

Aktenzeichen: 7 AZR 984/93
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. April 1995
- 7 AZR 984/93 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 28. Januar 1993
- 11 Ca 601/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 08. Oktober 1993
- 6 (2) Sa 476/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Altersgrenze bei Zusage beamtenrechtlicher Versorgung

Gesetz:

SGB VI § 41 Abs. 4 Satz 3; NBG §§ 51, 52; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsatz:

§ 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI erfaßt nicht die Vereinbarung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine ihm vom Arbeitgeber zugesagte Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen beanspruchen kann.



7 AZR 984/93

6 (2) Sa 476/93 Niedersachsen

Verkündet am
26. April 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1994 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Weller, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Straub und die ehrenamtliche Richterin Kleinke für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision des klagenden Landkreises wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 8. Oktober 1993 - 6 (2) Sa 476/93 - aufgehoben.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 28. Januar 1993 - 11 Ca 601/92 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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 darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endete, in dem der Beklagte das 65. Lebensjahr vollendet hatte.

Der am 18. April 1928 geborene Beklagte war seit dem Jahre 1967 als Chefarzt der Anästhesie im R -Krankenhaus des klagenden Landkreises in G im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist seit dem Jahre 1972 der Arbeitsvertrag vom 10. Juli 1972. Dieser Arbeitsvertrag sieht in § 14 Ziff. 5 vor, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Monats endet, in dem der Beklagte das 65. Lebensjahr vollendet. Der Arbeitsvertrag lautet, soweit hier von Bedeutung, wie folgt:

§ 10

Dem Chefarzt bleiben Ruhegehaltsberechtigung und Hinterbliebenenversorgung nach den für Landesbeamte geltenden Vorschriften zugesichert. Dieser



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



Anspruch erlischt bei einer Lösung des Vertragsverhältnisses aus den Gründen in § 14 Abs. 1 und 2.

§ 14

1. Der Vertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen; er kann nur noch aus wichtigem Grunde gemäß § 626 BGB gekündigt werden.
2. Von dem Chefarzt kann das Vertragsverhältnis mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluß des Kalendervierteljahres gelöst werden.
3. Kündigungen bedürfen der Schriftform.
4. Ist der Chefarzt aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, seine vertraglichen Pflichten zu erfüllen, so finden die §§ 54 bis 56 und 60 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) entsprechende Anwendung.
5. Das Vertragsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Chefarzt das 65. Lebensjahr vollendet. Es findet dann § 51 Satz 1 NBG entsprechende Anwendung.

Mit Schreiben vom 24. August 1992 teilte der Beklagte dem klagenden Landkreis mit, daß er aus persönlichen Gründen von der ihm durch § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI eingeräumten Möglichkeit Gebrauch machen wolle, sein Arbeitsverhältnis über den Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollenden werde, hinaus fortzusetzen. Der klagende Landkreis lehnte eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ab und besetzte die Stelle des Chefarztes der Anästhesie in der Folgezeit mit Wirkung zum 1. Mai 1993 neu.

Der klagende Landkreis hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe mit Ablauf des Monats April 1993 geendet. Dies ergebe sich aus der einzelvertraglichen Vereinbarung in dem Arbeitsvertrag vom 10. Juli 1972. Diese Vereinbarung sei wirksam. Ein Verstoß gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI



liege nicht vor. Die arbeitsvertragliche Beendigungsregelung knüpfe nicht an einen Anspruch auf Rente wegen Alters an. Vielmehr erhalte der Beklagte Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften. Dieser Fall sei von § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI nicht erfaßt. Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs der Vorschrift sei nicht zulässig, da in ihr kein allgemeiner Rechtsgrundsatz enthalten sei.

