 (ATG) wie folgt geändert:

1. Beginn und Ende der Altersteilzeit

Das zwischen der V und dem Mitarbeiter bestehende Arbeitsverhältnis wird mit Wirkung vom 01.09.1998 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis dauert 5 Jahre und untergliedert sich in zwei Hälften, nämlich eine Vollarbeitsphase (erste Phase) und eine Freistellungsphase (zweite Phase).



Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet ohne Kündigung zum 31.08.2003.

...“

Das zwischen dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen am 26. November 1997 abgeschlossene Altersteilzeitabkommen für den organisierenden Werbeaußendienst des privaten Versicherungsgewerbes (ATzA Außendienst) lautet auszugsweise wie folgt:

5

„Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich von Teil III des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe (MTV) fallen und ausschließlich haupt- und/oder nebenberufliche Mitarbeiter anwerben und einarbeiten sowie unterstellte Mitarbeiter betreuen (organisierender Außendienst), folgendes Abkommen vereinbart:

...

§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören, haben für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren vor dem erstmaligen möglichen Bezug einer ungeminderten Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) Anspruch auf die Leistungen nach diesem Abkommen, wenn ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt worden ist.

Den Altersrenten der GRV stehen Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens gleich, wenn die/der Angestellte von der Versicherungspflicht befreit ist, sowie Knappschaftsausgleichsleistungen und ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art.

- (2) Weitere Voraussetzung für den Anspruch ist, dass die/der Angestellte innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage eine Vollzeitbeschäftigung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 ATG ausgeübt hat.

...

§ 2 Vereinbarung einer Altersteilzeit

- (1) Das Altersteilzeitverhältnis darf die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unter- und von fünf Jahren nicht überschreiten.



Es endet ohne Kündigung mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Angestellte eine ungeminderte Altersrente der GRV oder eine mit ihr vergleichbare Leistung i.S. von § 1 Abs. 1 beanspruchen kann oder Erwerbsunfähigkeitsrente erhält, spätestens jedoch mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die/der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet.

Bei Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrages ist zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Angestellten eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem nach Satz 2 zulässigen Zeitpunkt zu treffen.

...

- (2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geschuldete Arbeitszeit muss durchschnittlich die Hälfte der üblichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 ATG) betragen und ist so zu verteilen, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Arbeitsphase) geleistet und die/der Angestellte anschließend von der Arbeit freigestellt (Freistellungsphase) wird (Blockbildung).

...

§ 15 Öffnungsklausel

Einvernehmlich kann der Arbeitgeber mit allen Angestellten, die unter den Geltungsbereich von Teil III des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe (MTV) fallen, jeden Beendigungszeitpunkt und jede Form der Altersteilzeit und Altersteilzeitverteilung (mit und ohne Blockbildung), die den Bestimmungen des ATG entspricht, vereinbaren...

§ 16 Inkrafttreten, Kündigung

Dieses Abkommen tritt am 1. Januar 1998 in Kraft und endet am 31. Dezember 2001.

“

...”

Der Kläger trat vereinbarungsgemäß am 1. September 2001 in die Freistellungsphase. Während der Altersteilzeit zahlten die Beklagten die tariflich und betrieblich vorgesehenen Aufstockungsbeträge zum Altersteilzeitentgelt und für die Altersversorgung des Klägers.

6

Im Jahr 2002 wurde dem Kläger mit Erreichen des 60. Lebensjahres die Versicherungssumme aus der befreienden Lebensversicherung sowie einer weiteren Lebensversicherung ausgezahlt. Die Versicherungsleistungen verwendete der Kläger

7



teilweise zur Beitragsleistung auf andere Versicherungsverträge sowie für die bei der Beklagten bestehende betriebliche Altersversorgung.

Nach Beendigung der Altersteilzeit beantragte der Kläger bei der zuständigen Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld. Für die Zeit vom 1. September 2003 bis zum 23. November 2003 stellte die Arbeitsverwaltung den Eintritt einer Sperrzeit von 12 Wochen fest. Seit dem 24. November 2003 erhält der Kläger ein wöchentliches Arbeitslosengeld iHv. 266,56 Euro.

