BUNDESSOZIALGERICHT

Im Namen des Volkes

Verkündet am
30. Oktober 2001

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: B 4 RA 10/00 R

……,

Kläger und Revisionskläger,

Prozeßbevollmächtigte: .....,

g e g e n

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,
Ruhrstraße 2, 10709 Berlin,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 4. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche Verhandlung vom 30. Oktober 2001 durch den Vorsitzenden Richter Dr. M e y e r , die Richterin T ü t t e n b e r g und den Richter H u s m a n n sowie die ehrenamtlichen Richterinnen S a c h s e und S c h u h
für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landessozialgerichts Bremen vom 16. Dezember 1999 und des Sozialgerichts Bremen vom 11. Mai 1999 aufgehoben. Die Rentenhöchstwertfestsetzung im Bescheid vom 27. Mai 1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23. September 1998 wird aufgehoben. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine höhere Rente auf der Grundlage eines Wertes seines Rechts auf Altersrente zu zahlen, bei dem der Zugangsfaktor 1,0 statt 0,949 beträgt.

Die Beklagte hat dem Kläger die außergerichtlichen Kosten des Rechtsstreits zu erstatten.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

G r ü n d e :

I

Die Beteiligten streiten über den Wert des Rechts des Klägers auf Altersrente (wegen Arbeitslosigkeit) und in diesem Zusammenhang, ob der Zugangsfaktor 1,0 oder 0,949 beträgt.

Der am 18. Mai 1938 geborene Kläger war von 1964 bis 31. Dezember 1996 bei der S. AG (Arbeitgeberin) beschäftigt. Zum Abbau von rund 230 Stellen innerhalb von zwei Jahren schloß die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat am 1. April 1995 eine Betriebsvereinbarung (Nr 5/95). In Teil 4 dieser Betriebsvereinbarung wurden als Sozialplan iS des Betriebsverfassungsgesetzes ua Regelungen über den Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen sowie unter Hinweis auf Anlage 2 über einen Vorruhestand getroffen. Unter den dort genannten Voraussetzungen konnten danach Mitarbeiter die Vorruhestandsregelung mit einer Abfindung in Höhe von 95 % des um die Abzüge verminderten Bruttoarbeitsentgelts auf schriftlichen Antrag in Anspruch nehmen, und zwar nach Vollendung des 57. Lebensjahres, voraussichtlichem Bezug einer Rente wegen Alters und Bestehen einer Anwartschaft auf Arbeitslosengeld. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte durch (betriebsbedingte) Kündigung erfolgen. Die Arbeitgeberin war verpflichtet, die Anträge auf Vorruhestand zu realisieren, wenn nach Wegfall oder Übertragung wesentlicher Aufgaben auf andere Mitarbeiter am Ende einer Kette ein Stellenwegfall eintreten würde. Bei denjenigen Arbeitnehmern, bei denen die genannten Voraussetzungen nicht vorlagen, war die Arbeitgeberin berechtigt, die Anträge zurückzustellen (1995 maximal 15 Monate, 1996 maximal 9 Monate). War die Arbeitgeberin der Auffassung, daß für einen Mitarbeiter über den maßgeblichen Zeitpunkt hinaus aus dringenden betrieblichen Gründen, insbesondere wegen fehlender innerbetrieblicher Nachfolger, der Vorruhestand nicht realisiert werden könne, bedurfte es der Zustimmung des Betriebsrats.

Am 8. Januar 1996 stellte der Kläger den "Antrag auf Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung gemäß Anlage 2 der Betriebsvereinbarung 5/95". Er gab an, "gewünschter Termin der Inanspruchnahme von Vorruhestandsleistungen sei der 31. Dezember 1996". Mit Schreiben vom 22. Februar 1996 "kündigte" die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen unter Hinweis auf die Betriebsvereinbarung und führte aus: "Danach erhalten Sie mit Wirkung vom 1. Januar 1997 und längstens bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres bzw des ersten möglichen Rentenbezuges eine monatliche Überbrückungshilfe in Höhe von zur Zeit maximal 7.092,09 DM."

