

B 5 RJ 62/02 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
5
1. Instanz
SG Düsseldorf (NRW)
Aktenzeichen
S 10 RJ 83/01
Datum
31.08.2001
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 13 RJ 94/01
Datum
11.10.2002
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 5 RJ 62/02 R
Datum
25.02.2004
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. [§ 237 Abs 4 S 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) verlangt alternativ zur vor dem 14.2.1996 ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine beiden Seiten bindende Vereinbarung über dessen Auflösung die vor diesem Zeitpunkt erfolgt sein muss.
2. Betriebliche Vereinbarungen die über Interessenausgleich und Sozialplanregelungen wegen einer beabsichtigten Werkschließung getroffen werden und für den erforderlichen Personalabbau vorsehen dass die einzelnen Arbeitsverhältnisse im Wege arbeitgeberseitiger Kündigung oder Auflösungsvereinbarung beendet werden sind keine Vereinbarungen iS von [§ 237 Abs 4 S 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) (Abgrenzung von BSG vom 30.10.2001B [4 RA 15/00 R](#) = [SozR 3-2600 § 237 Nr 1](#)).
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 11. Oktober 2002 wird zurückgewiesen. Die Beteiligten haben einander außergerichtliche Kosten des Rechtsstreits nicht zu erstatten.

Gründe:

I

Die Beteiligten streiten darüber, ob die dem Kläger bewilligte Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung des ungeminderten Zugangsfaktors 1,0 zu berechnen ist oder wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente ein Zugangsfaktor von 0,856 zu Grunde zu legen ist.

Der im Dezember 1940 geborene Kläger war bis zum 31. August 1997 bei der Firma C. G. GmbH (C. GmbH) in deren N. Werk beschäftigt. Nachdem die C. GmbH beschlossen hatte, den gesamten Produktionsbereich in N. zu schließen, erfolgten unter dem 18. Februar 1994 Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zum Interessenausgleich und über ein Sozialplanvolumen; die Höhe der individuellen Abfindungsleistungen wurde im unter dem 15. März 1994 vereinbarten Sozialplan geregelt. Der Schließungstermin sollte danach nicht vor dem 30. Juni 1996, aber voraussichtlich nicht nach dem 31. Dezember 1996 liegen, und die von der Werksstilllegung betroffenen Arbeitnehmer sollten jeweils zu einem späteren Zeitpunkt durch individuelle firmenseitige Kündigung oder durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Betrieb ausscheiden. Eine weitere Betriebsvereinbarung vom 7. bzw 13. März 1996 wurde erforderlich, weil sich auf Grund unvorhergesehener Entwicklungen innerhalb der internationalen C.-Gruppe der Termin für die Schließung des Produktionsstandorts N. in das Jahr 1997 verschoben und dies ua Änderungen bezüglich der Abfindungen erforderlich gemacht hatte.

Mit Schreiben vom 4. Dezember 1996 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis des Klägers unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31. August 1997 bezugnehmend auf die "Konzernentscheidung zur Restrukturierung von C. , sowie auf der Grundlage des Interessenausgleiches/Vereinbarung über Sozialplanvolumen vom 18.02.1994 und Sozialplan vom 15.03.1994/BV vom 13.03.1996". Seit dem 1. September 1997 war der Kläger arbeitslos. Am 25. Oktober 2000 und erneut am 17. Januar 2001 beantragte er unter Hinweis auf die genannten Vereinbarungen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt am 1. Januar 2001 und gab an, da die Vereinbarung über die Werkschließung vor dem 14. Februar 1996 erfolgt sei, müsse "der Vertrauensschutz gelten". Mit der Begründung, die Voraussetzungen für die Anwendung der Vertrauensschutzregelung des [§ 237 Abs 4](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) seien nicht erfüllt, verminderte die Beklagte jedoch im Bewilligungsbescheid vom 25. Januar 2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 12. April 2001 wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente den Zugangsfaktor von 1,0 um 0,144 (48 Kalendermonate x 0,003) auf 0,856; an Stelle von 46,9188 (nicht - wie vom Landessozialgericht (LSG) fälschlicherweise angegeben 49,9188) wurden der Rente 40,1625 persönliche Entgeltpunkte (EP) zu Grunde gelegt.