Mit seiner am 10. September 2003 beim Arbeitsgericht Berlin eingegangenen Klage hat der Kläger sich ua. gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf Grund der Altersteilzeitvereinbarung gewandt und hilfsweise das auf den Sperrzeitraum entfallende Arbeitslosengeld als Schadensersatz von den Beklagten verlangt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. August 2003 hinaus fortbesteht, und zwar zu den Bedingungen, wie es vor Beginn der Altersteilzeitvereinbarung unter dem 17. August 1998 bestanden hatte,
2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als Direktionsbevollmächtigten zu dem vor der Altersteilzeit inne gehaltenen Bruttolohn bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu 1 weiterzubeschäftigen,
3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1 die Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 3.198,72 Euro zu zahlen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des Feststellungs- und des Weiterbeschäftigungsantrags stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage einschließlich des Hilfsantrags zu 3 abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während die Beklagten die Zurückweisung der Revision beantragen.



Entscheidungsgründe

- Die Revision ist insgesamt unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die
Klage zu Recht abgewiesen. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien endete
nach Nr. 1 der Altersteilzeitvereinbarung vom 17. August 1998 iVm. den Bestimmun-
gen des Altersteilzeitabkommens für den organisierenden Werbeaußendienst des pri-
vaten Versicherungsgewerbes mit Ablauf des 31. August 2003. Der auf Weiterbeschäf-
tigung gerichtete Hilfsantrag zu 2 ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Das
Landesarbeitsgericht hat schließlich zutreffend erkannt, dass der Kläger keinen An-
spruch auf Schadensersatz gegen die Beklagten hat. 13
- A. Die Klage ist insgesamt zulässig. Trotz des missverständlichen Antragswort- 14
lauts, der auf eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO schließen las-
sen könnte, enthält der Antrag zu 1 auch eine Befristungskontrollklage gem. § 17
Satz 1 TzBfG, mit der der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis
nicht auf Grund Befristung zum 31. August 2003 geendet hat. Aus der Klagebegrün-
dung, die zur Auslegung des Klageantrags heranzuziehen ist, ergibt sich, dass der
Kläger ausschließlich die Unwirksamkeit der Befristung geltend macht. Andere Beendi-
gungstatbestände sind zwischen den Parteien nicht im Streit. Der zweite Teil des zu 1
gestellten Antrags ist dahingehend auszulegen, dass der Kläger den Inhalt eines mög-
licherweise fortbestehenden Vertragsverhältnisses festgestellt wissen will. Hierfür be-
steht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.
- B. Die Klage ist nicht begründet. 15
- I. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund des § 2 Abs. 1 16
Satz 2 und 3, § 1 Abs. 1 Satz 2, § 15 ATzA Außendienst mit Ablauf des 31. August
2003 geendet.
1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fand auf das Arbeitsver- 17
hältnis das „Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe“ Anwen-
dung, ohne jedoch den Rechtsgrund für die Geltung zu benennen. Die Parteien haben
allerdings in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt, dass für ihre ver-

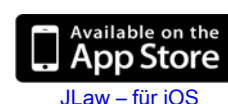


traglichen Beziehungen der Teil III des MTV für das private Versicherungsgewerbe vom 28. Juni 1996 maßgebend ist und daher das Altersteilzeitabkommen für den organisierenden Werbeaußendienst des privaten Versicherungsgewerbes vom 26. November 1997 seit seinem In-Kraft-treten am 1. Januar 1998 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anzuwenden ist.

2. Die tariflichen Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 2003 sind erfüllt. Die Parteien haben ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart. Dieses endete nach Nr. 1 der Altersteilzeitvereinbarung vom 17. August 1998 aufgrund Befristung am 31. August 2003. Die Parteien haben zu Gunsten des Klägers in der Altersteilzeitvereinbarung einen Beendigungszeitpunkt vereinbart, der nach dem tariflich vorgesehenen Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses liegt. Nach dem Tarifvertrag hätte das Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf Grund einer Zweckbefristung im Jahr 2002 in dem Kalendermonat geendet, in dem der Kläger die Leistungen aus der befreienden Lebensversicherung erhalten hat. Da für die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf Grund der Zweckbefristung ein sachlicher Grund besteht, begegnet die auf einen späteren Zeitpunkt vereinbarte Zeitbefristung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keinen rechtlichen Bedenken. 18
- a) Die Parteien konnten ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach § 1 Abs. 1, Abs. 2, § 2 Abs. 2 ATzA Außendienst vereinbaren. Deren Voraussetzungen sind un- 19
streitig gegeben.
- b) Nach dem ATzA Außendienst hätte das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der 20
Parteien bereits im Jahr 2002 zu Beginn des Kalendermonats geendet, in dem der von der Rentenversicherungspflicht befreite Kläger die Leistungen aus der befreienden Lebensversicherung erhalten hat. Diese Zweckbefristung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist sachlich gerechtfertigt. Dies gilt auch für den vereinbarten späteren Zeitpunkt.
- aa) Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst endet das Altersteilzeitarbeitsver- 21
hältnis ohne Kündigung mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Angestellte eine ungeminderte Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine mit ihr vergleichbare Leistung iSv. § 1 Abs. 1 ATzA Außendienst beanspruchen kann. Zu diesen zählen Leistungen eines Versicherungsunternehmens, wenn die/der Angestellte von der Versicherungspflicht befreit ist.