Mit Bescheid vom 27. Mai 1998 bewilligte die Beklagte dem Kläger antragsgemäß ein Recht auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit ab Juni 1998; die Beklagte verminderte im

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinblick darauf, daß der Kläger die Rente vorzeitig in Anspruch genommen habe, den Zugangsfaktor von 1,0 um 0,051 für 17 Kalendermonate (je Monat 0,003) auf 0,949; damit wurde nicht der erreichte Rangstellenwert von 68,4353 Entgeltpunkten zugrunde gelegt, sondern nur 64,9451 Entgeltpunkte (sog persönliche Entgeltpunkte als Produkt von Rangstellenwert und Zugangsfaktor) bei dem Wert des Rechts auf Rente berücksichtigt. Mit dem Widerspruch machte der Kläger geltend, die Vertrauensschutzregelung des § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1 SGB VI sei auf ihn anzuwenden; sein Antrag auf Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung stelle iVm der Betriebsvereinbarung eine gültige Vereinbarung iS von § 237 Abs 2 Nr 1b SGB VI dar, durch die sein Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag, vor dem 14. Februar 1996, beendet worden sei. Mit dem Widerspruchsbescheid vom 23. September 1998 wies die Beklagte den Widerspruch zurück.

Das SG hat durch Urteil vom 11. Mai 1999 die Klage abgewiesen. Das LSG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen (Urteil vom 16. Dezember 1999). Es hat im wesentlichen die Ansicht vertreten: Die Beklagte habe zutreffend im Hinblick auf die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit den Zugangsfaktor gemindert. Die Vertrauensschutzregelung des § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI greife nicht ein. Der Kläger sei zwar vor dem 14. Februar 1941 geboren und sei am Stichtag, dem 14. Februar 1996, bereits über 55 Jahre alt gewesen, auch habe sein Arbeitsverhältnis nach dem 13. Februar 1996 geendet, ferner sei er anschließend arbeitslos geworden. Sein Arbeitsverhältnis sei jedoch nicht infolge einer vor dem 14. Februar 1996 ausgesprochenen Kündigung oder einer bis zum 13. Februar 1996 getroffenen Vereinbarung beendet worden. Durch seinen Antrag auf Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung sei keine Vereinbarung über die Beendigung zustande gekommen. Insoweit handele es sich um eine einseitige Willenserklärung des Arbeitnehmers; erst durch die entsprechende Willenserklärung der Arbeitgeberin sei eine wirksame Aufhebungsvereinbarung getroffen worden. Ab diesem Zeitpunkt habe der Kläger gewußt, ob überhaupt und wann sein Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet sein würde. Im übrigen sei davon auszugehen, daß der Kläger seinen Antrag habe wieder zurücknehmen können, solange eine eindeutige Reaktion der Arbeitgeberin auf den Antrag noch nicht erfolgt gewesen sei. Bei Anträgen, die bis zum Stichtag noch nicht zur Kündigung geführt hätten, habe nach dem vom Bundeskabinett beschlossenen Eckpunktepapier Veranlassung bestanden, den betreffenden Arbeitnehmern nach Treu und Glauben ein Rücktrittsrecht einzuräumen.

Der Kläger hat die vom LSG zugelassene Revision eingelegt. Er rügt eine Verletzung von § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI und trägt vor:
Eine Vereinbarung iS von § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI sei vor dem 14. Februar 1996 zwischen ihm und seiner Arbeitgeberin zustande gekommen, weil er das in der Betriebsvereinbarung enthaltene Angebot angenommen habe. Aus der Betriebsvereinbarung ergebe sich, daß der Arbeitnehmer unter den dort genannten Voraussetzungen einen Anspruch auf Vorruhestand habe. Mithin sei vor dem 14. Februar 1996 eine verbindliche

