

B 4 RA 45/04 R

Land

Bundesrepublik Deutschland

Sozialgericht

Bundessozialgericht

Sachgebiet

Rentenversicherung

Abteilung

4

1. Instanz

SG Dresden (FSS)

Aktenzeichen

S 22 RA 741/01

Datum

14.11.2002

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

L 4 RA 47/03

Datum

02.06.2004

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

B 4 RA 45/04 R

Datum

05.07.2005

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Wurde vor dem Stichtag die Beendigung des Arbeitsvertrags bei Eintritt einer bestimmten Altersgrenze vereinbart und bewirkte diese vereinbarte Befristung die Beendigung ist bei einer vor 1941 geborenen Versicherten bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente der Zugangsfaktor nicht herabzusetzen.

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landessozialgerichts vom 2. Juni 2004 wird zurückgewiesen. Die Beklagte hat der Klägerin auch die außergerichtlichen Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten.

Gründe:

I

Die Beteiligten streiten über den Wert des Rechts auf Altersrente (für Frauen) insoweit, als die Beklagte in ihrer Rentenhöchstwertfestsetzung den Vorleistungswert der Klägerin wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente um neun Kalendermonate dauerhaft um 2,7 vH kürzte.

Die am 19. September 1940 geborene Klägerin war seit September 1990 bei der Firma T. in D. beschäftigt. In § 9 Abs 1 des Arbeitsvertrags vom 17. August 1990 wurde Folgendes vereinbart: "Das Arbeitsverhältnis läuft auf unbefristete Zeit. Es endet jedoch spätestens mit Vollenden des 60. Lebensjahres". Auf Grund dieser Vereinbarung schied die Klägerin am 30. September 2000 aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Die Beklagte erkannte der Klägerin mit Bescheid vom 26. Oktober 2000 antragsgemäß ab 1. Oktober 2000 ein Recht auf Altersrente (für Frauen) zu. Bei der Feststellung des Werts dieses Rechts minderte sie den Zugangsfaktor von 1,0 wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente um 0,027 (0,003 x neun Kalendermonate) auf 0,973 und berücksichtigte dadurch nur 97,3 vH der von der Klägerin erzielten 31,4149 Entgeltpunkte (EP)-Ost (28,5560 EP-Ost für Beitragszeiten und 2,8589 EP-Ost für beitragsfreie Zeiten), nämlich nur 30,5667 "persönliche EP-Ost". Demgemäß stellte sie den Geldwert des Stammrechts der Klägerin auf dynamisierbare Altersrente auf 1.291,75 DM statt auf 1.327,59 DM fest. Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 3. August 2001 zurück.

Das Sozialgericht (SG) Dresden hat den Klagen, die in der Sache auf die Festsetzung eines höheren Werts des Rechts auf Altersrente unter Anwendung des Zugangsfaktors 1,0 gerichtet waren, durch Urteil vom 14. November 2002 stattgegeben und unter Aufhebung der bisherigen Rentenhöchstwertfestsetzung die Beklagte verurteilt, den Wert des Rechts auf Altersrente unter Berücksichtigung des Zugangsfaktors 1,0 festzusetzen und hieraus ab dem 1. Oktober 2000 der Klägerin eine entsprechend höhere Rente zu zahlen.

Das Sächsische Landessozialgericht (LSG) hat durch Urteil vom 2. Juni 2004 die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des SG zurückgewiesen und ua ausgeführt: Maßstabsnorm sei [§ 237a Abs 1, 2, 3 Satz 1 Nr 1 Buchst b, Satz 2](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) idF des Rentenreformgesetzes 1999 (RRG 1999) vom 16. Dezember 1997 ([BGBl I 2998](#)). Aus [§ 237a Abs 2 Satz 2 iVm der Anlage 20 SGB VI](#) ergebe sich, dass grundsätzlich bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente für Frauen eine Minderung der Altersrente in Kauf zu nehmen sei. Vorliegend finde jedoch die Ausnahmeregelung des [§ 237a Abs 3 Satz 1 Nr 1 Buchst b iVm Abs 3 Satz 2 SGB VI](#) Anwendung. Demgemäß habe die Klägerin Anspruch auf Feststellung der Altersrente für Frauen ohne Minderung des Zugangsfaktors. Die Klägerin habe am 17. August 1990 einen Arbeitsvertrag geschlossen, der nach [§ 9 Abs 1 Satz 2](#) spätestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres ende. Diese Regelung sei eine Befristung. Insoweit folge das LSG der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 14. August 2002 - [7 AZR 469/01](#)). Auch die übrigen Voraussetzungen der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente für Frauen ohne eine Minderung lägen vor. Die Klägerin sei zwischen dem 31. Dezember 1939 und 7. Mai 1941 geboren. Ihr Arbeitsverhältnis sei durch den

Arbeitsvertrag vom 17. August 1990 auf die Vollendung des 60. Lebensjahres befristet worden. Auf Grund dieser Vereinbarung habe das Beschäftigungsverhältnis am 30. September 2000 geendet.