- bb) Die Beendigungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst ist nicht wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam. Tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf Grund von Befristungen unterfallen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu B II 1 a der Gründe*). Die Befristungskontrolle erübrigt sich nicht deshalb, weil die Befristungsmöglichkeit eines Altersteilzeitverhältnisses in einem Tarifvertrag geregelt ist. Auch tarifliche Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds (*BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - BAGE 102, 65 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 14 = EzA GG Art. 9 Nr. 78, zu B I 3 b bb der Gründe mwN*). Dazu gehören auch tarifliche Regelungen über die Befristung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (*BAG 27. April 2004 - 9 AZR 18/03 - BAGE 110, 206 = AP ATG § 8 Nr. 1 = EzA SGB IX § 81 Nr. 5, zu II 6 der Gründe*). Die Befristungskontrolle richtet sich nach dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Recht, hier nach der bis zum 31. Dezember 2000 bestehenden Rechtslage. Sowohl die Altersteilzeitvereinbarung der Parteien als auch das in Bezug genommene tarifliche Altersteilzeitabkommen wurden vor dem 1. Januar 2001 vereinbart. 22
- cc) Bei der in § 2 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst vorgesehenen Beendigungsform handelt es sich um eine Zweckbefristung iSd. § 3 Abs. 1 TzBfG. Eine Zweckbefristung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendermäßig bestimmt ist, das Arbeitsverhältnis vielmehr mit Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden soll. Hingegen liegt eine Zeitbefristung vor, wenn das Arbeitsverhältnis mit einer kalendermäßig bestimmten oder bestimmbaren Frist enden soll (*BAG 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - BAGE 51, 319 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 103 = EzA BGB § 620 Nr. 81, zu III 3 d der Gründe; 27. Juni 2001 - 7 AZR 157/00 - EzA BGB § 620 Nr. 179, zu II 1 der Gründe*). Danach handelt es sich bei der tariflichen Vorschrift des ATzA Außendienst um eine Zweckbefristung. Sie knüpft an den Bezug einer Altersrente oder einer mit ihr vergleichbaren Leistung an, durch den das Altersteilzeitarbeitsverhältnis automatisch enden soll. Die Bewilligung einer Altersrente stellt ein künftiges gewisses Ereignis dar (*BAG 27. April 2004 - 9 AZR 18/03 - BAGE 110, 206 = AP ATG § 8 Nr. 1 = EzA SGB IX § 81 Nr. 5, zu I der Gründe*). 23
- dd) Die Zulässigkeit der tariflichen Befristungsmöglichkeit eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Bezugs einer Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) ergibt sich aus den Wertungsmaßstäben der Befristungskontrolle und unter Berücksichtigung 24



sichtigung der in § 8 Abs. 3 ATG vorgesehenen Befristungsmöglichkeit für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse.

(1) Nach § 8 Abs. 3 ATG sind Vereinbarungen zulässig, in denen der Altersteilzeitarbeitsvertrag auf den Tag befristet wird, an dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug von Altersrente nach Altersteilzeitarbeit erfüllt. § 8 Abs. 3 ATG stellt einen gesetzlichen Befristungsgrund für Altersteilzeitvereinbarungen dar. 25

(2) Vom Wortlaut des § 8 Abs. 3 ATG nicht umfasst ist eine Befristungsmöglichkeit, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf eine Altersrente nach Altersteilzeit (§ 237 SGB VI), sondern auf eine Regelaltersrente nach § 35 SGB VI hat. Aus der Regelung in § 8 Abs. 3 ATG ergibt sich aber, dass auch die Befristung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sachlich gerechtfertigt ist, wenn der Arbeitnehmer nach dessen Beendigung nicht nur einen Anspruch auf Altersrente wegen Altersteilzeit, sondern auf eine (ungekürzte) Regelaltersrente hat. 26