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Beendigungsvereinbarung getroffen worden, so daß es auf die Kündigung und den dort bestimmten Beendigungszeitpunkt nicht mehr ankomme. Die Arbeitgeberin sei aufgrund der Betriebsvereinbarung verpflichtet gewesen, dem Antrag stattzugeben und das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dies habe sie nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe ablehnen dürfen. Hierfür sei die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich gewesen. Auch ohne Fixierung des endgültigen Beendigungszeitpunktes sei die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen, den Antrag anzunehmen. Im übrigen falle er auch nach Sinn und Zweck unter den Anwendungsbereich der Vertrauensschutzregelung. Mit dieser habe sichergestellt werden sollen, daß diejenigen Arbeitnehmer, die darauf vertraut hätten, mit Vollendung des 60. Lebensjahres eine ungekürzte Altersrente beziehen zu können, sich von ihrem Arbeitsverhältnis hätten lösen können, ohne Kürzungen durch die belastende Regelung des § 41 SGB VI befürchten zu müssen. Durch seinen Antrag sei ihm endgültig die Möglichkeit genommen worden, auf die zwischenzeitlich erfolgte Gesetzesänderung zu reagieren. Unerheblich sei insoweit, daß noch zusätzlich eine Kündigung durch den Arbeitgeber habe erfolgen sollen (und erfolgt sei).

Der Kläger beantragt,

> die Urteile des Landessozialgerichts Bremen vom 16. Dezember 1999 und des Sozialgerichts Bremen vom 11. Mai 1999 aufzuheben und die Beklagte unter Abänderung der Rentenhöchstwertfestsetzung im Bescheid vom 27. Mai 1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23. September 1998 zu verurteilen, den Wert des Rechts auf Altersrente unter Berücksichtigung eines Zugangsfaktors von 1,000 statt von 0,949 festzustellen und ihm hieraus ab 1. Juni 1998 eine entsprechend höhere Rente zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

> die Revision zurückzuweisen.

Sie bezieht sich im wesentlichen auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung.

Das Gericht hat mit Verfügung vom 13. September 2001 Auskünfte von der Beklagten, dem VDR und dem BMA eingeholt. Auf die jeweils erteilten Auskünfte wird Bezug genommen.

II

Die Revision des Klägers ist begründet.

Die kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage (§ 54 Abs 1 und 4 SGG) hat Erfolg. Die Beklagte hat den Höchstwert des Rechts auf Altersrente ab 1. Juni 1998 unter Zugrunde-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

legung eines Zugangsfaktors von 1,0 neu festzustellen und demgemäß eine höhere Rente zu zahlen. Im Hinblick hierauf sind die vorinstanzlichen Urteile und die angefochtene Rentenhöchstwertfestsetzung im Bescheid vom 27. Mai 1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides insoweit aufzuheben.

Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen und der Beklagten erfaßt der Anwendungsbereich des § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI (in der bei Rentenbeginn gültigen Fassung vom 16. Dezember 1997, BGBl I S 2998) auch diejenigen Versicherten, die aufgrund einer kollektiven Vereinbarung vor dem 14. Februar 1996 einen bindenden Antrag auf Beendigung ihres Arbeitsvertrags gegenüber dem Arbeitgeber gestellt hatten, der zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führte. Dies hat zur Folge, daß auch in diesen Fällen die Anhebung der Altersgrenze sich abweichend von § 41 Abs 1 SGB VI (jetzt: § 237 Abs 3 SGB VI) bestimmt, so daß bei Versicherten, die, wie der Kläger, vor dem Jahr 1941 geboren sind und die Altersrente (wegen Arbeitslosigkeit) in Ausübung ihres Gestaltungsrechts in Anspruch nehmen, der Zugangsfaktor 1,0 beträgt (§ 77 Abs 2 Nr 1 SGB VI idF vom 18. Dezember 1989).

1. Nach § 38 SGB VI (idF vom 23. Juli 1996, BGBl I S 1078) hatten Versicherte mit 60 Jahren ua dann ein Recht auf Altersrente (wegen Arbeitslosigkeit), wenn sie - wie der Kläger - das 60. Lebensjahr vollendet hatten, innerhalb der letzten 1 ½ Jahre vor Beginn der Rente insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren, die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt und gegenüber dem Rentenversicherungsträger erklärt hatten, sie wollten wegen Alters eine Rente beziehen. Die (Regel-)Altersgrenze für dieses Gestaltungsrecht wurde nach § 41 SGB VI (idF des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23. Juli 1996, BGBl I S 1078, sowie idF vom 25. September 1996, BGBl I S 1461, sukzessive) angehoben, wenn der Versicherte, wie der Kläger, nach dem 31. Dezember 1936 geboren war. Eine "vorzeitige" Herbeiführung des Versicherungsfalls und damit der Entstehung des Rechts auf Altersrente war insoweit nur unter Minderung des Zugangsfaktors von 0,003 für jeden Kalendermonat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente möglich (vgl § 77 Abs 2 Nr 1 SGB VI). Die Anlage 19 bestimmt(e), bei welchem Jahrgang um wie viele Monate die Altersgrenze mit der genannten Folge angehoben wird (bzw wurde).

