

L 21 RA 147/04

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
21
1. Instanz
SG Neuruppin (BRB)
Aktenzeichen
S 5 RA 60/03
Datum
30.03.2004
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 21 RA 147/04
Datum
15.02.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie
Urteil

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts Neuruppin vom 30. März 2004 und der Bescheid der Beklagten vom 24. Juli 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. Dezember 2002 aufgehoben. Die Beklagte wird verpflichtet, den Bescheid vom 14. Februar 2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05. Mai 2000 und den Bescheid vom 07. April 2006 zu ändern und dem Kläger ab 01. Februar 2000 Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter Zugrundelegung des Zugangs-faktors 1,0 zu gewähren. Die Beklagte trägt die außergerichtlichen Kosten des Rechts-streits. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt im Rahmen eines Überprüfungsverfahrens von der Beklagten Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter Zugrundelegung eines Zugangsfaktors von 1,0 anstelle von 0,889.

Der 1940 geborene Kläger war bis zum 31. März 1998 als Bauingenieur bei der Stadtverwaltung W beschäftigt. Danach war er arbeitslos.

Im Juli 1999 beantragte er bei der Beklagten Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und gab hierbei an, sein Arbeitsverhältnis sei aufgrund einer Vereinbarung beendet worden, die vor dem 14. Februar 1996 erfolgt sei. Er fügte den "Auflösungsvertrag zur Inanspruchnahme des Vorruhestandes auf Grundlage der Dienstvereinbarung vom 11. Oktober 1994" mit der Stadt W vom 03. September 1997 und die von ihm unterzeichnete "Erklärung im Zusammenhang eines künftigen Auflösungsvertrages in Verbindung mit der Dienstvereinbarung zum sozialverträglichen Abbau" vom 24. Oktober 1994 bei.

In § 1 des "Auflösungsvertrages" heißt es, das Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien ende mit Ablauf des 31. März 1998 auf Veranlassung des Arbeitgebers unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist im beiderseitigen Einvernehmen aus betrieblichen und gesundheitlichen Gründen.

Die Erklärung vom 24. Oktober 1994, die dem Kläger im Personalbüro der Stadtverwaltung von dieser vorformuliert ausgehändigt und von ihm unterschrieben wurde, lautet:

"Entsprechend § 4 Abs. 5 der Dienstvereinbarung zum sozialverträglichen Personalabbau der Stadtverwaltung W vom 11.10.1994 erkläre ich mich durch Niederschrift einverstanden unter der Voraussetzung, daß obengenannte Vereinbarung, mit dem vollständigen Inhalt des § 4 noch Bestand hat und § 128 AFG Abs. (1) Satz 2, 1b anzuwenden ist, mein Arbeitsverhältnis durch einen Auflösungsvertrag zu beenden.

Somit wäre der Termin meines Ausscheidens aus der Stadtverwaltung W der 31.03.1998. "

Nachdem die Beklagte den Kläger darauf hingewiesen hatte, dass kein Vertrauensschutz bestehe und bei der Altersrente ein Abschlag von 11,1 v. H. hingenommen werden müsse, gelangte ein Schreiben des Bürgermeisters der Stadt W vom 16. Dezember 1999 zu den Akten, in dem dieser mitteilt, dass durch die Inanspruchnahme der Dienstvereinbarung von 16 MitarbeiterInnen betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden konnten. Der Kläger habe bereits am 24. Oktober 1994 erklärt, dass er am 31. März 1998 ausscheiden werde. Mit seiner Erklärung (vom 24. Oktober 1994) und der Unterschrift des Bürgermeisters (Kenntnisnahme und Bestätigung) sei eine verbindliche Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen. Erst durch die Abgabe der Erklärung (vom 24. Oktober 1994) habe eine langfristige Personalentwicklung erzielt werden können.

Mit Bescheid vom 14. Februar 2000 bewilligte die Beklagte dem Kläger Altersrente wegen Arbeitslosigkeit ab dem 01. Februar 2000. Sie

legte hierbei einen Zugangsfaktor von 0,889 zugrunde, den sie durch Multiplikation von 37 Kalendermonaten, um die die Rente wegen Alters vorzeitig in Anspruch genommen worden sei, mit dem Faktor 0,003 errechnete.

Den hiergegen eingelegten Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 05. Mai 2000 zurück. Zur Begründung heißt es im Wesentlichen, eine Vereinbarung über die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses müsse so gestaltet sein, dass die konkrete Willenserklärung beider Parteien hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eindeutig zum Ausdruck komme. Der Erklärung vom 24. Oktober 1994 sei eine Willenserklärung des Arbeitgebers nicht zu entnehmen.