(aa) Durch die Änderung des ATG sollte der gleitende Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch Altersteilzeitarbeit erleichtert werden (*BT-Drucks. 13/4877 S. 24*). Arbeitsrechtliche Vereinbarungen, die die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsehen, in dem der Arbeitnehmer eine Rente nach Altersteilzeitarbeit beanspruchen kann, sollten ausdrücklich für zulässig erklärt werden. Dazu war es erforderlich, mit der arbeitsrechtlichen Bestimmung des § 8 Abs. 3 ATG eine Sonderregelung im Verhältnis zu § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI zu treffen (*BT-Drucks. 13/4877 S. 29*). Ansonsten wäre eine auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters vor der Vollendung des 65. Lebensjahres bezogene Befristung nur erlaubt, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist. 27

(bb) Daraus folgt, dass § 8 Abs. 3 ATG Altersteilzeitvereinbarungen auf einen Beendigungszeitpunkt nicht entgegen steht, bei denen der Arbeitnehmer wirtschaftlich besser gestellt ist, als bei dem Bezug einer Altersrente wegen Altersteilzeit (*BAG 27. April 2004 - 9 AZR 18/03 - BAGE 110, 226 = AP ATG § 8 Nr. 1 = EzA SGB IX § 81 Nr. 5, zu II 6 b der Gründe*). Vielmehr liegt auch ein sachlicher Grund für die Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer nach dessen Beendigung statt einer Rente nach § 237 SGB VI eine Regelaltersrente beanspruchen kann. Denn § 8 Abs. 3 ATG macht die Zulässigkeit arbeitsrechtlicher Vereinbarungen 28



von dem Anspruch auf eine Altersrente nach Altersteilzeit nur deshalb abhängig, weil andernfalls ein gleitender Übergang in den Ruhestand ist nicht möglich wäre. Aus diesem Grund ist die Rechtmäßigkeit einer Befristung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von einer Mindestabsicherung durch Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung abhängig. Dies ist bei der Beendigung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst der Fall. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis zu dem in der Vorschrift genannten Zeitpunkt endet, ist durch den Bezug der ungekürzten Regelaltersrente wirtschaftlich besser gestellt als ein Arbeitnehmer, der nur eine Altersrente nach Altersteilzeit beanspruchen kann. Denn letzterer scheidet bereits zu einem Zeitpunkt aus, zu dem er Rentenleistungen nur unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen vorzeitig in Anspruch nehmen kann.

ee) Die Tarifvertragsparteien konnten auch die in § 1 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst genannten Leistungen der Regelaltersrente gleichstellen. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2, § 1 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst endet das Altersteilzeitverhältnis mit Beginn des Kalendermonats, wenn die/der von der Versicherungspflicht befreite Angestellte Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann. Die Leistungen einer befreienden Lebensversicherung, die auf das 65. oder ein niedrigeres Lebensjahr abgeschlossen ist, stehen einer Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gleich (*BAG 14. Oktober 1997 - 7 AZR 660/96 - BAGE 86, 380 = AP SGB VI § 41 Nr. 10 = EzA SGB VI § 41 Nr. 6, zu II 1 b der Gründe*).

29

Nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 iVm. § 5 Abs. 1 Angestelltenversicherungsgesetz (AVG) waren Angestellte bei Überschreiten der gesetzlichen Jahresarbeitsverdienstgrenze kraft Gesetzes versicherungsfrei Mit In-Kraft-Treten des Finanzänderungsgesetzes 1967 (BGBl. I S. 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 In-Kraft-treten 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 Versiche-

30



rungsunternehmen 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 S. 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 und zu Beiträgen, wie sie zur Rentenversicherung der Angestellten zu zahlen waren.

c) Danach ist das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Altersteilzeitvereinbarung vom 17. August 1998 mit Ablauf des 31. August 2003 wirksam beendet worden. 31

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 1968 von der Rentenversicherungspflicht befreit. Diese Freistellung konnte nach den Vorgaben des Finanzänderungsgesetzes 1967 nur ausgesprochen werden, wenn die zugrunde liegende Versorgung der gesetzlichen Rentenversicherung gleichwertig war. Nach den weiteren nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen der Vorinstanz waren die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag, der der Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht zu Grunde lag, bereits im Jahr 2002 fällig und wurden an den Kläger ausgezahlt. 32

bb) Das Arbeitsverhältnis endete aber nicht bereits auf Grund der in § 2 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst enthaltenen Zweckbefristung. Die Parteien haben in § 1 der Altersteilzeitvereinbarung von der in § 15 Satz 1 ATzA Außendienst vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht und abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst eine Zeitbefristung vereinbart. Nach der Vereinbarung vom 17. August 1998 endete das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31. August 2003. 33