2. Diese sich aus den genannten Bestimmungen ergebende Anhebung der Altersgrenze wird hier jedoch im Hinblick auf die Übergangsregelung des § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI ausgeschlossen. Auch diejenigen Versicherten fallen unter diese "Vertrauensschutzregelung", die, wie der Kläger, vor dem Stichtag, dem 14. Februar 1996, aufgrund einer Kollektivvereinbarung (eines Tarifvertrags oder - wie hier - einer Betriebsvereinbarung), die auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gerichtet war, einen bindenden Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt hatten; denn auch sie konnten auf die Gesetzesänderung, die eine Anhebung der Altersgrenze zur Folge hatte, und auf

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

die damit bedingte Minderung des Zugangsfaktors, bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente nicht mehr reagieren.

a) Nach § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI (jetzt: § 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1b SGB VI) wird bei vor 1941 geborenen Versicherten die Altersgrenze von 60 Jahren nicht angehoben, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 14. Februar 1996 erfolgt ist, für eine Zeit nach dem 13. Februar 1996 beendet worden ist und der Versicherte anschließend arbeitslos geworden ist. Der Kläger ist vor dem 14. Februar 1941 geboren und war auch nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bis zum Bezug der Altersrente arbeitslos. Sein Arbeitsverhältnis ist aber nicht aufgrund einer Kündigung und auch nicht aufgrund einer individuellen Vereinbarung, die vor dem 14. Februar 1996 "erfolgt" ist, für eine Zeit nach dem 13. Februar 1996 beendet worden, sondern erst durch die "Kündigung" der Arbeitgeberin vom 22. Februar 1996. Grundlage und Anknüpfung für diesen - wie auch immer rechtlich zu qualifizierenden Beendigungstatbestand - war jedoch die Betriebsvereinbarung, auf die sich der Kläger bei Antragstellung bezogen hat; diese verpflichtete die Arbeitgeberin, bis spätestens 30. September 1997 (bzw 30. September 1996) das Arbeitsverhältnis zu "kündigen" (bzw durch Aufhebung zu beenden), falls ein Arbeitnehmer die in der Vereinbarung genannten Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses und für eine Inanspruchnahme einer Überbrückungshilfe erfüllte und einen entsprechenden Antrag stellte. Bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe konnte die Arbeitgeberin eine Auflösung nur mit Zustimmung des Betriebsrats ablehnen.

aa) Betriebsvereinbarung und Sozialplan, die als objektives Recht auf die einzelnen Arbeitsverträge unmittelbar einwirken (vgl §§ 77 Abs 4, 112 BetrVG; vgl hierzu Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 9. Aufl, Kapitel XVI, § 231 RdNr 31; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl, §§ 112, 112a RdNr 72) enthielten jedoch selbst kein Angebot der Arbeitgeberin auf individuelle Vertragsaufhebung, das der Kläger durch sein Schreiben vom 8. Januar 1996 hätte annehmen können.
Nach dem Wortlaut sowie nach der in der Betriebsvereinbarung erkennbaren Interessenlage ist davon auszugehen, daß sich die Arbeitgeberin (unabhängig von dem ihr zuzubilligenden Überforderungsschutz) nicht bereits abschließend individuell binden und jedem Arbeitnehmer, der das 57. Lebensjahr vollendet und die weiteren Voraussetzungen erfüllt hatte, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat anbieten wollen. Hierfür spricht, daß die Arbeitnehmer nach der Betriebsvereinbarung selbst einen Antrag "auf Einleitung einer Vorruhestandsregelung" stellen mußten. Ferner konnte die Arbeitgeberin - wie ausgeführt - nach der Betriebsvereinbarung bei Vorliegen betrieblicher Gründe, dh wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers aus technischen oder organisatorischen Gründen dringend erforderlich war (vgl hierzu BAG, Urteil vom 8. März 1988 - 3 AZR 302/87 -), die Beendigung des Vertragsverhältnisses - allerdings nur - mit Zustimmung des Betriebsrats über den dort genannten Zeitrahmen hinaus ablehnen. Einen rechtsge-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