Das Sozialgericht hat die Klage mit Urteil vom 31. August 2001 abgewiesen. Auch die Berufung ist erfolglos geblieben. Das LSG hat in seinem Urteil vom 11. Oktober 2002 ausgeführt: Der Rentenanspruch des Klägers bestimme sich nach [§ 237 Abs 1 SGB VI](#) iVm [§ 77 Abs 2 Nr 2 SGB VI](#) in der seit dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung. Danach sei eine vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrente nur unter Minderung des Zugangsfaktors möglich. Dies werde beim Kläger nicht durch die Vertrauensschutzregelung des [§ 237 Abs 4 Satz 2 Nr 1b SGB VI](#) ausgeschlossen, wonach bei vor dem 14. Februar 1941 geborenen Versicherten die Altersgrenze von 60 Jahren nicht angehoben werde, wenn deren Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 14. Februar 1996 erfolgt sei, nach dem 13. Februar 1996 beendet worden sei und sie daran anschließend arbeitslos geworden seien oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen hätten. Der Kläger sei zwar vor dem 14. Februar 1941 geboren und nach dem 13. Februar 1996 bis zum Bezug der Altersrente arbeitslos gewesen. Sein Arbeitsverhältnis sei aber nicht auf Grund einer Kündigung oder Vereinbarung vor dem Stichtag 14. Februar 1996 beendet worden; vielmehr habe es erst durch die arbeitgeberseitige Kündigung vom 4. Dezember 1996 geendet. Die Vereinbarungen vom 18. Februar 1994 bzw der Sozialplan vom 15. März 1994, an die die Kündigung des Klägers angeknüpft habe, seien keine Vereinbarung iS des [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1b SGB VI](#). Zwar könnten nach dem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 30. Oktober 2001 ([B 4 RA 15/00 R - SozR 3-2600 § 237 Nr 1](#)) auch kollektive Vereinbarungen unter den Anwendungsbereich dieser Vorschrift fallen. Das gelte jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der kollektiven Vereinbarung unmittelbar einen bindenden Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber gestellt habe, der ohne die Möglichkeit des Widerrufs zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hätte. Interessenausgleich bzw Sozialplan der C. GmbH hätten aber nicht einmal ein Angebot der Arbeitgeberin auf individuelle Vertragsaufhebung enthalten, welches bereits vor der formellen Kündigung unmittelbar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers hätte führen können. Nach Wortlaut und Interessenlage der Vereinbarungen sei vielmehr davon auszugehen, dass sich die Arbeitgeberin nicht bereits abschließend individuell bezüglich des genauen Beendigungszeitpunkts der einzelnen Arbeitsverhältnisse habe binden wollen; diese hätten vielmehr später durch arbeitgeberseitige Kündigung oder einvernehmliche individuelle Vereinbarung zu unterschiedlichen Zeitpunkten beendet werden sollen. Zudem habe der Kläger vor dem Stichtag auch keine individualrechtliche Vereinbarung zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Arbeitgeberin abgeschlossen oder einen ihn bindenden Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt. Auch nach dem Schutzzweck des [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) sei es nicht gerechtfertigt, diese Vertrauensschutzregelung im Fall des Klägers anzuwenden. Die Norm diene nur dem Schutz derjenigen Versicherten, die am Stichtag schon arbeitslos gewesen seien oder die auf Grund der Rentenanswartschaft und im Vertrauen darauf, nach den damaligen Regelungen wegen Arbeitslosigkeit das Recht auf eine Altersrente bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres erlangen zu können, nicht mehr rückgängig zu machende, später zur Arbeitslosigkeit führende Dispositionen getroffen hätten und nicht mehr flexibel auf die neue Gesetzeslage hätten reagieren können.

Mit der vom LSG zugelassenen Revision rügt der Kläger eine Verletzung von [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#). Er trägt vor, die genannte Vorschrift setze voraus, dass das Arbeitsverhältnis des Versicherten auf Grund einer vor dem Stichtag 14. Februar 1996 ausgesprochenen Kündigung oder Vereinbarung zu einem Zeitpunkt nach dem Stichtag beendet worden sei. Ein Endtermin sei dafür nicht vorgesehen; diese Voraussetzung sei daher auch dann als gegeben anzusehen, wenn die Kündigung oder die Vereinbarung einen Beendigungszeitpunkt erst viele Jahre nach dem 13. Februar 1996 vorsehe. Des Weiteren sei es für die Anwendung der Vorschrift als unschädlich anzusehen, wenn der ursprünglich vorgesehene Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses lediglich auf einen früheren oder späteren Termin verändert werde, solange der veränderte Beendigungszeitpunkt nach dem 13. Februar 1996 liege. Diese Voraussetzungen seien hier unstreitig erfüllt. Entgegen der Auffassung des LSG sei das Arbeitsverhältnis auch auf Grund einer Vereinbarung als zweiter Alternative beendet worden. Eine solche Vereinbarung könne in Übereinstimmung mit dem Urteil des LSG Niedersachsen-Bremen vom 23. Januar 2003 ([L 1 RA 138/01](#)) und der Gesetzesbegründung auch eine kollektiv-rechtliche Regelung wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und ein Sozialplan sein; der Begriff sei nicht individualrechtlich zu verstehen. Entscheidend sei, dass bis zum Stichtag der Grund für die Beendigung gesetzt worden sei, dass ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der vor dem Stichtag zwischen der Geschäftsleitung und dem den einzelnen Arbeitnehmer vertretenden Betriebsrat vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der danach eingetretenen Arbeitslosigkeit bestehe und dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zur Disposition stehe. Der Interessenausgleich und die Vereinbarung über Sozialplanvolumen vom 18. Februar 1994 und der Sozialplan vom 15. März 1994 hätten hier als Vereinbarung der schrittweisen Beendigung aller Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des betroffenen Produktionsstandorts zu Grunde gelegen, und dadurch seien auch alle Dispositionsmöglichkeiten der Beteiligten erschöpft worden. Auch er - der Kläger - habe nicht mehr flexibel auf die neue Gesetzeslage reagieren können; er habe weder die Werksschließung rückgängig machen können noch sonst eine Dispositionsmöglichkeit gehabt; einen bindenden, zur Beendigung führenden Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wie dies in den Verfahren B 4 RA 13 und 15/00 R der Fall gewesen sei, habe er ohne Verlust eines Teils seiner Abfindung nicht stellen können; außerdem wäre er dann früher arbeitslos geworden. Grundlage und Anknüpfung für den Beendigungstatbestand seien damit die genannten Betriebsvereinbarungen und der Sozialplan gewesen, nicht die Kündigung der Arbeitgeberin vom 14. Dezember 1996. Neben dem rechtlichen und faktischen werde somit auch der vom Gesetz geforderte zeitliche Zusammenhang zwischen der Grundlage für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der nach dem Stichtag eingetretenen Arbeitslosigkeit gewahrt; das Kündigungsschreiben sei im Fall einer vollständigen Werksschließung letztlich nur noch ein rentenrechtlich unbeachtlicher Formalakt. Wenn vom Sinn und Zweck des Vertrauensschutzes her alle diejenigen älteren Arbeitnehmer geschützt werden sollten, die nicht mehr flexibel durch Hinausschieben des Rentenbeginns auf die neue Gesetzeslage hätten reagieren können, so treffe dies auch auf die vorliegende Konstellation zu. Es sei wertungswidersprüchlich, Arbeitnehmern, die auf Grund einer kollektiven Vereinbarung einen sie bindenden und zur Beendigung führenden Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestellt haben, Vertrauensschutz zu gewähren, aber diejenigen Arbeitnehmer, die keinen oder nur unter finanziellen Verlusten einen solchen Antrag stellen könnten und darüber hinaus dann noch früher arbeitslos würden, als nicht schutzwürdig anzusehen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 11. Oktober 2002 und das Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 31. August 2001 aufzuheben sowie die Beklagte unter Änderung des Bescheids vom 25. Januar 2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 12. April 2001 zu verurteilen, den Wert des Rechts auf Altersrente des Klägers unter Berücksichtigung des Zugangsfaktors 1,0 statt 0,856 festzustellen und ihm hieraus ab 1. Januar 2001 eine entsprechend höhere Rente zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Der Sozialplan der C. GmbH habe kein Angebot der Arbeitgeberin auf individuelle