Die Beklagte hat die vom LSG zugelassene Revision eingelegt. Sie rügt eine Verletzung des [§ 237a Abs 3 SGB VI](#). Bei dieser Vertrauensschutzregelung sei auf die Verhältnisse am Stichtag (7. Mai 1996) abzustellen. Die Frage, ob eine Befristung vorgelegen habe, müsse deshalb nach den zu diesem Zeitpunkt maßgebenden arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten beurteilt werden, auch wenn sich zwischenzeitlich die Rechtsauffassung des BAG geändert habe. Nach der damaligen Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 20. Dezember 1984 - [2 AZR 3/84, DB 1986, 281](#)) sei die Vereinbarung einer Altersgrenze nicht als Befristung, sondern als auflösende Bedingung anzusehen gewesen. Der Gesetzgeber habe im Rahmen der Vertrauensschutzregelung des [§ 237a Abs 3 SGB VI](#) nur bestimmte Personenkreise ausnehmen wollen. Bei Anwendung der geänderten Rechtsauffassung des BAG würde die Vertrauensschutzregelung ins Leere laufen, da in vielen Tarifverträgen geregelt sei, dass das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf eines bestimmten Lebensalters ende. Es müssten zudem unzählige Renten ohne Rentenminderung gezahlt werden. Der geplante Einspareffekt von jährlich ca 190 Millionen Euro würde somit gemindert.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sächsischen Landessozialgerichts vom 2. Juni 2004 und das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 14. November 2002 aufzuheben und die Klagen abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des LSG für zutreffend und verweist auf die Urteile des Bundessozialgerichts vom 30. Oktober 2001 - [B 4 RA 10/00 R, B 4 RA 13/00 R](#) und [B 4 RA 15/00 R](#).

II

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Urteil des LSG verletzt Bundesrecht nicht.

Das LSG hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des SG vom 14. November 2002 zu Recht zurückgewiesen. Denn das SG hat auf die zulässigen Anfechtungs- und (unechten) Leistungsklagen ([§ 54 Abs 1](#) und 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG)) der Klägerin hin zu Recht die Rentenhöchstwertfestsetzung der Beklagten aufgehoben, diese zur Festsetzung des Werts des Rechts auf Altersrente unter Berücksichtigung eines Zugangsfaktors von 1,0 verpflichtet und zur Zahlung entsprechend höherer monatlicher Geldbeträge ab dem 1. Oktober 2000 verurteilt.

1. Entgegen der Auffassung der Beklagten erfasst der Anwendungsbereich des [§ 237a Abs 3 Satz 1 Nr 1 Buchst b](#) iVm Satz 2 Regelung 1 SGB VI idF des RRG 1999 (= [§ 237a Satz 1 Nr 1 Buchst b](#) iVm Satz 2 Regelung 1 SGB VI idF des Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetzes (WFG) vom 25. September 1996 ([BGBl I 1461](#))) auch diejenigen weiblichen Versicherten, die - wie die Klägerin - vor dem Stichtag (7. Mai 1996) im Arbeitsvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 6. Mai 1996 bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze vereinbart haben und deswegen ausgeschieden sind, denn auch sie konnten auf die Gesetzesänderung, die eine Anhebung der Altersgrenze zur Folge hatte, und auf die damit bedingte Minderung des Zugangsfaktors bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente nicht mehr flexibel reagieren.

a) Nach [§ 237a Abs 3 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) idF des RRG 1999 (= [§ 237a Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) idF des WFG) wird bei vor 1941 geborenen weiblichen Versicherten die Altersgrenze von 60 Jahren nicht angehoben, wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 7. Mai 1996 erfolgt ist, nach dem 6. Mai 1996 beendet worden ist. Nach [§ 237a Abs 3 Satz 2](#) Regelung 1 SGB VI idF des RRG 1999 (= [§ 237a Satz 2](#) Regelung 1 SGB VI idF des WFG) steht einer vor dem 7. Mai 1996 abgeschlossenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine vor diesem Tag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses gleich.