Hiergegen hatte der Kläger Klage zum Sozialgericht Neuruppin zum Geschäftszeichen S 5 RA 254/00 erhoben und Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter Zugrundelegung eines Zugangsfaktors von 1,0 begehrt.

Mit Urteil vom 26. September 2000 hatte das Sozialgericht Neuruppin die Beklagte unter Änderung der angefochtenen Bescheide verurteilt, die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit ab 01. Februar 2000 unter Berücksichtigung der Vertrauensschutzregelung ungekürzt zu gewähren und dem Kläger hierüber einen Neufeststellungsbescheid zu erteilen. Zur Begründung heißt es, zwar könne die Erklärung des Arbeitgebers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in der Erklärung des Klägers vom 24. Oktober 1994, die der Bürgermeister der Stadt W durch seine Unterschrift lediglich zur Kenntnis genommen habe, gesehen werden. Die Dienstvereinbarung (DV) vom 11. Oktober 1994, die zur Wahrung einheitlicher Verhältnisse gegenüber den Mitarbeitern unmittelbar wirke, enthalte jedoch ein Angebot zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, welches der Kläger durch seine Erklärung vom 24. Oktober 1994 angenommen habe. Dem Auflösungsvertrag vom 04. September 1997 komme allenfalls noch deklaratorische Bedeutung zu.

Der dagegen eingelegten Berufung der Beklagten gab das Landessozialgericht für das Land Brandenburg mit Urteil vom 24. Juli 2001 L 2 RA 134/00 statt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Stadt W sei nicht durch eine Vereinbarung, die vor dem 14. Februar 1996 erfolgt sei, beendet worden, sondern erst durch den am 04. September 1997 geschlossenen Auflösungsvertrag. Die vom Kläger erhobene Nichtzulassungsbeschwerde wurde mit Beschluss des Bundessozialgerichts BSG vom 08. März 2002 B 4 RA 177/01 B als unzulässig verworfen.

Am 28. März 2002 beantragte der Kläger unter Hinweis auf das Urteil des BSG vom 30. Oktober 2001 [B 4 RA 15/00 R](#) die Überprüfung der Höhe seiner Altersrente. Zur Begründung machte er geltend, der 4. Senat des BSG habe ausgeführt, dass Versicherte, die auf der Grundlage 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 hätten, von [§ 237 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1](#) b Sozialgesetzbuch - Sechstes Buch - (SGB VI) erfasst würden. Sie seien ebenso schutzwürdig wie der in [§ 237 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 sei. Beide Personenkreise hätten sich durch entsprechende Willenserklärungen gegenüber dem Arbeitgeber gebunden und sich daran festhalten lassen müssen.

Mit Bescheid vom 24. Juli 2002 lehnte die Beklagte den Antrag des Klägers ab.