Der klagende Landkreis hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gemäß Anstellungsvertrag vom 26. Juni/10. Juli 1972 mit Ablauf des 30. April 1993 geendet hat.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, aus § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI folge auch die Unwirksamkeit von Altersgrenzenregelungen, die nicht an das Entstehen eines Anspruchs auf Rente wegen Alters anknüpfen. Der Fall, daß der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhalte, rechtfertige eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebensowenig wie ein Anspruch auf Sozialversicherungsrente. Es sei nicht ersichtlich, daß § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI den Fall der einzelvertraglich vereinbarten Beamtenversorgung der Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit nicht habe unterwerfen wollen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Zulassung der Revision nicht verkündet,



sondern lediglich in den nicht verkündeten Entscheidungsgründen ausgeführt: "Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache war die Revision zuzulassen." Durch Beschluß vom 26. November 1993 hat das Landesarbeitsgericht den Tenor des am 8. Oktober 1993 verkündeten Urteils gem. § 319 ZPO durch die Zulassung der Revision ergänzt. In den Gründen des Beschlusses hat es ausgeführt: "Gemäß § 319 ZPO war der Urteilstenor, der versehentlich abweichend und damit unvollständig gegenüber dem Ergebnis der Vor- und Schlußberatung niedergeschrieben und verkündet worden war, entsprechend dem Beratungsergebnis, nach dem ausdrücklich die Zulassung der Revision beraten und beschlossen worden war, ergänzend zu berichtigen."

Mit der Revision verfolgt der klagende Landkreis seinen Feststellungsantrag weiter. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückweisung der Berufung (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

I. Die Revision ist zulässig. Nach § 72 Abs. 1 ArbGG findet gegen das Endurteil eines Landesarbeitsgerichts die Revision an das Bundesarbeitsgericht statt, wenn sie in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Zulassung der Revision ist im Entscheidungsfall rechtswirksam erfolgt.



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



1. Zwar war nach bisher ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Zulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht nur dann wirksam, wenn sie als Bestandteil entweder des Urteilstenors oder der Urteilsgründe verkündet wurde (z.B. Urteil vom 19. November 1985 - 1 AZR 1154/79 -, n.v.; Urteil vom 7. Dezember 1990 - 7 AZR 268/90 -, n.v.; Urteil vom 25. Juni 1986, BAGE 52, 242, 247 = AP Nr. 122 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dies wurde im wesentlichen damit begründet, bei der Verkündung des Urteils müsse klar sein, in welchem Umfang die Entscheidung anfechtbar sei. An diesen Voraussetzungen würde es im vorliegenden Fall fehlen, denn der am 8. Oktober 1993 verkündete Urteilstenor enthielt keine Zulassung der Revision.

2. Nach bisher ebenfalls ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die nichtverkündete Revisionszulassung ausnahmsweise durch einen Berichtigungsbeschluß nach § 319 ZPO nachgeholt werden, wenn die Tatsache, daß sie beschlossen und nur versehentlich nicht mit verkündet worden ist, für Außenstehende erkennbar aus dem Zusammenhang des verkündeten Urteils selbst oder aus Vorgängen bei seinem Erlass oder seiner Verkündung nach außen hervorgetreten ist. Ein vom Berufungsgericht erlassener Berichtigungsbeschluß, der diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann dementsprechend die Statthaftigkeit der Revision nicht herbeiführen (vgl. z.B. neben der oben angeführten Rechtsprechung BAGE 22, 53; 52, 375 = AP Nr. 15 und 20 zu § 319 ZPO).



Zwar hat das Landesarbeitsgericht hier durch Berichtigungsbeschluß die Revision zugelassen. Der Berichtigungsbeschluß erfüllt aber nicht die angeführten Voraussetzungen. Daß der Vorsitzende in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht zu erkennen gegeben hat, die Vorberatung habe zu dem Ergebnis geführt, daß voraussichtlich die Revision zugelassen werde, vermag nach der angeführten Rechtsprechung die offenbare Unrichtigkeit des Urteils nicht zu begründen. Damit wäre nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Revision unzulässig.