[§ 237a Abs 3 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) idF des RRG 1999 betrifft ua den arbeitsrechtlichen Normalfall des Arbeitsvertrags auf unbestimmte Dauer (Dauerschuldverhältnis), der durch einseitige Willenserklärung ("Kündigung") oder mehrseitiges Rechtsgeschäft ("Vereinbarung") beendet wird (zur Vereinbarung: BSG Urteil vom heutigen Tag - [B 4 RA 5/03 R](#)). Satz 2 Regelung 1 dieser Vorschrift stellt durch die Formulierung "eine vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses" den Arbeitsvertrag bestimmter Dauer (= befristetes Arbeitsverhältnis) dem Arbeitsvertrag unbestimmter Dauer gleich.

b) Die Vereinbarung einer Altersgrenze ist arbeitsrechtlich der typische Fall der vertraglichen Regelung einer auflösenden Höchstbefristung des Arbeitsvertrages, bei der der Beendigungszeitpunkt kalendermäßig bestimmt ist (vgl BAG Urteil vom 14. August 2002 - [7 AZR 469/01, BAGE 102, 174 = DB 2003, 394](#); BAG Urteil vom 19. November 2003 - [7 AZR 296/03, DB 2004, 1045, 1046](#), zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen; dazu auch: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 11. Aufl (2005), §§ 37 ff insbesondere § 39 RdNr 59 ff; Müller-Glöße in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 5. Aufl (2005), [§ 3 TzBfG](#) RdNr 10, § 14 TzBfG RdNr 77 f; Lipke in KR-Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 7. Aufl (2004), [§ 14 TzBfG](#) RdNr 214 ff; Richardi, NZA 2001, 57, 61 f). Diese Fallgestaltung fällt deshalb unter den Anwendungsbereich des [§ 237a Abs 3 Satz 1 Nr 1 Buchst b](#) iVm Satz 2 Regelung 1 SGB VI idF des RRG 1999.

c) Die Anwendung des [§ 237a Abs 3 Satz 1 Nr 1 Buchst b](#) iVm Satz 2 Regelung 1 SGB VI idF des RRG 1999 setzt jedoch weiter voraus, dass die vereinbarte Befristung auch die Beendigung des Arbeitsvertrags bewirkt hat, der Arbeitsvertrag darf also nicht bereits vor Beginn der vereinbarten Befristung unwirksam geworden sein. Denn ein Arbeitsvertrag bestimmter Dauer (= befristetes Arbeitsverhältnis) endet mit Ablauf der Frist, dh die auflösende Befristung bewirkt - ohne weiteren Rechtsakt - die Beendigung des Arbeitsvertrags mit Beginn des vereinbarten Endtermins ([§ 163](#) iVm [§ 158 Abs 2](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Die Wirkung jeder auflösenden Befristung eines Rechtsakts besteht ausschließlich in dem Unwirksamwerden dieses Rechtsakts; demgemäß hängt sie notwendig von der Bedingung ab, dass der Rechtsakt bis zum Fristende (Beginn des Endtermins) noch wirksam ist, also nicht bereits vorher durch einen weiteren Rechtsakt (zB außerordentliche Kündigung; Aufhebungsvertrag) unwirksam geworden ist.

d) Hier liegt der Fall einer vereinbarten, auflösenden (Höchst-)Befristung des Arbeitsvertrags vor. Die im September 1940 geborene Klägerin hatte mit ihrem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vom 17. August 1990 vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze ("Vollenden des 60. Lebensjahres") endet. Nach den nicht mit zulässigen und begründeten Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat bindenden ([§ 163 SGG](#)) tatsächlichen Feststellungen des LSG ist der Arbeitsvertrag auf Grund der vereinbarten Befristung auch unwirksam geworden. Denn danach endete das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf Grund dieser Vereinbarung mit Ablauf des ("am") 30. September 2000, nachdem diese am 19. September 2000 ihr 60. Lebensjahr vollendet hatte.