Den hiergegen erhobenen Widerspruch des Klägers vom 08. August 2002, mit dem er ergänzend geltend machte, dass [§ 237 Abs. 4 SGB VI](#) gegen [Art. 3](#) und [14](#) Grundgesetz GG in Verbindung mit dem verfassungsrechtlichen Vertrauensschutz ([Art. 2, 20 GG](#)) verstoße, wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 27. Dezember 2002 zurück. Die Vertrauensschutzregelung finde in den Fällen keine Anwendung, in denen Versicherte zwar vor dem maßgeblichen Stichtag einen Antrag auf Einleitung einer Vorruhestandsregelung aufgrund eines Sozialplanes gestellt hätten, die schriftliche Auflösungsvereinbarung aber erst nach dem Stichtag geschlossen worden sei. In der DV selbst liege noch kein Angebot der Stadt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das der Kläger angenommen habe. Seine Erklärung vom 24. Oktober 1994 sei nicht als ein bindender Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen. Die Erklärung sei unter der Voraussetzung abgegeben worden, dass der vollständige Inhalt des § 4 der DV noch Bestand habe. Hierdurch sei klargestellt, dass Voraussetzung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein beiderseitiges Einvernehmen sei. Dieses werde erst durch den Abschluss des Auflösungsvertrages dokumentiert. Der DV sei auch kein Bindungswille der Arbeitgeberin dahingehend zu entnehmen, dass jedem interessierten Arbeitnehmer ein Angebot zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemacht werde, das dieser durch Abgabe der Erklärung zu einem künftigen Auflösungsvertrag annehmen könne. Anders als in dem vom BSG entschiedenen Fall komme dieser Erklärung des Arbeitnehmers weder ein unbedingter Bindungswille noch eine uneingeschränkte Bindungswirkung zu. Dies ergebe sich schon aus der Überschrift der Erklärung, die im Zusammenhang eines "künftigen" Auflösungsvertrages abgegeben worden sei. Aus dem Umstand, dass die Einverständniserklärung mit der Bedingung verknüpft sei, dass § 4 der DV noch mit seinem vollständigen Inhalt Bestand habe und dass § 128 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsförderungsgesetz AFG anzuwenden sei, folge, dass den interessierten Arbeitnehmern Widerrufsmöglichkeiten zugestanden worden seien. Auch dass in der DV von "interessierten" Mitarbeitern gesprochen werde, bedeute, dass nicht jeder Mitarbeiter, der die Erklärung unterschrieben habe, auch tatsächlich automatisch ausscheiden müsse. Zudem sei der Termin des Ausscheidens im Konjunktiv formuliert und habe somit noch nicht endgültig festgestanden. Gegen eine absolute Bindung an die Erklärung spreche im vorliegenden Fall auch der lange Zeitraum von zirka drei Jahren zwischen Abgabe der Erklärung und Abschluss des Auflösungsvertrages. Da sich in einem derart langen Zeitraum die Verhältnisse grundlegend ändern könnten, wäre es unbillig, wenn der Arbeitnehmer ohne Widerrufsrecht an die Erklärung gebunden wäre. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei somit erst aufgrund des Auflösungsvertrages vom 04. September 1997 erfolgt.

Mit seiner am 27. Januar 2003 vor dem Sozialgericht Neuruppin erhobenen Klage hat der Kläger sein Begehren weiterverfolgt. Die vorliegende Fallgestaltung entspreche vollständig jener in dem Urteil des BSG vom 30. Oktober 2001.

Die Beklagte ist der Klage unter Bezugnahme auf ihren Widerspruchsbescheid mit der Begründung entgegengetreten, dass die vom Kläger abgegebene Erklärung vom 24. Oktober 1994 nicht als ein den Kläger selbst und den Arbeitgeber gemäß der Betriebsvereinbarung bindender Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen sei.

Das Sozialgericht Neuruppin hat die Klage mit Urteil vom 30. März 2004 unter Bezugnahme auf die Gründe des Widerspruchsbescheides zurückgewiesen und ergänzend auf die Ausführungen in dem Urteil des Landessozialgerichts für das Land Brandenburg vom 24. Juli 2001

verwiesen. Dieses hatte ausgeführt, dass mit der Erklärung vom 24. Oktober 1994 lediglich die Absicht erklärt werde, später eine auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 1998 gerichtete Willenserklärung abgeben zu wollen. Dies folge bereits aus der Überschrift. Ferner sei die Erklärung auf der Grundlage von § 4 Abs. 5 der DV, die Voraussetzung für den Abschluss eines Auflösungsvertrages gewesen sei, erfolgt. Sie könne damit nicht zugleich auch schon das Angebot des Klägers auf Abschluss dieses Auflösungsvertrages selbst sein. Die Erklärung lasse erkennen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst durch einen künftigen Auflösungsvertrag herbeigeführt werden solle. Von der Verfassungswidrigkeit der Regelung sei nicht auszugehen.