3. Durch Urteil vom 23. November 1994 (- 4 AZR 528/92 -, zur Veröffentlichung bestimmt) hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts jedoch, nachdem alle an der bisherigen Rechtsprechung beteiligten Senate der beabsichtigten Rechtsprechungsänderung zugestimmt hatten, diese bisherige Rechtsprechung teilweise geändert. Danach bedarf die beschlossene Revisionszulassung zu ihrer Wirksamkeit zwar weiterhin grundsätzlich der Verkündung. Im Fall des versehentlichen Unterbleibens der Verkündung kann die beschlossene Revisionszulassung aber auch noch nachträglich in den nichtverkündeten Urteilsgründen zum Ausdruck gebracht werden. Dieser Rechtsprechungsänderung, die der Vierte Senat vor allem mit verfassungsrechtlichen Erwägungen überzeugend begründet hat, schließt sich der erkennende Senat an.

4. Hieraus ergibt sich für den Entscheidungsfall die Statthaftigkeit der Revision. Daß die Berufungskammer die Zulassung der Revision beschlossen hat und dies nur versehentlich nicht in den Urteilstenor aufgenommen wurde, ist als unstreitig anzusehen, nachdem der Kammervorsitzende dies den Parteien durch Beschluß



vom 8. Oktober 1993 - dem Tag der Verkündung des Urteils - mitgeteilt hatte und die Parteien hiergegen keine Einwendungen erhoben haben. In den am 10. Dezember 1993 zugestellten Entscheidungsgründen war sodann die Revisionszulassung enthalten. Auf den Berichtigungsbeschluß vom 26. November 1993 kommt es demnach im Entscheidungsfall für die Statthaftigkeit der Revision nicht mehr an.

II. Die Revision ist auch begründet, denn entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 30. April 1993 geendet.

1. Nach § 14 Ziff. 5 Satz 1 des im Jahre 1972 geschlossenen Arbeitsvertrags endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Chefarzt das 65. Lebensjahr vollendet; nach Satz 2 dieser Vertragsbestimmung soll dann § 51 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) entsprechende Anwendung finden. Nach dieser Vorschrift tritt der Beamte auf Lebenszeit mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem er die Altersgrenze erreicht. Der Beklagte hat im April 1993 das 65. Lebensjahr vollendet. Mit Ablauf dieses Monats ist der Beklagte damit in einen dem Beamtenrecht vergleichbaren "Ruhestand" getreten. Dies wird auch durch § 10 des Arbeitsvertrages bestätigt, der dem Beklagten Ruhegehaltsberechtigung und Hinterbliebenenversorgung nach den für Landesbeamte geltenden Vorschriften gewährt.

2. Diese arbeitsvertragliche Beendigungsregelung ist wirksam. Sie wird insbesondere nicht durch § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in



ihrer Rechtswirksamkeit beeinträchtigt, weil diese Vorschrift Fälle einer Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen nicht erfaßt.

a) Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der bis zum 1. August 1994 geltenden Fassung ist eine Vereinbarung, wonach ein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden soll, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nur wirksam, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.

b) Der Anwendbarkeit dieser Vorschrift auf die vorliegende Vertragsklausel steht entgegen, daß sie nicht auf einen Zeitpunkt abstellt, in dem der Beklagte einen Anspruch auf Rente wegen Alters hat. Die Parteien haben vielmehr allein auf einen Zeitpunkt abgestellt, in dem der Kläger Anspruch auf Versorgung in entsprechender Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften erhält. Dies folgt aus § 10 des Arbeitsvertrags, in dem der klagende Landkreis dem Beklagten Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung nach den für Landesbeamte geltenden Vorschriften zugesichert hat. Ein solcher Anspruch setzt in der Regel die Vollendung des 65. Lebensjahres voraus (§ 51 Abs. 1 NBG). Diese Zusicherung hatte zugleich die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Folge (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI).

3. Auf arbeitsrechtliche Befristungsvereinbarungen, die auf einen Zeitpunkt abstellen, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Altersrente, sondern lediglich auf Altersversorgung



durch seinen Arbeitgeber hat, ist § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI nicht anwendbar.

a) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts erfaßt schon der Wortlaut dieser Vorschrift nicht den Fall der Zusicherung einer Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften. Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung damit begründet, eine nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu gewährende Altersversorgung stehe einer "Rente wegen Alters" gleich. Dies ergebe sich aus § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI. Aus dieser Vorschrift folgt indessen nur, daß in einem solchen Fall Versicherungsfreiheit besteht. Auch der Hinweis auf "Wahrig, Deutsches Wörterbuch", wonach "Rente wegen Alters" "regelmäßiges Einkommen aus Versicherung oder Vermögen (Altersrente, Invalidenrente)" sei, vermag nicht zu überzeugen. Jedenfalls im Bereich des Sozialversicherungsrechts ist "Rente wegen Alters" eine Leistungsart der gesetzlichen Rentenversicherung, die neben anderen Leistungen, wie etwa der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, steht (vgl. § 33 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 SGB VI). Das SGB VI verwendet den Begriff der "Rente wegen Alters" als Überschrift zu §§ 35 ff. SGB VI. In diesem Abschnitt sind die verschiedenen Arten der Renten wegen Alters, wie etwa die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) oder die Altersrente für Frauen (§ 39 SGB VI) aufgeführt. Daß die Vorschrift des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI einen anderen als den sonst im Sozialversicherungsrecht verwendeten Begriff der "Rente wegen Alters" enthält, ist nicht ersichtlich.

b) Auch eine erweiternde Auslegung dieser Vorschrift ist nicht möglich. Ihrer Entstehungsgeschichte ist nicht zu entnehmen, daß



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



sie auch den Personenkreis erfassen soll, dessen Altersversorgung unabhängig von der gesetzlichen Rentenversicherung gesichert ist. Vielmehr weisen die Materialien auf die enge Verknüpfung der Rente wegen Alters und der Beendigungsregelung hin (BT-Drucks. 11/4124 S. 144). Auch der Textzusammenhang des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI läßt nicht den Schluß zu, daß diese Vorschrift auch Beendigungsregelungen erfasst, die nichts mit dem Anspruch auf Rente wegen Alters zu tun haben. Die Absätze 1 bis 3 des § 41 SGB VI enthalten sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen zur stufenweisen Anhebung der für den Rentenanspruch maßgeblichen Lebensarbeitszeit. Sie befassen sich also mit einer Anspruchsvoraussetzung für die Rente wegen Alters. Hierzu enthält Abs. 4 die flankierenden arbeitsrechtlichen Regelungen (vgl. Senatsurteile vom 20. Oktober 1993 - 7 AZR 135/93 - AP Nr. 3 zu § 41 SGB VI, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu B I 3 c der Gründe, und vom 1. Dezember 1993 - 7 AZR 428/93 - AP Nr. 4 zu § 41 SGB VI, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu B II 3 c der Gründe). Daß eine von den weiteren Regelungen des SGB VI über die Rente wegen Alters abweichende allgemeine und alle Arbeitsverhältnisse umfassende Vorschrift in das SGB VI aufgenommen worden ist, kann daher nicht angenommen werden (vgl. auch Waltermann, NZA 1991, Beilage 4, S. 22).

c) Vor allem sprechen auch Sinn und Zweck des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI dagegen, diese Vorschrift auch dann eingreifen zu lassen, wenn es an einem Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Anspruch auf Rente wegen Alters fehlt. Der erkennende Senat hat bereits in seinen angeführten



Entscheidungen vom 20. Oktober 1993 (zu B I 4 a der Gründe) und vom 1. Dezember 1993 (zu B II 4 a der Gründe) angenommen, das Rentenreformgesetz (RRG) 1992 diene dem Ziel der Konsolidierung der Rentenfinanzen. Durch eine Flexibilisierung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit solle das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentnern verbessert werden, um damit die demographisch bedingten Belastungen zu mindern (vgl. BT-Drucks. 11/4124 S. 144). Eine Kernvorschrift zur Verwirklichung dieses Vorhabens sei § 41 SGB VI. Diesem Gesetzeszweck widerspreche es, wenn sich kollektivrechtliche Regelungen über die Entscheidung des einzelnen Arbeitnehmers hinwegsetzen und damit in erheblichen Teilbereichen die vom Rentenreformgesetz 1992 angestrebte Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit verhindern könnten.