Vertragsaufhebung enthalten, welches bereits vor der formellen Kündigung am 4. Dezember 1996 unmittelbar zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers hätte führen können. Nach Wortlaut und Interessenlage der Vereinbarungen sei vielmehr davon auszugehen, dass sich die Arbeitgeberin nicht bereits abschließend individuell bezüglich des genauen Beendigungszeitpunkts der einzelnen Arbeitsverhältnisse habe binden wollen; vielmehr hätten die einzelnen Arbeitsverhältnisse später durch arbeitgeberseitige Kündigung oder einvernehmliche individuelle Vereinbarung zu unterschiedlichen Zeitpunkten beendet werden sollen. Dies werde auch durch die Betriebsvereinbarung vom 7. März 1996 bestätigt. Wie der Kläger selbst ausführe, handele es sich um eine Ergänzung, weil sich der Termin für die Schließung in das Jahr 1997 verschoben habe. Erst ab diesem Zeitpunkt und somit nach dem Stichtag vom 14. Februar 1996 wäre eine Eigenkündigung ohne Abstriche bei der Abfindung möglich gewesen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe also noch zur Disposition der Vertragsparteien gestanden und erst durch die arbeitgeberseitige Kündigung vom 4. Dezember 1996 geendet. Der Auffassung, dass es sich dabei lediglich um eine bloße Formalie gehandelt habe, könne nicht gefolgt werden.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat der Kläger die Höhe der Abfindung, die er von seiner Arbeitgeberin bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erhalten hat, mit 126.992,78 DM angegeben. Die Beklagte hat erklärt, nach ihren Berechnungen ergebe sich eine Nachzahlung zum Ausgleich der Rentenminderung - bezogen auf den jetzigen Zeitpunkt - von 44.988,20 € und - bezogen auf das Jahr 2001 - von 42.150,01 €.

II

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den angefochtenen Bescheid der Beklagten zu Recht bestätigt.

Streitgegenstand ist ausschließlich, ob der Monatsbetrag der dem Kläger zuerkannten Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung eines Zugangsfaktors 1,0 zu ermitteln ist. Der Streitgegenstand wird durch den prozessualen Anspruch bestimmt, durch das vom Kläger auf Grund eines konkreten Sachverhalts an das Gericht gerichtete und im Klageantrag zum Ausdruck gekommene Begehren sowie durch den Klagegrund, aus dem sich die Rechtsfolge ergeben soll (stRspr, vgl. BSG Urteil vom 31. Juli 2002 - [B 4 RA 113/00 R](#) - veröffentlicht in JURIS, mwN). Der Kläger begehrt, wie dies auch in seinem Klageantrag zum Ausdruck kommt, nur die Festsetzung einer höheren Rente im Blick auf den begehrten Zugangsfaktor 1,0. Wegen der vom Kläger vorgenommenen Bestimmung des Streitgegenstands unterliegt der angefochtene Rentenbescheid der Beklagten daher nur insoweit der Nachprüfung im vorliegenden Rechtsstreit.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Berücksichtigung eines höheren Zugangsfaktors.

1. Wie das LSG zutreffend festgestellt hat, richtet sich der Rentenanspruch des im Dezember 1940 geborenen Klägers nach den Vorschriften des SGB VI in der zum Zeitpunkt des Rentenbeginns am 1. Januar 2001 geltenden Fassung ([§ 300 Abs 1 SGB VI](#); vgl. Senatsurteil vom 24. Februar 1999 - [B 5 RJ 28/98 R](#) - [SozR 3-2600 § 300 Nr 14](#)).

Der Monatsbetrag der Rente ergibt sich gemäß [§ 64 Nr 1 SGB VI](#), indem die unter Berücksichtigung des Zugangsfaktors ermittelten persönlichen EP, der Rentenartfaktor und der aktuelle Rentenwert mit dem Wert bei Rentenbeginn miteinander vervielfältigt werden. Der Zugangsfaktor ist also ein Berechnungselement der persönlichen EP; durch ihn werden nach [§ 63 Abs 5 SGB VI](#) Vor- und Nachteile einer unterschiedlichen Rentenbezugsdauer vermieden. Gemäß [§ 77 Abs 1 SGB VI](#) richtet sich der Zugangsfaktor nach dem Alter der Versicherten bei Rentenbeginn und bestimmt, in welchem Umfang EP bei der Ermittlung des Monatsbetrags der Rente zu berücksichtigen sind. EP, die noch nicht Grundlage einer Rente wegen Alters waren, werden bei Renten wegen Alters, die mit Ablauf des Kalendermonats nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder eines für den Versicherten maßgebenden niedrigeren Rentenalters beginnen, in vollem Umfang berücksichtigt (Zugangsfaktor 1,0 - [§ 77 Abs 2 Nr 1 SGB VI](#)). Bei Renten wegen Alters, die vorzeitig in Anspruch genommen werden, ist der Zugangsfaktor für jeden Kalendermonat um 0,003 niedriger als 1,0 ([§ 77 Abs 2 Nr 2 Buchst a SGB VI](#)). So liegt der Fall beim Kläger; dieser hat eine Rente wegen Alters vorzeitig in Anspruch genommen. Dies ergibt sich aus der Sonderregelung des [§ 237 SGB VI](#).

a) Unter den hier unstreitigen Voraussetzungen des [§ 237 Abs 1 SGB VI](#) haben Versicherte, die - wie der Kläger - vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, ab Vollendung des 60. Lebensjahres Anspruch auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit. Nach [§ 237 Abs 3 SGB VI](#) wird jedoch die Altersgrenze von 60 Jahren für diese Rente für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1936 geboren sind, angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente ist möglich (Satz 2); die Anhebung der Altersgrenze und die vorzeitige Inanspruchnahme bestimmen sich nach Anlage 19 (Satz 3). Daraus ergibt sich für den im Dezember 1940 geborenen Kläger eine Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit um 48 Monate. Er kann diese Altersrente entweder erst nach Vollendung des 64. Lebensjahres in Anspruch nehmen oder muss bei vorzeitiger Inanspruchnahme ab dem 60. Lebensjahr Abschläge in Gestalt des verminderten Zugangsfaktors in Kauf nehmen.

b) Wie das LSG im Ergebnis zu Recht festgestellt hat, greift die Ausnahmeregelung des [§ 237 Abs 4 SGB VI](#) nicht zu Gunsten des Klägers ein. Nach dieser Vorschrift wird die Altersgrenze von 60 Jahren bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit für bestimmte Versicherte nur in dem dort festgelegten Umfang angehoben. Begünstigt sind: (1) Versicherte, die bis zum 14. Februar 1941 geboren sind und (a) am 14. Februar 1996 arbeitslos waren oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben oder (b) deren Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 14. Februar 1996 erfolgt ist, nach dem 13. Februar 1996 beendet worden ist und die daran anschließend arbeitslos geworden sind oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben, ferner (2) Versicherte, die bis zum 14. Februar 1944 geboren sind und auf Grund einer Maßnahme nach Artikel 56 § 2 Buchst b des Vertrages über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS-V), die vor dem 14. Februar 1996 genehmigt worden ist, aus einem Betrieb der Montanindustrie ausgeschieden sind, und schließlich (3) Versicherte, die vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben, wobei Zeiten, in denen Versicherte wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe versicherungspflichtig waren, nicht mitzählen.