Das Hinausschieben des in § 2 Abs. 1 Satz 2 ATzA Außendienst vorgesehenen Beendigungszeitpunkts stellt den sachlichen Grund für die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht in Frage. Nach § 15 Satz 1 ATzA Außendienst kann der Arbeitgeber mit der/dem Angestellten jeden anderen Beendigungszeitpunkt und jede andere Form der Altersteilzeit und der Altersteilzeitverteilung, die den Bestimmungen des ATG entspricht, einvernehmlich vereinbaren. Die Vereinbarung eines anderen Beendigungszeitpunkts stellt keine Zweck-, sondern eine Zeitbefristung dar. Bei dem in § 15 Satz 1 ATzA Außendienst vorgesehenen einvernehmlichen Hinausschieben des Beendigungstermins handelt es sich um eine Regelung zu Gunsten des 34



Klägers. Sie ermöglichte ihm letztlich einen doppelten Leistungsbezug. Auch nach der Auszahlung der befreienden Lebensversicherung hatte er weiterhin Anspruch auf die tariflichen Altersteilzeitleistungen. Zwar war das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach der Auszahlung der Leistungen aus der befreienden Lebensversicherung wegen der Regelung in § 5 Abs. 1 Nr. 3 ATG nicht mehr förderfähig. Dieser Umstand ist für die Beurteilung des sachlichen Grundes ohne Bedeutung, weil die Förderung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durch die Arbeitsverwaltung keine Voraussetzung für die Befristungsmöglichkeit nach § 8 Abs. 3 ATG ist.

II. Der zu 2 gestellte Weiterbeschäftigungsantrag ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist auf die Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag gerichtet. Die Entscheidung des Senats über den Feststellungsantrag wurde mit der Verkündung rechtskräftig. 35

III. Der Kläger hat schließlich keinen Anspruch gegen die Beklagten auf Schadensersatz wegen des Eintritts einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe und des damit verbundenen Anspruchsverlustes auf Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. September 2003 bis zum 23. November 2003. 36

1. Die Beklagten waren nicht verpflichtet, den Kläger auf den möglichen Eintritt einer Sperrzeit nach Ablauf des Altersteilzeitverhältnisses hinzuweisen. 37

a) Auch bei dem Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung können den Arbeitgeber wie beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags Hinweis- und Aufklärungspflichten als vertragliche Nebenpflicht (nunmehr § 241 Abs. 2 BGB) treffen (*BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 339/00 - AP BetrAVG § 1 Auskunft Nr. 2 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 62, zu II 3 der Gründe; 10. März 1988 - 8 AZR 420/85 - AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 99 = EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 6, zu II 2 a der Gründe*). Zwar hat jeder Vertragspartner grundsätzlich selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen. Der Arbeitgeber ist nicht ohne Weiteres verpflichtet, den Arbeitnehmer unaufgefordert über die arbeitsförderungsrechtlichen Auswirkungen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu unterrichten. Der jeder Partei zuzubilligende Eigennutz findet seine Grenze jedoch an dem schutzwürdigen Lebensbereich des Vertragspartners. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Gesteigerte Hinweispflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende Vereinbarung auf seine Initiative hin 38



und in seinem Interesse zustande kommt (*BAG 12. Dezember 2002 - 8 AZR 497/01 - AP BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers Nr. 25, zu II 2 a der Gründe*) oder wenn sich aus den Umständen ergibt, dass der Arbeitnehmer durch eine sachgerechte und vom Arbeitgeber redlicherweise zu erwartende Aufklärung vor der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bewahrt werden muss, weil er sich durch sie aus Unkenntnis selbst schädigen würde (*vgl. BAG 13. November 1996 - 10 AZR 340/96 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 90, zu II 1 c der Gründe*).