schäftlichen Bindungswillen der Arbeitgeberin, jedem Arbeitnehmer ein Angebot auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu unterbreiten, der in der Betriebsvereinbarung hätte zum Ausdruck kommen müssen (vgl zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen: BAG, Urteil vom 19. Oktober 1999 - 1 AZR 816/98 - mwN), liegt somit nicht vor. Betriebsvereinbarung bzw Sozialplan enthielten insoweit allein eine Aufforderung der Arbeitgeberin an den in Betracht kommenden Personenkreis der Arbeitnehmer zur Abgabe eines sie selbst (und gemäß der Betriebsvereinbarung die Arbeitgeberin) bindenden Antrags auf Beendigung des Arbeitsvertrags (vgl hierzu BAG, Urteil vom 4. Juni 1987 - 2 AZR 422/86 -). Mit dem Schreiben vom 8. Januar 1996 hat der Kläger somit keinen individuellen Antrag der Arbeitgeberin auf Beendigung des Arbeitsvertrags annehmen können.

bb) Dieses Schreiben des Klägers vom 8. Januar 1996 iVm der Betriebsvereinbarung ist jedoch als wirksamer, ihn (und die Arbeitgeberin gemäß der Betriebsvereinbarung) bindenden Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu werten (§§ 133, 145 BGB). Dabei kann offenbleiben, wie die aufgrund dieses Antrags zustande gekommene Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtlich zu qualifizieren ist. Denn das Vertragsangebot des Klägers war nach den Bestimmungen des BGB über das Zustandekommen von Verträgen bindend, unabhängig davon, ob es sich insoweit um einen Antrag auf Abschluß eines Vertrags zur einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses (sog Aufhebungsvertrag, vgl hierzu BAG AP Nr 67 zu § 112 BetrVG 1972; BAGE 85, 114, 130; Urteil vom 14. März 2000 - 9 AZR 493/99 -) oder auf Abschluß eines sog Abwicklungsvertrags gehandelt hat, durch den - was hier im Hinblick auf die Regelungen der Betriebsvereinbarung näher liegt - das Arbeitsverhältnis im Wege einer abgesprochenen Kündigung beendet wird und in dem die Modalitäten der Abwicklung geregelt werden (vgl hierzu BAG, Urteil vom 20. Juni 2000 - 3 AZR 52/00 -; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 102 RdNr 10).

aaa) Die Erklärung des Klägers, er stelle einen Antrag auf Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung gemäß Anlage 2 der Betriebsvereinbarung 5/95, gewünschter Termin der Inanspruchnahme sei der 31. Dezember 1996, kann der Senat aufgrund der getroffenen Feststellungen des LSG und der in Bezug genommenen Urkunden selbst auslegen, nachdem das LSG ausgehend von seiner Rechtsauffassung dies nicht getan hat (vgl hierzu BAG, Urteil vom 4. Juni 1987 - 2 AZR 422/86 -). Durch die Bezugnahme auf die Regelungen in der Betriebsvereinbarung hat der Kläger deutlich gemacht, daß er auf der Grundlage dieser Vereinbarung eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses (zu einem gewünschten, aber letztlich nicht genau feststehenden Zeitpunkt) begehre unter gleichzeitiger Verpflichtung der Arbeitgeberin, ihm Überbrückungsgeld zu zahlen. Für den rechtsgeschäftlichen Bindungswillen des Klägers ist es unerheblich, daß er es der Arbeitgeberin überlassen mußte, den genauen Zeitpunkt der Beendigung des Vertragsverhältnisses festzulegen. Denn die Arbeitgeberin konnte diesen Zeitpunkt in einem durch die Betriebsvereinbarung vorgegebenen - hier von ihr eingehaltenen - Zeitrahmen bestimmen; er er-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