aa) Der Kläger weist zwar das jeweils erforderliche Geburtsdatum auf, die weiteren Voraussetzungen eines der angeführten Sondertatbestände erfüllt er aber nicht. Zwar hat das LSG im Einzelnen Ausführungen nur dazu gemacht, dass der Kläger nicht iS des [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1 Buchst a SGB VI](#) arbeitslos war und sein Arbeitsverhältnis nicht - wie von ihm vorgetragen - iS des [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) auf Grund einer Kündigung oder auf Grund einer Vereinbarung, die vor dem 14. Februar 1996 ausgesprochen bzw getroffen worden ist, beendet worden ist. Jedoch besteht auch kein Anhalt dafür, dass einer der anderen Ausnahmetatbestände erfüllt sein könnte. Insbesondere ergibt sich aus den vom LSG beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten, dass der Kläger keine 45 Jahre (= 50

Kalendermonate) mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit iS des [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 3 SGB VI](#) hat, sondern nur 503 berücksichtigungsfähige Monate mit solchen Beiträgen.

bb) Nach den von der Revision nicht mit zulässigen Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat bindenden ([§ 163](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG)) tatsächlichen Feststellungen das LSG war der Kläger am 14. Februar 1996 nicht arbeitslos. Er hat auch nicht schon vor diesem Zeitpunkt einen ihn bindenden Antrag auf Auflösung seines Arbeitsverhältnisses gestellt, der es ohne weiteres zu einem späteren Zeitpunkt beendet hätte, weil er damit auf ein bindendes Angebot seiner Arbeitgeberin reagiert hätte (vgl BSG Urteil vom 30. Oktober 2001 - [B 4 RA 15/00 R](#) - [SozR 3-2600 § 237 Nr 1](#)). Sein Arbeitsverhältnis wurde seitens seiner Arbeitgeberin erst am 4. Dezember 1996 gekündigt. Zutreffend hat das LSG diese unter Bezug auf den vor dem 14. Februar 1996 getroffenen Interessenausgleich und die Sozialplanvereinbarungen ausgesprochene Kündigung des Klägers nicht als Beendigungsgrund iS des [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) beurteilt. Dass der Kläger am gesetzlichen Stichtag bereits auf Grund der angekündigten Werksschließung mit einer Kündigung rechnen musste und sich seine Arbeitgeberin bei der Kündigung darauf bezog, erfüllt die in [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) genannten Voraussetzungen nicht. Die Vorschrift stellt vielmehr ausdrücklich auf eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab; dasselbe gilt für eine vor dem 14. Februar 1996 erfolgte Befristung, die nach [§ 237 Abs 4 Satz 2 SGB VI](#) einer vor dem genannten Stichtag abgeschlossenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichgestellt wird.