Diese Zweckrichtung des Gesetzes trifft ersichtlich nicht den hier vorliegenden Fall, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Sozialversicherungsrente hat. Haben die Arbeitsvertragsparteien die Versorgung nach beamtenrechtlichen Bestimmungen vereinbart, so hat die Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich keinerlei unmittelbaren oder mittelbaren Einfluß auf die Höhe und den Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Sozialversicherungsrente.

d) Zwar hat der Senat in seinen angeführten Entscheidungen vom 20. Oktober 1993 (zu B I 4 a und b, bb der Gründe) und vom 1. Dezember 1993 (zu B II 4 a und b, bb der Gründe) auch angenommen, § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI wolle die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers schützen, die Dauer seiner beruflichen Tätigkeit

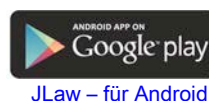


selbst zu bestimmen. Auch auf diese Überlegung kann jedoch eine erweiternde Auslegung der Vorschrift nicht gestützt werden. Die Entscheidungsfreiheit besteht nicht um ihrer selbst willen oder etwa zur Verwirklichung von Grundrechten des Arbeitnehmers, sondern sie ist notwendige Voraussetzung für die seinerzeit angestrebte Verbesserung des zahlenmäßigen Verhältnisses zwischen Beitragszahlern und Rentnern. Zwar hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 7. November 1989 (BAGE 63, 211, 218 = AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972, zu C I 3 c der Gründe) darauf hingewiesen, die Festlegung einer Altersgrenze (dort durch Betriebsvereinbarung) stehe auch im Zusammenhang mit der freien Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers. § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI ist indessen nicht als grundrechtskonkretisierende Vorschrift zu verstehen. Vielmehr sollte die dem Arbeitnehmer durch diese Vorschrift eingeräumte Entscheidungsfreiheit allein der Verbesserung des Verhältnisses von Rentnern und Beitragszahlern dienen. Dort, wo die Rentenreform 1992 nicht betroffen ist, verliert damit der Gesichtspunkt der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers seinen Sinn. Auch Preis (Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, 1993, S. 34) weist darauf hin, daß der Gesetzgeber mit § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in erster Linie die Konsolidierung der Rentenversicherung angestrebt habe und deren Entlastung über den Weg der individuellen rechtsgeschäftlichen Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers sichern wollte.

Diese Auslegung wird auch durch die spätere Entwicklung bestätigt. Durch die weitgehende Beseitigung der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers durch das SGB VI-Änderungsgesetz vom



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



26. Juli 1994 (BGBl. I, S. 1797) hat der Gesetzgeber deutlich gemacht, daß er die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsleben nicht sehr hoch bewertet. In der Gesetzesbegründung ist von der durch das SGB VI-Änderungsgesetz erfolgten Einschränkung dieser Entscheidungsfreiheit überhaupt nicht die Rede. Schließlich ist auch zu berücksichtigen, daß für den sozialversicherten Arbeitnehmer die Entscheidungsfreiheit des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI auch die Möglichkeit bietet, die Höhe seiner späteren Rente zu beeinflussen. Eine vergleichbare Wirkung der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus kann bei dem Beklagten nicht eintreten (vgl. §§ 6, 7 und 14 BeamtVG in Verb. mit § 97 NBG).

e) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist eine Übertragung des Rechtsgedankens des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI auf den vorliegenden Fall auch nicht durch Art. 3 Abs. 1 GG geboten. Zwar ist zuzugeben, daß der Kläger im Hinblick auf die Wahl des Zeitpunkts seines Ausscheidens gegenüber den in der Rentenversicherung versicherten Arbeitnehmern benachteiligt ist. Dieser Nachteil beruht indessen allein darauf, daß dem Kläger eine dem Beamtenrecht entsprechende Versorgung zuteil wird und ist damit nach dem Zweck der gesetzlichen Regelung sachlich begründet. Wenn der Gesetzgeber eine die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften flankierende arbeitsrechtliche Regelung schafft, die dementsprechend nur für Versicherte gilt, die eine derartige sozialversicherungsrechtliche Rente in Anspruch nehmen können, so ist dies verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Weller

Schmidt

Steckhan

Kleinke

Straub



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

11 11 11

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)