möglichte es ihr, unter bestimmten Voraussetzungen den Zeitpunkt hinauszuschieben (um 15 bzw 9 Monate). Mit dem Hinweis auf die Betriebsvereinbarung und die Formulierung "gewünschter" Termin hat der Kläger zum Ausdruck gebracht, daß er mit der Festlegung des Beendigungszeitpunkts durch die Arbeitgeberin gemäß der Betriebsvereinbarung einverstanden war (vgl hierzu BGH NJW 1997, 2671, 2672). Auch wenn also die Arbeitgeberin - was hier nicht der Fall war - bei Annahme des Angebots und gleichzeitiger "Kündigung" des Arbeitsverhältnisses einen anderen als den gewünschten Beendigungszeitpunkt bestimmt hätte, hätte dies der vom Kläger in Bezug genommenen Betriebsvereinbarung und damit seinem Bindungswillen entsprochen. Um eine Änderung des Vertragsangebots auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses und damit um ein neues Vertragsangebot der Arbeitgeberin (§ 150 Abs 2 BGB) hätte es sich infolgedessen auch in diesem Fall nicht gehandelt. Das Schreiben des Klägers vom 8. Januar 1996 iVm der Betriebsvereinbarung war nach alledem genügend bestimmt, so daß der Antrag auf Abschluß eines Vertrags zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne weitere Vertragsverhandlungen von der Arbeitgeberin angenommen werden konnte (§ 151 BGB).

bbb) An seinen Antrag war der Kläger mit dessen Zugang bei der Arbeitgeberin (§ 130 Abs 1 Satz 2 BGB) gebunden (§ 145 BGB) mit der Folge, daß er ihn nicht mehr frei widerrufen konnte.

Der Antrag ist nicht etwa vor der Annahme bzw der "Kündigung" durch die Arbeitgeberin (bzw vor dem Stichtag, dem 14. Februar 1996) erloschen, obwohl er nicht "sofort" von dieser angenommen worden war (§§ 146, 147 Abs 2 BGB). Zwar kann der einem Abwesenden gemachte Antrag auf Abschluß eines Vertrags nur bis zu dem Zeitpunkt angenommen werden, in welchem der Antragsteller den Eingang der Antwort unter regelmäßigen Umständen erwarten darf. Im Hinblick auf die sich aus der Betriebsvereinbarung ergebende Interessenlage war der Arbeitgeberin zum Abbau des Personals bzw zur Neuorganisation des Unternehmens ein längerer (Zwei-Jahres-)Zeitraum eingeräumt worden, um eine zuverlässige Planung zu ermöglichen. Infolgedessen konnte die Arbeitgeberin diesen Zeitrahmen bei ihrer Planung voll ausschöpfen, so daß die Annahme des Antrags auch innerhalb des vorgegebenen zeitlichen Rahmens zu erwarten war (und erfolgt ist).

Dem Kläger stand auch seit dem 14. Februar 1996 kein Widerrufsrecht nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) wegen der angekündigten Änderung rentenrechtlicher Vorschriften zu, mit denen die Altersgrenze für die Inanspruchnahme der Altersrente (ua durch Arbeitslose) stufenweise angehoben werden sollte.
Denn das Risiko einer Änderung rentenrechtlicher Vorschriften ist allein dem Arbeitnehmer zuzuordnen, sofern in der Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Wird die Erwartung des Arbeitnehmers, es trete keine Gesetzesänderung bis zum Beginn seiner Altersrente ein, nicht erfüllt, betrifft dies das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis des Arbeitnehmers als Versicherten zum Rentenversicherungsträger,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nicht jedoch das privatrechtliche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auf die bundesgesetzlichen Voraussetzungen, die das Recht des Versicherten auf Altersrente begründen und deren Höhe bestimmen, hat der Arbeitgeber keinen Einfluß. Änderungen rentenrechtlicher Vorschriften und sich daraus für den Arbeitnehmer ergebende Nachteile gehören daher grundsätzlich zum Risiko, das der Arbeitnehmer zu tragen hat (vgl hierzu BAG, Urteil vom 14. März 2000 - 9 AZR 493/99 - und vom 20. Juni 2000 - 3 AZR 52/00 -). Aus der Betriebsvereinbarung selbst ergibt sich allein, daß die Arbeitgeberin gegenüber den Arbeitnehmern das Risiko gesetzlicher Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung und im Recht der Arbeitsförderung nur insoweit übernommen hat, als sie sich verpflichtete, den Arbeitnehmern "Überbrückungshilfe" bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres in Höhe von 95 % des letzten monatlichen Bruttoarbeitsentgelts (abzüglich bestimmter Beträge) zu zahlen. Selbst wenn der Kläger bei seinem Antrag mithin davon ausgegangen wäre, daß sich die rentenrechtlichen Vorschriften bis zum Beginn seiner Altersrente (wegen Arbeitslosigkeit) nicht ändern würden, wäre dies lediglich ein Motiv für seine Antragstellung gewesen, hätte jedoch auf die Wirksamkeit der Willenserklärung keinen Einfluß gehabt und wäre auch - erkennbar - nicht Grundlage für seinen Antrag gewesen.