b) Es kann zu Gunsten des Klägers unterstellt werden, dass die Initiative zum Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung von den Beklagten ausgegangen ist und ihrem Interesse entsprochen hat. Da die Beklagten mit ihrem Vertragsangebot aber für den Kläger keine außergewöhnliche Gefahrenquelle geschaffen haben, mussten sie ihn auf den drohenden Sperrzeiteintritt nicht aufmerksam machen. 39

aa) Genügt die Altersteilzeitvereinbarung den Anforderungen des § 8 Abs. 3 ATG hat der Arbeitgeber eine gesetzlich vorgesehene Gestaltungsmöglichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewählt. Die mit dem Ablauf der Altersteilzeit verbundene Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ausscheidens eine Altersrente wegen Altersteilzeit beanspruchen kann. Zwar ist mit dem Verlust des Arbeitsplatzes ua. der Fortfall der Arbeitsvergütung verbunden, die dem Arbeitnehmer bisher zum Bestreiten seines Lebensunterhalts zur Verfügung gestanden hat. Aus § 8 Abs. 3 ATG folgt aber, dass der Gesetzgeber die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers für ausreichend berücksichtigt hält, wenn ihm nach Beendigung der Altersteilzeit eine Altersrente zum Bestreiten seines Lebensunterhalts zur Verfügung steht. Die Altersteilzeitvereinbarung muss deshalb so gestaltet sein, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Versorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann (*BAG 10. Februar 2004 - 9 AZR 401/02 - BAGE 109, 294 = AP BGB § 119 Nr. 15 = EzA ATG § 2 Nr. 1, zu IV 1 der Gründe*). 40

bb) Erfüllt die Altersteilzeitvereinbarung die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 ATG, treffen den Arbeitgeber im Allgemeinen keine Nebenpflichten hinsichtlich der Vermögensinteressen des Arbeitnehmers. Insoweit verbleibt es bei dem allgemeinen Grundsatz, wonach jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen hat. Der Arbeitnehmer muss sich vor Abschluss einer auf die Beendigung des 41



Arbeitsverhältnisses gerichteten Vereinbarung regelmäßig selbst über ihre sozialversicherungsrechtlichen Folgen Klarheit verschaffen.

- cc) Erfüllt eine Altersteilzeitvereinbarung nicht die Voraussetzungen des ATG, ist aber die Versorgung des Arbeitnehmers durch eine Regelaltersrente oder wie im Streitfall durch Inanspruchnahme von Leistungen einer befreienden Lebensversicherung gesichert, bleibt es ebenfalls bei dem genannten allgemeinen Grundsatz. Auch in diesem Fall muss sich der Arbeitnehmer über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Altersteilzeitvereinbarung selbst informieren. 42
- c) Eine Hinweispflicht der Beklagten bestand auch nicht wegen einer dem Kläger durch den Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung aus Unkenntnis drohenden Schädigung. Der Kläger ist durch die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf Grund der Altersteilzeitvereinbarung vom 17. August 1998 nicht geschädigt worden. Die nach der Vereinbarung von den Beklagten zu erbringenden Leistungen entsprachen den tariflichen Vorgaben. Der Kläger erhielt während der Altersteilzeit rund 85% seiner vorherigen Nettobezüge und war zudem durch die Auszahlung der befreienden Lebensversicherung im Jahr 2002 zusätzlich abgesichert. Durch den Sperrzeiteintritt verlor er lediglich für 12 Wochen die Möglichkeit zu einem doppelten Leistungsbezug. 43
- d) Besondere Umstände, die im Einzelfall für eine Hinweis- und Aufklärungspflicht der Beklagten sprechen könnten, sind vom Kläger nicht vorgetragen oder sonst ersichtlich. 44
2. Daneben fehlt es bereits nach dem Vorbringen des Klägers an dem notwendigen Zurechnungszusammenhang zwischen der vermeintlichen Pflichtwidrigkeit der Beklagten und dem entstandenen Schaden. Der Kläger hat geltend gemacht, dass er sich ohne nahtlosen Arbeitslosengeldbezug nicht auf die Altersteilzeitvereinbarung eingelassen hätte. Sein Schaden bestand danach in den bis zur Regelaltersgrenze entgangenen Bezügen und nicht in dem durch die Sperrzeit eingetretenen Anspruchsverlust auf Arbeitslosengeld für die Zeit von 12 Wochen. Bei dem mit dem Hilfsantrag zu 3 eingeklagten Betrag handelt es sich dementsprechend um einen nicht bestimmbaren Teilbetrag des vermeintlichen Gesamtschadens. Die Zahlungsklage war daher von Anfang an wegen Unschlüssigkeit ohne Aussicht auf Erfolg. 45



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

46

Dörner

Gräfl

Koch

Zumpe

Berger