Zwar ist einzuräumen, dass die erforderliche Vereinbarung nicht zwingend zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen sein muss. Anhaltspunkte dafür, dass der Betriebsrat sich hier stellvertretend für die Beschäftigten mit einer Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse spätestens zum Zeitpunkt der Werksschließung oder einer bis dahin erfolgenden Befristung aller Arbeitsverhältnisse einverstanden erklärt hätte, ergeben sich hier aber nicht. Zum einen sind Festlegungen in einem Interessenausgleich nach [§ 112](#) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), die zu der Frage getroffen werden, ob, wann und wie eine Betriebsänderung bzw Betriebsstilllegung erfolgt (vgl dazu BAG Beschluss vom 17. September 1991 - [1 ABR 23/91](#) - [BAGE 68, 277](#), 286; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/ Schmidt, BetrVG-Komm, 21. Aufl 2002, §§ 112, 112a RdNr 12 mwN) ungeachtet der im Übrigen umstrittenen Rechtsnatur des Interessenausgleichs (vgl dazu Matthes in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Auflage 2000, Band 3, § 361 RdNr 27 ff) grundsätzlich und anders als der Sozialplan ([§ 112 Abs 1 Satz 3 BetrVG](#)) keine Betriebsvereinbarung; diese Festlegungen wirken daher nicht als objektives Recht unmittelbar auf die einzelnen Arbeitsverträge ein (Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, aaO, §§ 112, 112a RdNr 52 mwN). Zum anderen sind im vorliegenden Fall die Festlegungen zur Werksschließung ausweislich der vom LSG in Bezug genommenen Vereinbarung vom 18. Februar 1994 unter Aufrechterhaltung der unterschiedlichen Auffassungen der C. GmbH und des Betriebsrats zur Notwendigkeit der Werksschließung getroffen worden; der Betriebsrat hat auch die beabsichtigten Maßnahmen zum Personalabbau und den letztendlichen Wegfall aller Arbeitsplätze im Produktionsbereich mit Auslaufen der Produktion lediglich zur Kenntnis genommen (vgl Präambel Satz 3 und 4 und Nr 2 Abs 4 Satz 2 der Vereinbarung vom 18. Februar 1994). Im übrigen war firmenseitig neben dem Wegfall der Arbeitsplätze auch der Erhalt der Arbeitsplätze durch Betriebsübergang nach [§ 613a](#) Bürgerliches Gesetzbuch und das Angebot eines Ersatzarbeitsplatzes angesprochen (Nr 3 Abs 2 der Vereinbarung vom 18. Februar 1994). Eine den Kläger wie seine Arbeitgeberin gleichermaßen bindende unumkehrbare Disposition über sein Arbeitsverhältnis wurde daher auch mit den Sozialplanvereinbarungen nicht getroffen, die an diese Maßnahmen anknüpfen. Vielmehr entstanden danach die in den Vereinbarungen begründeten Ansprüche erst "zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses" (vgl die Schlussbestimmungen Abschnitt VI Nr 1 der Sozialplanvereinbarung vom 15. März 1994). Die in Rechtsprechung und Literatur (LSG Niedersachsen-Bremen Urteil vom 23. Januar 2003 - [L 1 RA 138/01](#) - veröffentlicht in JURIS; Pabst/Welter, NZS 2001, 474, 475) teilweise vertretene Auffassung, im Sinne der Vertrauensschutzregelung des [§ 237 Abs 4 SGB VI](#) könne es nicht schädlich sein, dass es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines individualrechtlichen Vollzugs bedürfe, wenn die Betriebsänderung, aus deren Anlass der Sozialplan erstellt worden sei, das Auslaufen aller Arbeitsverhältnisse zwingend vorgesehen habe, führt mithin hier schon deshalb nicht weiter, weil es an einer derartigen zwingenden Vorgabe fehlt.

cc) [§ 237 Abs 4 SGB VI](#) enthält insoweit auch keine planwidrige Gesetzeslücke, als er in Satz 1 Nr 1 Buchst b und Satz 2 im Fall eines am Stichtag noch nicht arbeitslosen und auch noch nicht gekündigten Versicherten verlangt, dass am Stichtag eine ihn bindende Vereinbarung zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vorgelegen haben muss. Die Regelung entspricht dem vormaligen [§ 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#), eingefügt durch Art 2 Nr 11 des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23. Juli 1996 (RuStFöG - BGBl I, 1078). Sie betrifft Versicherte, die von der ursprünglichen Anhebung der Altersgrenze von 60 Jahren für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit nach [§ 38](#) iVm [§ 41 Abs 1 SGB VI](#) idF des Rentenreformgesetzes 1992 nicht betroffen waren und ergänzt somit die mit [§ 41 Abs 1 SGB VI](#) idF des Art 2 Nr 5 RuStFöG vorgezogene und mit [§ 41 Abs 1 SGB VI](#) idF des Art 1 Nr 10 des Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetzes (WFG) vom 25. September 1996 ([BGBl I, 1461](#)) beschleunigte Anhebung dieser Altersgrenze. Zu diesem Personenkreis gehört der Kläger. Er hätte nach dem zum Zeitpunkt der Sozialplanvereinbarungen vom 18. Februar und 15. März 1994 geltenden Recht ab 1. Januar 2001 Altersrente wegen Arbeitslosigkeit bei Inanspruchnahme ab dem 60. Lebensjahr ohne Abschlag erhalten. Nach [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1 Buchst b](#) iVm Satz 2 SGB VI soll es für Versicherte, die am 14. Februar 1996 das 55. Lebensjahr bereits vollendet hatten, bei der alten Rechtslage bleiben, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits arbeitslos waren oder in der Aussicht auf eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit Dispositionen getroffen hatten, die zur Arbeitslosigkeit führen (vgl [BT-Drucks 13/4336](#), Begründung A III, S 16). Die hier in Rede stehende Einschränkung entspricht dieser Zielsetzung. Ohne eine (eigene) Disposition des am Stichtag noch nicht arbeitslosen und auch noch nicht gekündigten Arbeitnehmers kann dessen in die frühere Regelung gesetztes Vertrauen am Stichtag nicht verletzt sein. Insoweit bedarf es auch keiner weiteren Untersuchung, inwieweit der Sozialplan im vorliegenden Fall etwa dem Interesse des von der neuen Rechtslage betroffenen Klägers nicht gerecht wird. Der Kläger ist rentenrechtlich nicht anders gestellt als andere Versicherte, die am 14. Februar 1996 noch nicht arbeitslos, aber von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht waren, denen aber keine Ansprüche aus einem Sozialplan zustanden.

2. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Anhebung der Altersgrenze nach Maßgabe des [§ 237 Abs 3 SGB VI](#) für den Kläger und seinen Ausschluss von der Ausnahmeregelung nach [§ 237 Abs 4 SGB VI](#) bestehen nicht. In seinem heutigen Urteil im Rechtsstreit zu dem Az [B 5 RJ 44/02 R](#) (zur Veröffentlichung bestimmt) hat der Senat im Fall eines im September 1939 geborenen Klägers, dessen Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen im Januar 1997 gekündigt wurde, diese Regelungen bereits als mit dem Eigentumsschutz aus [Art 14 Grundgesetz \(GG\)](#), dem rechtsstaatlichen Grundsatz des Vertrauensschutzes und dem Gleichbehandlungsgebot aus [Art 3 Abs 1 GG](#) vereinbar angesehen. Dass der Kläger hier anders als in dem dort entschiedenen Fall auf Grund der vor dem Stichtag 14. Februar 1996 bereits angekündigten Werksschließung die Kündigung letztlich hinnehmen musste, ändert an dieser Beurteilung nichts. Zum einen war der Kläger am Stichtag jünger, nämlich erst 55 Jahre alt und konnte sich immerhin aus einem noch ungekündigten Arbeitsverhältnis heraus um eine andere Beschäftigung bemühen. Zum anderen hatte er - anders als der Kläger in dem genannten Fall - mit der ihm gewährten

Abfindung bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auch eine realistische - ihm in der Anlage der von ihm verwendeten Rentenantragsformulare bekanntgegebene - Möglichkeit, die mit der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente verbundene Rentenminderung durch Beitragszahlungen nach [§ 187a Abs 1 SGB VI](#) ganz oder teilweise auszugleichen. Diese Möglichkeit besteht im übrigen auch heute noch; denn nach der genannten Vorschrift können derartige Ausgleichszahlungen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erfolgen (vgl Verbandskomm, [§ 187a SGB VI](#) RdNr 2, 4, Stand Oktober 1999). Wie die Einlassungen der Beteiligten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erkennen lassen, lag die Abfindung, die der Kläger von seiner Arbeitgeberin für den Verlust seines Arbeitsplatzes erhalten hat, weit über dem Betrag, der für einen vollständigen Ausgleich der Rentenminderung zum heutigen Zeitpunkt aufgebracht werden müsste.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs 1 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

BRD

Saved

2004-07-01