Nach alledem war das Arbeitsverhältnis des Klägers zwar nicht aufgrund einer individuellen Vereinbarung oder Kündigung vor dem 14. Februar 1996 (zum 31. Dezember 1996) beendet worden; jedoch erfolgte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage der vor dem Stichtag wirksam gewordenen Betriebsvereinbarung, in deren Vollzug die mit Schreiben vom 22. Februar 1996 getroffene Vereinbarung über die "einvernehmliche Kündigung" zustande kam.

b) Die Versicherten, die auf der Grundlage und nach Maßgabe einer vor dem 14. Februar 1996 geschlossenen kollektiven und auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zielenden Vereinbarung einen sie selbst (und die Arbeitgeberin) gemäß der Betriebsvereinbarung bindenden Antrag auf Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gestellt haben, werden ebenfalls von § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI (bzw jetzt § 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1b SGB VI) erfaßt. Sie sind ebenso schutzwürdig wie der in § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI ohne weiteres erkennbar angesprochene Personenkreis, bei dem das Arbeitsverhältnis aufgrund einer bereits vor dem 14. Februar 1996 geschlossenen individuellen Aufhebungsvereinbarung oder durch vorher ausgesprochene Kündigung mit Wirkung für die Zukunft beendet worden war. Der Anwendungsbereich dieser Vorschrift erfaßt mithin auch alle diejenigen, die aufgrund einer bis zum 13. Februar 1996 getroffenen kollektiven Vereinbarung und einer sie bindenden Entscheidung nicht mehr in der Lage waren, sich ausreichend auf eine zukünftige Rechtsänderung einzustellen, also auch diejenigen, die vor dem 14. Februar 1941 geboren, arbeitslos geworden waren und vor dem 14. Februar 1996 aufgrund einer Kollektivvereinbarung einen bindenden Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt hatten, der dann auch zu dessen Auflösung führte. Dies hat

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zur Folge, daß nach der Übergangsregelung eine Anhebung der Altersgrenze und damit auch eine Absenkung des Zugangsfaktors mangels vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente in diesen Fällen, also auch bei dem Kläger, nicht in Betracht kommt.

aa) § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI dient dem Vertrauensschutz von Versicherten, die am 14. Februar 1996 das 55. Lebensjahr vollendet hatten und zu diesem Zeitpunkt bereits arbeitslos waren oder - hier in Betracht kommend und diesem Sachverhalt gleichgestellt - die aufgrund der Rentenanwartschaft und im Vertrauen auf die damaligen gesetzlichen Regelungen, wegen Arbeitslosigkeit das Recht auf eine Altersrente bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres erlangen zu können, Dispositionen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen hatten, die nicht mehr rückgängig gemacht werden konnten und später zur Arbeitslosigkeit führten. Weitere Voraussetzungen müssen nicht erfüllt sein, insbesondere mußte kein besonderer Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses vorliegen oder eine Frist eingehalten werden, innerhalb der das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet sein mußte. Ausreichend war bzw ist insoweit allein, daß ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der vor dem Stichtag vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der nach dem Stichtag eingetretenen Arbeitslosigkeit bestand (vgl BT-Drucks 13/4877 S 35).