2. Die Auffassung der Beklagten, der Deutsche Bundestag sei 1996 von der damaligen Rechtsprechung des BAG ausgegangen und habe solche vereinbarten Altersgrenzen nicht als Befristung, sondern als auflösende Bedingung verstanden, findet schon in den sog Gesetzesmaterialien (vgl [BT-Drucks 13/5108 S 14](#) zu Nr 28; [BT-Drucks 13/4877 S 30](#) zu Nr 5 (§ 237); [BT-Drucks 13/4336 S 24](#) zu Nr 17 (§ 237)) keine Stütze. Der maßgebliche Gesetzestext spricht von einer "vereinbarten Befristung". Es fehlt eine Andeutung dafür, das Gesetz habe den Ausdruck "Befristung" anders als in [§ 163 BGB](#) oder in [§ 32 Abs 2 Nr 1](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch verstanden.

Im Übrigen ist die ältere Rechtsprechung des BAG (vgl Urteil vom 20. Dezember 1984 - [2 AZR 3/84, DB 1986, 281, 282](#)) überholt. Das BAG hat diese aufgegeben, die vorgenannte Literatur hat sich dem angeschlossen. Zudem hat auch die ältere Rechtsprechung des BAG auf in diesem Sinne "auflösend bedingte" Arbeitsverträge die arbeitsrechtlichen Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge entsprechend angewandt (vgl BAG aaO).

3. Ferner ist zu der vergleichbaren Regelung für Arbeitslose, die vorzeitig Rente in Anspruch nehmen ([§ 237 Abs 2 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) idF des Gesetzes zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23. Juli 1996 ([BGBl I 1078](#)) = [§ 237 Abs 4 Satz 1 Nr 1 Buchst b SGB VI](#) idF des RRG 1999), geklärt, dass von dieser Übergangsregelung auch diejenigen erfasst werden, die vor dem Stichtag auf Grund der bisherigen Rechtslage bindende arbeitsrechtliche Dispositionen getroffen hatten, die nicht mehr rückgängig gemacht werden konnten - also die nicht - etwa durch Hinausschieben des Rentenbeginns - flexibel auf die neue Gesetzeslage reagieren konnten (vgl BSG Urteil vom 30. Oktober 2001 - [B 4 RA 15/00 R, SozR 3-2600 § 237 Nr 1](#) S 9 f; dazu auch: BSG Urteil vom 28. Oktober 2004 - [B 4 RA 60/03 R](#), veröffentlicht in JURIS; BSG Urteil vom heutigen Tag - [B 4 RA 5/03 R](#), vgl auch BSG Urteil vom 25. Februar 2004 - [B 5 RJ 62/02 R, SozR 4-2600 § 237 Nr 2](#) RdNr 14; BSG Urteil vom 7. Juli 2004 - [B 8 KN 7/03 R, SozR 4-2600 § 237 Nr 4](#) RdNr 21).

Der Fall einer individuell vereinbarten Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegt noch näher an dem Kernbereich der Vertrauensschutzregelung. Denn die (bindende) Vereinbarung einer auflösenden Befristung bewirkt - ohne weiteren Rechtsakt - das Unwirksamwerden des Arbeitsvertrags ("Beendigung des Arbeitsverhältnisses") bei Eintritt des vereinbarten Endtermins, sofern der Arbeitsvertrag zu diesem Zeitpunkt noch wirksam ist. Die Klägerin hätte deshalb einseitig den Arbeitsvertrag nur vor dem vereinbarten Endtermin beenden, nicht aber die Frist verlängern können.

Wenn - wie hier - jedenfalls in einem vor dem Stichtag abgeschlossenen individuellen Arbeitsvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze vereinbart worden ist und diese Vereinbarung nach dem 6. Mai 1996 auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirkt hat, ist die Übergangsregelung des [§ 237a Abs 3 Satz 1 Nr 1 Buchst b](#) iVm Satz 2 Regelung 1 SGB VI idF des RRG 1999 und nicht die Grundregelung des [§ 237a Abs 2](#) iVm Anlage 20 SGB VI idF des RRG 1999 (= [§ 41 Abs 2](#) iVm Anlage 20 SGB VI idF des WFG) und des [§ 77 Abs 2 Nr 1 SGB VI](#) idF des Rentenreformgesetzes 1992 vom 18. Dezember 1989 ([BGBl I 2261](#)), auf die die Beklagte ihre Entscheidung gestützt hat, anzuwenden; dann darf bei vor 1941 geborenen weiblichen Versicherten - wie bei der Klägerin - der Zugangsfaktor nicht herabgesetzt werden, er beträgt - wie SG und LSG zutreffend entschieden haben - 1,0.

Die Revision der Beklagten ist mithin zurückzuweisen.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf den [§§ 183, 193 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

BRD

Saved

2005-09-09