Der Kläger hat gegen das ihm am 15. April 2004 zugestellte Urteil am 12. Mai 2004 Berufung eingelegt. Zur Begründung macht er geltend, dass die Auffassung des Sozialgerichts der durch das BSG im Urteil vom 30. Oktober 2001 getroffenen Auslegung zu [§ 237 Abs. 4 b SGB VI](#) widerspreche. Aufgrund der von ihm eingereichten Erklärung des ehemaligen Bürgermeisters der Stadt W, Herrn Sch, im Brief vom 16. Dezember 1999 an die Beklagte sei davon auszugehen, dass die damalige DV nebst Erklärung des Klägers an den Arbeitgeber von dem Arbeitgeber selbst als verbindliche Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1998 angesehen worden sei. Vor dem Hintergrund, dass weitere 15 Arbeitnehmer, die Erklärungen mit dem gleichen Wortlaut, nur mit einem anderen Beendigungsdatum, unterzeichnet hatten, in den Genuss der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter Zugrundelegung des Zugangsfaktors 1,0 gekommen seien, berufe sich der Kläger im Übrigen auch auf den Gleichbehandlungsgrundsatz des [Art. 3 GG](#). Von Seiten der Stadtverwaltung seien die von den 16 Arbeitnehmern abgegebenen Erklärungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses als verbindliche Grundlage der langfristigen Personal- und Kostenentwicklung nach Oktober 1994 genutzt worden.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Neuruppin vom 30. März 2004 und den Bescheid der Beklagten vom 24. Juli 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. Dezember 2002 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, den Bescheid vom 14. Februar 2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05. Mai 2000 und den Bescheid vom 07. April 2006 abzuändern und ihm ab 01. Februar 2000 eine höhere Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter Zugrundelegung des Zugangsfaktors 1,0 zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das erstinstanzliche Urteil für zutreffend und hat den Rentenbescheid vom 07. April 2006 eingereicht, mit dem die Rente des Klägers, beginnend mit dem 01. Januar 2001, neu festgestellt wird.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagten (Az.:) verwiesen, die vorgelegen haben und Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt worden, sie ist auch begründet.

Streitgegenstand ist der die Änderung des Bescheides vom 14. Februar 2000 nach [§ 44 Sozialgesetzbuch - Zehntes Buch - \(SGB X\)](#) ablehnende Bescheid der Beklagten vom 24. Juli 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. Dezember 2002 sowie der den Bescheid vom 14. Februar 2000 für den Zeitraum ab 1. Januar 2001 ersetzende Bescheid der Beklagten vom 07. April 2006, der gemäß [§ 96 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) kraft Gesetzes Gegenstand des Berufungsverfahrens geworden ist und über den der Senat erstinstanzlich zu entscheiden hat (vgl. BSG, Urteil vom 20. Juli 2005 [B 13 RJ 37/04 R](#) , veröffentlicht in juris; BSG, Urteil vom 31. Juli 2002 [B 4 RA 3/01 R](#) BSG SozR 3 2500 § 85 Nr. 12; BSG in SozR Nr. 17 zu [§ 96 SGG](#)).

Der Bescheid der Beklagten vom 24. April 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. August 2002 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Das Sozialgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen.

Gemäß [§ 44 Abs. 1 SGB X](#) ist ein Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen, soweit sich im Einzelfall ergibt, dass bei Erlass des Verwaltungsaktes das Recht unrichtig angewandt oder von einem Sachverhalt ausgegangen worden ist, der sich als unrichtig erweist und soweit deshalb Sozialleistungen zu Unrecht nicht erbracht oder Beiträge zu Unrecht erhoben worden sind. Diese Voraussetzungen liegen vor. Die Beklagte hat zu Unrecht bei der Berechnung der dem Kläger zu leistenden Rente den Zugangsfaktor von 1,0 auf 0,889 gemindert.

Der Rentenanspruch des Klägers wegen Arbeitslosigkeit bestimmt sich nach [§ 237 Abs. 1 SGB VI](#). Nach [§ 77 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI](#) ist der Zugangsfaktor für Entgeltpunkte (EP), die noch nicht Grundlage von persönlichen EP einer Rente waren, bei Renten wegen Alters, die vorzeitig in Anspruch genommen werden, für jeden Kalendermonat um 0,003 niedriger als 1,0. Eine vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrente ist somit grundsätzlich nur unter Minderung des Zugangsfaktors möglich.

Die sich aus den genannten Bestimmungen ergebende Anhebung der Altersgrenze wird vorliegend jedoch durch die Übergangsregelung des [§ 237 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 b SGB VI](#) ausgeschlossen. Nach dieser Vorschrift wird bei Versicherten, die vor dem 14. Februar 1941 geboren sind, die Altergrenze von 60 Jahren nicht angehoben, wenn deren Arbeitsverhältnis aufgrund 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. Diese Voraussetzungen sind erfüllt.

Der Kläger ist vor dem 14. Februar 1941 geboren und war auch nach dem 13. Februar 1996 bis zum Bezug der Altersrente arbeitslos. Sein Arbeitsverhältnis ist auch aufgrund einer Vereinbarung, die vor dem Stichtag 14. Februar 1996 erfolgt ist, beendet worden. Diese Vereinbarung kam durch die Unterzeichnung der dem Kläger am 24. Oktober 1994 von seiner Arbeitgeberin überreichten und von dieser vorformulierten "Erklärung im Zusammenhang eines künftigen Auflösungsvertrages in Verbindung mit der Dienstvereinbarung zum sozialverträglichen Abbau" zustande.

Die DV vom 11. Oktober 1994 selbst enthielt allerdings noch kein Angebot der Arbeitgeberin nach [§ 145](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) an die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer auf individuelle Vertragsaufhebung, das der Kläger durch seine Erklärung vom 24. Oktober 1994 hätte annehmen können.

Die am 11. Oktober 1994 geschlossene DV zwischen der Stadt W, vertreten durch den Bürgermeister, und dem Personalrat der Stadt W, vertreten durch dessen Vorsitzenden, diente der Reduzierung der Personalkosten durch Abbau des ermittelten Personalüberhangs (§ 1 DV). Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen sollten alle Möglichkeiten einer sozialverträglichen Personalreduzierung ausgeschöpft werden. Nach § 2 DV wurden als Einzelmaßnahmen der Personalabbau durch natürliche Fluktuation (§ 3 DV), das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in den Vorruhestand (§ 4 DV) und die einvernehmliche Vertragsauflösung unter Zahlung einer erhöhten Abfindung (§ 5 DV) festgelegt. Nach § 4 Abs. 1 DV erhielten Beschäftigte einen "Ausgleich", die bereits das 58. Lebensjahr überschritten hatten und mindestens 52 Wochen Leistungen bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres (Altersversorgung nach [§ 38 SGB VI](#)) nach §§ 100 Abs. 1, 105 c AFG beziehen konnten oder die das 58. Lebensjahr spätestens innerhalb der Auflösungsfrist, also dem Zeitpunkt des Außer Kraft Treten der DV am 31. Dezember 1998 (§ 7 Abs. 7 DV) vollendeten. Dieser "Ausgleich" sollte als eine einmalige steuerprivilegierte Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes gemäß [§ 3 Nr. 9 EStG](#) gezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wurde. § 4 Abs. 5 DV bestimmte, dass interessierte Mitarbeiter zum tariflich nächstmöglichen Termin ausscheiden und dies gegenüber der Sachbearbeiterin des Personalbüros schriftlich bzw. zur Niederschrift bis zum 25. Oktober 1994 bekannt geben. § 4 Abs. 4 enthielt ferner die Regelung, dass der "im gegenseitigen Einvernehmen Ausscheidende" anteilig Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe der ausgezahlten Vorjahresleistung erhalte, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses die Voraussetzungen für deren vollständige Zahlung nicht erfüllt werden können.

Diese DV ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag zwischen der Stadt W und deren Personalrat. Die zum Zustandekommen der DV erforderlichen übereinstimmenden Willenserklärungen waren demgemäß gegenüber dem jeweils anderen an der DV Beteiligten abzugeben. Als DV wirkt sie zwischen den Beteiligten und schafft für die in der Dienststelle Beschäftigten objektives Recht. Sie wirkt insoweit zur Wahrung einheitlicher Verhältnisse gegenüber den Mitarbeitern unmittelbar. Aus dieser Wirkung kann jedoch keine Willenserklärung der Stadt auf Auflösung von Arbeitsverhältnissen gegenüber den bei ihr Beschäftigten abgeleitet werden (so auch LSG Brandenburg, Urteil vom 24. Juli 2001, - L 2 RA 134/00 -, unveröffentlicht).

Ein Angebot der Arbeitgeberin auf Abschluss einer Individualvereinbarung betreffend das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in den Vorruhestand erfolgte aber mit der Aushändigung des im Personalbüro der Stadt vorformulierten Vordrucks der "Erklärung im Zusammenhang eines künftigen Auflösungsvertrages in Verbindung mit der Dienstvereinbarung zum sozialverträglichen Abbau" an den Kläger. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung angegeben, die genannte Erklärung sei ihm im Personalbüro seiner Arbeitgeberin ausgehändigt worden und habe von ihm nur noch unterschrieben werden müssen. Der Senat hat keinen Anlass, an diesen Angaben zu zweifeln. Dass die Erklärung nicht selbständig von dem Kläger, sondern vorformuliert von der Stadt verfasst worden ist, folgt bereits aus der Formulierung "erkläre ich mich durch Niederschrift einverstanden". In der Übergabe dieser "Erklärung" an einen eingeschränkten Personenkreis liegt folglich die Konkretisierung eines Angebotes der Arbeitgeberin auf Auflösung des Arbeitsvertrages entsprechend den in der kollektiv-rechtlichen Vereinbarung getroffenen Bestimmungen gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer. Aus der Formulierung "Erklärung im Zusammenhang eines künftigen Auflösungsvertrages" folgt allerdings, dass es sich bei der am 24. Oktober 1994 getroffenen Vereinbarung nicht bereits um den das Arbeitsverhältnis beendenden Vertrag (Auflösungsvertrag) handelte, sondern um einen Vorvertrag, der die Verpflichtung zum späteren Abschluss eines Auflösungsvertrages begründete. Dies macht hinsichtlich der Anwendbarkeit des [§ 237 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1](#) b SGB VI jedoch keinen Unterschied.

[§ 237 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1](#) b SGB VI setzt nicht voraus, dass das Arbeitsverhältnis unmittelbar durch die dort genannte, vor dem 14. Februar 1996 geschlossene "Vereinbarung" beendet worden ist. Nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 30. Oktober 2001 [B 4 RA 15/00 R](#)) fallen selbst diejenigen Versicherten unter die "Vertrauensschutzregelung" des [§ 237 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1](#) b SGB VI, die vor dem Stichtag, dem 14. Februar 1996 aufgrund einer Kollektivvereinbarung (eines Tarifvertrages oder 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 die damit bedingte Minderung des Zugangsfaktors bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente nicht mehr reagieren. Dies gilt erst Recht, wenn nicht nur ein bindender Antrag auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt, sondern bereits ein sowohl den Versicherten als auch seinen Arbeitgeber bindender auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichteter Vorvertrag geschlossen worden ist. Der Vorvertrag verpflichtet die Parteien, ein Angebot auf Abschluss des Hauptvertrages abzugeben bzw. das Angebot des anderen Teils anzunehmen (Palandt-Heinrichs, BGB, 60. Aufl., Einfv § 145 Rn. 19). So war es im Fall des Klägers.

Entgegen der Ansicht der Beklagten und des Sozialgerichts hat der Kläger mit der Erklärung vom 24. Oktober 1994 nicht lediglich die Absicht erklärt, später eine auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 1998 gerichtete Willenserklärung abgeben zu wollen. Vielmehr ist am 24. Oktober 1994 zwischen dem Kläger und der Stadt W ein auf den Abschluss eines Auflösungsvertrages gerichteter Vorvertrag geschlossen worden. Mit dem Schreiben vom 24. Oktober 1994 hat der Kläger einen individuellen Antrag der Arbeitgeberin auf Abschluss eines auf die Beendigung des Arbeitsvertrages gerichteten Vorvertrages angenommen.

In der Aushändigung des "Erklärungsvordrucks" durch die Personalstelle der Stadtverwaltung liegt das Angebot auf Abschluss eines solchen Vorvertrages, mit dem sich die Stadt W verpflichtet, mit dem Kläger entsprechend § 4 der DV einen Auflösungsvertrag mit Wirkung zum tariflich nächstmöglichen Termin unter Anwendung der in § 4 der DV festgelegten Modalitäten abzuschließen. Dies ergibt sich aus Folgendem:

Bei dem konkludenten Angebot auf Abschluss eines Vorvertrages durch die Stadt W handelt es sich um eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Empfangsbedürftige Willenserklärungen sind so auszulegen, wie sie der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste (Palandt-Heinrichs, a. a. O., § 133 Rn. 9 m. w. N.). Nach der auch dem Kläger bekannten Interessenlage seiner Arbeitgeberin, die Planungssicherheit für den von ihr vorzunehmenden Personalabbau benötigte, war für diese eine bindende Festlegung der an einem vorzeitigen Ausscheiden interessierten Mitarbeiter erforderlich. In diesem Sinne musste auch der Kläger die Aushändigung der DV sowie einer vorformulierten, von ihm selbst zu unterzeichnenden Erklärung, mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch einen Auflösungsvertrag einverstanden zu sein, als verbindliches Angebot der Arbeitgeberin verstehen, mit ihm

zu dem genannten Termin einen Auflösungsvertrag unter Anwendung der in § 4 der DV niedergelegten Regelungen abzuschließen. Dies gilt insbesondere auch deswegen, weil sich die Arbeitgeberin in der dem Kläger zugleich überreichten DV kein weiteres Prüfungs- oder Rücktrittsrecht vorbehalten hatte. In § 4 der DV heißt es vielmehr in Absatz 5: "Interessierte Mitarbeiter scheiden zum tariflich nächstmöglichen Termin aus und geben dies gegenüber der Sachbearbeiterin des Personalbüros schriftlich bzw. zur Niederschrift bekannt". Von einem objektiven Empfängerhorizont konnte daher die Aushändigung der Unterlagen und der vorformulierten "Erklärung", in die bereits ein Termin des Ausscheidens eingetragen war, nur als Verpflichtung der Arbeitgeberin, einen entsprechenden Auflösungsvertrag rechtzeitig zu dem vorgesehenen Termin des Ausscheidens abzuschließen, d. h. als Angebot auf Abschluss eines entsprechenden Vorvertrages, verstanden werden.

Dieses Angebot hat der Kläger mit der Unterschrift unter die ihm vorgelegte Erklärung, er sei einverstanden, sein Arbeitsverhältnis durch einen Auflösungsvertrag zu beenden, angenommen. Entgegen der Auffassung der Beklagten folgt aus der Überschrift der Einverständniserklärung des Klägers "Erklärung im Zusammenhang eines künftigen Auflösungsvertrages" nicht, dass es sich bei seiner Erklärung nur um eine unverbindliche Absichtserklärung handeln könnte. Vielmehr erklärte sich der Kläger mit dem Abschluss eines Auflösungsvertrages zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1998 verbindlich einverstanden. Durch die Bezugnahme auf die Regelungen in der DV hat der Kläger deutlich gemacht, dass er auf der Grundlage dieser Vereinbarung eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem errechneten Zeitpunkt begehre unter gleichzeitiger Verpflichtung der Arbeitgeberin, ihm die nach § 4 der DV zu berechnenden Ausgleichszahlungen zu gewähren. Die die Erklärung verfasst habende Stadtverwaltung durfte auch die Erklärung des Klägers als verbindliche Annahme ihres Angebotes eines auf den Abschluss eines Auflösungsvertrages als Hauptvertrag gerichteten Vorvertrages verstehen. Insofern gilt das oben Gesagte, wonach empfangsbedürftige Willenserklärungen so auszulegen sind, wie sie der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste. Nach der Interessenlage der Arbeitgeberin als Erklärungsempfängerin, die Planungssicherheit benötigte, war aber eine bindende Festlegung der an einem vorzeitigen Ausscheiden interessierten Mitarbeiter erforderlich und nicht lediglich eine unverbindliche Absichtserklärung; in diesem Sinne durfte sie die von ihr vorformulierte Erklärung nach Treu und Glauben auch als verbindlich verstehen - und hat sie nach der schriftlichen Stellungnahme ihres ehemaligen Bürgermeisters vom 16. Dezember 1999 "Herr H. erklärte bereits am 24.10.1994, dass er am 31.03.1998 ausscheiden werde" auch tatsächlich so verstanden.

Dass am 24. Oktober 1994 noch nicht alle Modalitäten der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses schriftlich niedergelegt waren, ist unschädlich. Ein wirksamer Vorvertrag setzt voraus, dass sich die Parteien über alle wesentlichen Punkte geeinigt haben und der Inhalt des abzuschließenden Hauptvertrages zumindest bestimmbar ist (BGH [NJW 90, 1233](#), [NJW RR 93, 139](#)); es muss eine so weitgehende Einigung erzielt worden sein, dass sich der Inhalt des Hauptvertrages im Streitfall unter Anwendung des [§ 287 Zivilprozessordnung \(ZPO\)](#) im Wege ergänzender Auslegung ermitteln lässt (BGH, a. a. O.). Dies war der Fall. Der Umstand, dass die "Erklärung" keinen festen Termin des Ausscheidens aus der Stadtverwaltung enthält, sondern insoweit im Konjunktiv davon spricht, dass der Termin des Ausscheidens der 31. März 1998 "wäre", steht dem nicht entgegen. Selbst wenn aus der Verwendung des Konjunktivs zu schließen wäre, dass der Termin des Ausscheidens bei der Vereinbarung am 24. Oktober 1994 noch nicht endgültig feststand, änderte dies nichts an der Bestimmtheit des abgeschlossenen Vorvertrages. Denn durch die Bezugnahme auf § 4 Abs. 5 DV, wonach interessierte Mitarbeiter "zum tariflich nächstmöglichen Termin" ausscheiden, war eindeutig bestimmbar, dass das Ausscheiden zum tariflich nächstmöglichen Termin erfolgen solle. Auch die in dem zu schließenden Auflösungsvertrag zu treffenden Regelungen bezüglich des zu zahlenden Ausgleichs nach § 4 Abs. 1 DV, der Höhe der Abfindung und des Auffüllbetrages nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 ergaben sich eindeutig unter Anwendung der Bestimmungen des § 4 DV, so dass es insoweit keiner detaillierten Regelungen im Vorvertrag bedurfte.

Dass die Vereinbarung unter der "Voraussetzung, dass die DV mit dem vollständigen Inhalt des § 4 noch Bestand hat und § 128 AFG Abs. (1) Satz 2, 1 b anzuwenden ist", ergangen ist, steht ihrer Auslegung als auf den Abschluss eines Auflösungsvertrages gerichteten Vorvertrages ebenfalls nicht entgegen. Bei der in der Erklärung genannten "Voraussetzung" handelt es sich um eine auflösende Bedingung i. S. v. [§ 158 Abs. 2 BGB](#). Unter einer Bedingung im Rechtssinne ist die mit dem Abschluss eines Rechtsgeschäfts verbundene zusätzliche Abrede zu verstehen, dass die rechtsgeschäftlichen Wirkungen von dem Eintritt oder Nichteintritt eines zukünftigen ungewissen Ereignisses abhängig sein sollen. Ein auflösend bedingtes Rechtsgeschäft - wie die vorliegende Vereinbarung - entfaltet wie ein unbedingtes zunächst alle Wirkungen eines vollwirksamen Rechtsgeschäftes (vgl. BGH, Urteil vom 18. Dezember 1990 [X ZR 57/89](#) juris). Da die genannten auflösenden Bedingungen bis zum Abschluss des Hauptvertrages nicht eingetreten sind, war die Vereinbarung auch bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wirksam.

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 (u. a. durch Arbeitslose) stufenweise angehoben werden sollte. Insofern folgt der Senat dem BSG, das in seinem Urteil vom 30. Oktober 2001 ausgeführt hat, dass das Risiko einer Änderung rentenrechtlicher Vorschriften allein dem Arbeitnehmer zuzuordnen ist, sofern in der Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Werde die Erwartung des Arbeitnehmers, es trete keine Gesetzesänderung bis zum Beginn seiner Altersrente ein, nicht erfüllt, betreffe dies das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis des Arbeitnehmers als Versicherten zum Rentenversicherungsträger, nicht jedoch das privatrechtliche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auf die bundesgesetzlichen Voraussetzungen, die das Recht des Versicherten auf Altersrente begründen und deren Höhe bestimmen, habe der Arbeitgeber keinen Einfluss. Änderungen rentenrechtlicher Vorschriften und sich daraus für den Arbeitnehmer ergebende Nachteile gehörten daher grundsätzlich zum Risiko, das der Arbeitnehmer zu tragen hat (vgl. BAG, Urteil vom 14. März 2000 [9 AZR 493/99](#) und vom 20. Juni 2000 - [3 AZR 52/00](#) juris). Aus der DV selbst ergibt sich aber nicht, dass die Arbeitgeberin gegenüber den Arbeitnehmern das Risiko gesetzlicher Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat. Dieses Risiko hat sie lediglich im Recht der Arbeitsförderung insoweit übernommen, als sie sich verpflichtet hat, den Arbeitnehmern bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres einen "Auffüllbetrag" in der Höhe zu zahlen, dass die gesetzlichen Leistungen der Arbeitslosigkeit auf 80 v. H. des vor der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses zuletzt zustehenden durchschnittlichen tariflichen Nettoentgeltes ergänzt werden. 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 der Kläger aufgrund des am 24. Oktober 1994 geschlossenen Vorvertrags nicht mehr in der Lage, sich ausreichend auf die zukünftige Rechtsänderung einzustellen und ist daher vom Anwendungsbereich des [§ 237 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 b SGB VI](#) erfasst. [§ 237](#)

[Abs. 4 Satz 1 Nr. 1](#) b 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 die wie der Kläger 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 (BSG, Urteil vom 30. Oktober 2001 [B 4 RA 15/00 R](#) juris).

Die Beklagte hat mithin die Altersrente ohne Absenkung des Zugangsfaktors zu gewähren.

Aus diesem Grund ist auch der Bescheid der Beklagten vom 7. April 2006 rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Die Beklagte war insoweit zu verpflichten, auch den Bescheid vom 07. April 2006 zu ändern und dem Kläger Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter Zugrundelegung des Zugangsfaktors 1,0 zu gewähren.

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

Gründe für die Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 1 und 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2007-05-11