bb) Nach den Materialien (BR-Drucks 208/96 S 1) war Anlaß für die erforderlich gewordene Übergangsregelung die Anhebung der Altersgrenze, durch die einer erheblichen Ausweitung der Frühverrentungspraxis in den Jahren zuvor entgegengewirkt werden sollte. Durch diese Art der betrieblichen Personalanpassung - so die Materialien - seien gesetzliche Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung (§ 118b AFG) mit Kosten belastet, die letztlich nur über höhere Beitragssätze zu finanzieren seien; diese Frühverrentungspraxis schade dem Wirtschaftsstandort Deutschland und gefährde die künftige Finanzierbarkeit sozialer Sicherungssysteme; im Hinblick darauf, daß in den kommenden Jahren zu erwarten sei, daß geburtenstarke Jahrgänge die Frühverrentungsmaßnahmen in Anspruch nähmen, sei schnelles Handeln geboten. Die Übergangsregelung war im Hinblick auf das beabsichtigte und auch tatsächliche "schnelle Handeln" (Beschluß des Bundeskabinetts am 14. Februar 1996, Verkündung des Gesetzes am 29. Juli 1996, Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. August 1996) geschaffen worden. Geschützt werden sollten die besonders von der Anhebung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit betroffenen rentennahen Jahrgänge, die kurz vor der zum damaligen Zeitpunkt geltenden Altersgrenze von 60 Jahren standen oder diese in den nächsten Jahren erreichten und die bereits arbeitslos waren oder in absehbarer Zeit arbeitslos wurden und denen daher nur relativ wenig Zeit zur Verfügung stand, ihre weitere Lebensplanung auf die neue Rechtslage einzustellen, um Einbußen bei dem Bezug der Rente zu vermeiden (vgl hierzu Binne, Deutsche Rentenversicherung 1996, 145, 151). Begünstigt werden sollten demnach auch diejenigen älteren Arbeitnehmer, die aufgrund der bisherigen Rechtslage Dispositionen getroffen hatten und diese nicht mehr rückgängig machen konnten und die nach Eintritt

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

der Arbeitslosigkeit wegen der Arbeitsmarktlage kaum noch eine Chance hatten, einen Arbeitsplatz zu finden. Geschützt werden sollten somit sowohl diejenigen, die bereits arbeitslos waren als auch diejenigen, die (ua) durch eine vorzeitige einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrags in Zukunft arbeitslos würden. Wie sich aus § 237 Abs 2 Satz 3 SGB VI ergibt, sollte insoweit die spätere Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses (bzw eine neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme) unschädlich sein (vgl hierzu BT-Drucks 13/4336 S 24). Dies wurde möglicherweise deshalb angestrebt, weil Arbeitnehmer sich um einen neuen Arbeitsplatz bemühen konnten (mit der Folge weiterer Beitragszahlungen), ohne befürchten zu müssen, bei Verlust des neuen Arbeitsplatzes werde eine für sie ungünstigere Rechtslage zur Anwendung gelangen.

cc) Geht man von Sinn und Zweck der Vertrauensschutz-/Übergangsregelung aus, so wird deutlich, daß alle diejenigen älteren Arbeitnehmer geschützt werden sollten, die voraussichtlich nicht mehr flexibel (durch Hinausschieben des Rentenbeginns) auf die neue Gesetzeslage reagieren konnten. Dies betrifft sowohl diejenigen, die am Stichtag bereits eine - individuelle - Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen hatten als auch diejenigen in gleicher Weise, die vor dem 14. Februar 1996 aufgrund einer wirksamen kollektiven "Frühverrentungsvereinbarung" einen sie bindenden Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeberin unterbreitet hatten. Auch sie konnten ab Antragstellung (und Zugang bei der Arbeitgeberin) auf die Änderungen nicht mehr flexibel reagieren. Ohne Bedeutung ist, daß in diesen Fällen am Stichtag möglicherweise - wie hier - noch nicht genau feststand, wann das Arbeitsverhältnis beendet werden würde. Im Hinblick auf die identische Interessenlage der beiden oben genannten Personengruppen wäre es wertungswidersprüchlich, wollte man der einen Gruppe Vertrauensschutz zubilligen, der anderen Gruppe jedoch diesen versagen.

Die Revision hat nach alledem Erfolg. Da der Kläger vor dem 14. Februar 1996 aufgrund einer kollektiven Vereinbarung einen bindenden Antrag auf Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gegenüber seiner Arbeitgeberin gestellt hatte, findet § 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1b SGB VI Anwendung. Die Beklagte hat mithin die Altersrente ohne Absenkung des Zugangsfaktors zu gewähren.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS