B 13 R 23/18 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
13
1. Instanz
SG Chemnitz (FSS)
Aktenzeichen
S 19 R 23/15
Datum
06.10.2017
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 4 R 791/17
Datum
25.10.2018
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 13 R 23/18 R
Datum
20.05.2020
Kategorie
Urteil
Leitsätze
1. Der Bezug von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn beruht nicht auf einer vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers, wenn zwar der einzige Standort des ursprünglichen Beschäftigungsunternehmens aufgegeben, dieses jedoch zuvor auf ein anderes Unternehmen mit weiteren Standorten verschmolzen wird.
2. Der Bezug von Arbeitslosengeld kann auch dann durch die vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt sein, wenn der Versicherte aus diesem Anlass in eine Transfergesellschaft wechselt und das "Transferarbeitsverhältnis" durch Fristablauf endet.
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landessozialgerichts vom 25. Oktober 2018 wird zurückgewiesen. Die Beteiligten haben einander auch für das Revisionsverfahren keine außergerichtlichen Kosten zu erstatten.

Gründe:

I

1

Im Streit steht der Anspruch auf eine (abschlagsfreie) Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

2

Der am 1951 geborene Kläger war bis zum 30.6.2012 bei der M. GmbH in deren Niederlassung in A.-B. beschäftigt. Diese Niederlassung war zuvor die einzige Betriebsstätte der M. S. GmbH - A. gewesen, deren Verschmelzung mit der M. GmbH am 26.7.2011 in das Handelsregister eingetragen wurde. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der M. S. GmbH - A. ging mit der Verschmelzung auf die M. GmbH über. Die Niederlassung in A. wurde zwischen dem 31.10.2011 bis 31.12.2012 in sechs Stufen vollständig stillgelegt und die Produktion nach Ungarn verlagert. Wegen der Schließung der Niederlassung kam es zwischen den Betriebsparteien zu einem Interessenausgleich und Sozialplan, in dessen Rahmen eine von der A. GmbH getragene Transfergesellschaft (betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit) geschaffen wurde. Aufgrund eines dreiseitigen Vertrags zwischen der M. GmbH, der A. GmbH und dem Kläger endete dessen Arbeitsverhältnis mit der M. GmbH zum 30.6.2012 aus betriebsbedingten Gründen. Daran schloss sich ein zeitlich bis zum 31.12.2012 befristetes Arbeitsverhältnis mit der A. GmbH an, während dessen Bestand der Kläger Transferkurzarbeitergeld bezog. Anschließend war er arbeitslos und bezog Arbeitslosengeld (Alg) für den Zeitraum vom 1.1.2013 bis zum 30.12.2014.

3

Seit dem 1.1.2015 erhält der Kläger eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit mit gemindertem Zugangsfaktor (Rentenbescheid vom 4.12.2014). Seinen zuvor am 14.7.2014 gestellten Antrag auf Altersrente für besonders langjährig Versicherte bereits ab 1.8.2014 lehnte die Beklagte ab, weil die erforderliche Wartezeit von 45 Jahren nicht erfüllt sei. Das Versicherungskonto enthalte statt der erforderlichen 540 Beitragsmonate lediglich 532 Beitragsmonate. Zeiten des Bezuges von Alg in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn seien nicht zu berücksichtigen, weil diese nicht Folge einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers seien (Bescheid vom 13.8.2014, Widerspruchsbescheid vom 22.12.2014).

4

Das SG hat die Klage ab- (Urteil vom 6.10.2017) und das LSG die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es hat ua ausgeführt, die vom Kläger von Januar 2013 bis Juli 2014 zurückgelegten 19 Monate Beitragszeit seien als Zeiten des Bezuges von Alg in den letzten zwei Jahren vor dem gewünschten Rentenbeginn nicht auf die Wartezeit von 45 Jahren anzurechnen. Die gesetzliche Rückausnahme, wonach solche Zeiten dennoch anzurechnen seien, wenn der Bezug von Entgeltersatzleistungen durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt sei, liege nicht vor. Das Beschäftigungsverhältnis sei aufgrund Zeitablaufs des mit dem vor dem Bezug von Alg letzten Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsvertrages mit Wirkung vom 31.12.2012 beendet worden. Selbst wenn man auf das vorherige Arbeitsverhältnis zur M. GmbH abstelle, sei die Schließung der Niederlassung und Verlagerung der werbenden Tätigkeit in das Ausland nicht mit einer vollständigen Geschäftsaufgabe gleichzusetzen (Urteil vom 25.10.2018).

5

Mit der Revision rügt der Kläger eine Verletzung von § 51 Abs 3a iVm § 236b SGB VI sowie Art 3 Abs 1 und 3 GG. Er ist der Auffassung, das Tatbestandsmerkmal der "vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers" in § 51 Abs 3a SGB VI sei weit auszulegen und umfasse auch eine Betriebsänderung, wie sie Anlass des bei der M. GmbH zwischen den Betriebsparteien geschlossenen Interessenausgleichs und Sozialplans mit Gründung einer Transfergesellschaft gewesen sei. Hierauf beruhe auch der von ihm geschlossene Aufhebungsvertrag über sein Arbeitsverhältnis mit der M. GmbH und der spätere Bezug von Entgeltersatzleistungen. "Hilfsweise" sei eine vollständige Geschäftsaufgabe der Transfergesellschaft anzunehmen, wobei auf die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit und nicht auf die sie tragende A. GmbH abzustellen sei. In der Auslegung des LSG und des BSG (Urteile vom 17.8.2017 - B 5 R 16/16 R und B 5 R 8/16 R) verstoße § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3a SGB VI gegen Art 3 Abs 1 und 3 Satz 1 GG. Versicherte, die in den letzten zwei Jahren vor Renteneintritt Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung bezogen haben, würden sachwidrig anders als solche behandelt, die zu einem früheren Zeitpunkt auf diese Leistungen angewiesen gewesen seien. Hierin liege zugleich eine mittelbare Altersdiskriminierung. Auch eine Differenzierung zwischen Versicherten, deren Leistungsbezug seine Ursache in der "Insolvenz" oder "vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers" habe, und solchen mit ebenso unverschuldetem Leistungsbezug aus anderen Gründen sei nicht zu rechtfertigen. Die genannten Ursachen seien nicht geeignet, den gesetzgeberischen Zweck zu erreichen, Missbrauch der Altersrente für besonders langjährig Versicherte zur "Frühverrentung" zu verhindern. Zudem habe mit der Sperrzeitregelung nach § 159 SGB III ein ebenso geeignetes, jedoch milderes Mittel zur Zweckerreichung zur Verfügung gestanden. Zumindest aber sei § 51 Abs 3a SGB VI teleologisch derart zu reduzieren, dass er auf Personen wie den Kläger, die vor dem Inkrafttreten der fraglichen Regelung arbeitslos geworden seien, keine Anwendung finde.

6

Der Kläger beantragt sinngemäß,

die Urteile des Sächsischen Landessozialgerichts vom 25. Oktober 2018 und des Sozialgerichts Chemnitz vom 6. Oktober 2017 sowie den Bescheid der Beklagten vom 13. August 2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Dezember 2014 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte ab dem 1. August 2014 zu gewähren.

7

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

8

Sie hält die vorinstanzlichen Entscheidungen für zutreffend und sieht sich durch die Urteile des 5. und 13. Senats des BSG vom 17.8.2017 (B 5 R 8/16 R und B 5 R 16/16 R) und vom 12.3.2019 (B 13 R 19/17 R) in ihrer Auffassung bestätigt.

II

9

Die zulässige Revision ist unbegründet (§ 170 Abs 1 Satz 1 SGG).

10

Zu Recht hat das LSG die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des SG zurückgewiesen. Die angefochtenen Bescheide der Beklagten sind rechtmäßig. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die beantragte Altersrente für besonders langjährig Versicherte ab dem 1.8.2014. Er erfüllt die gesetzlichen Voraussetzungen für diese Rente nicht (dazu A.). Auch ist der Senat nicht davon überzeugt, dass § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 und 3 SGB VI in der hier maßgeblichen Fassung des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23.6.2014 (BGBl I 787) verfassungswidrig ist (dazu B.). Einer Aussetzung des Verfahrens und einer Vorlage an das BVerfG nach Art 100 Abs 1 GG bedarf es daher nicht.

11

A. Der Kläger erfüllt zum beantragten Zeitpunkt nicht die Voraussetzungen für die Gewährung einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Einzig in Betracht kommende Anspruchsgrundlage hierfür ist § 236b Abs 1 iVm Abs 2 Satz 1 SGB VI idF des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes.

12

1. Ein Anspruch des Klägers auf die Gewährung einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach dieser Vorschrift scheitert nicht

bereits daran, dass er seit dem 1.1.2015 eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI) bezieht. Zwar bestimmt § 34 Abs 4 Nr 3 SGB VI, dass nach bindender Bewilligung einer Rente wegen Alters oder für Zeiten des Bezugs einer solchen Rente der Wechsel in eine andere Rente wegen Alters ausgeschlossen ist. Diese Regelung betrifft aber nicht den Anspruch auf eine andere Altersrente, die vor oder gleichzeitig mit der bindend bewilligten oder bezogenen Altersrente beginnt (BSG Urteil vom 17.8.2017 - B 5 R 16/16 R - RdNr 14; BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 20; BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 13, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen, jeweils unter Hinweis auf Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und SPD für ein Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung - BT-Drucks 16/3794 S 33 Erl zu Nr 7 (§ 34) Buchst c).

13

2. Ein Anspruch des Klägers auf die beantragte Rente ist aber deswegen nicht gegeben, weil er die Voraussetzungen des § 236b Abs 1 iVm Abs 2 Satz 1 SGB VI nicht erfüllt. Nach dieser Vorschrift haben Versicherte, die vor dem 1.1.1953 geboren sind, Anspruch auf eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet (Abs 1 Nr 1) und die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben (Abs 1 Nr 2). Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Zwar ist der Kläger am 4.7.1951 - also vor dem 1.1.1953 - geboren und hatte am 1.8.2014 das 63. Lebensjahr vollendet. Er erfüllt jedoch nicht die Wartezeit von 45 Jahren.

14

Welche Zeiten auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet werden, regelt § 51 Abs 3a Satz 1 SGB VI (idF des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes). Angerechnet werden danach Kalendermonate mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit (Nr 1), Berücksichtigungszeiten (Nr 2), Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung (Nr 3 Buchst a), Leistungen bei Krankheit (Nr 3 Buchst b) und Übergangsgeld (Nr 3 Buchst c), soweit sie Pflichtbeitragszeiten oder Anrechnungszeiten sind (Teilsatz 1). Als Ausnahme hiervon werden Zeiten nach Buchst a (Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung) in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn nicht berücksichtigt (Teilsatz 2), es sei denn, der Bezug von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung ist durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt (Teilsatz 3). Ferner werden auf die Wartezeit von 45 Jahren unter bestimmten Voraussetzungen Kalendermonate mit freiwilligen Beiträgen angerechnet (Nr 4).

15

Nach den nicht mit zulässigen und begründeten Revisionsrügen angefochtenen und deshalb für den Senat bindenden (§ 163 SGG) Feststellungen des LSG hat der Kläger bis zum 31.7.2014 532 Monate zurückgelegt, die auf die Wartezeit von 45 Jahren (= 540 Monate) anrechenbar sind. Demgegenüber sind die vom LSG weiter festgestellten 19 Monate des Bezugs von Alg, einer Entgeltersatzleistung der Arbeitsförderung (§ 3 Abs 4 Nr 1 SGB III) iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Buchst a SGB VI, im Zeitraum vom 1.1.2013 bis 31.7.2014 nach den Vorgaben des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 SGB VI nicht auf diese Wartezeit anzurechnen. Sie wurden in den letzten zwei Jahren vor dem gewünschten Rentenbeginn am 1.8.2014 zurückgelegt, ohne dass einer der in § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI genannten Tatbestände der Rückausnahme vorliegt.

16

Der Leistungsbezug des Klägers ist - was hier allein in Betracht kommt - nicht durch eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt. Die Voraussetzungen des weiteren Rückausnahmetatbestands eines insolvenzbedingten Leistungsbezugs (vgl hierzu BSG Urteil vom 17.8.2017 - B 5 R 8/16 R - BSGE 124, 58 = SozR 4-2600 § 51 Nr 1; BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 45; BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen) liegen offensichtlich nicht vor, was auch nicht geltend gemacht wird. Der Bezug von Alg durch den Kläger in der Zeit vom 1.1.2013 bis zum 31.7.2014 war nicht durch eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI bedingt. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die A. GmbH (hierzu a) als auch auf die von ihr getragene Transfergesellschaft (hierzu b) oder die M. GmbH (hierzu c). Umstände, die es ausnahmsweise erlauben könnten, auch die M. S. GmbH - A. in den Blick zu nehmen, sind vorliegend nicht festgestellt (hierzu d). Zudem ist die Rückausnahme des Teilsatzes 3 nicht auf Fälle des Leistungsbezugs nach einem Wechsel in eine Transfergesellschaft, der nicht auf einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des ursprünglichen Arbeitgebers beruht, sondern auf der Schließung eines von mehreren Betriebsstandorten, analog anzuwenden (hierzu e). Der Revision ist zudem nicht darin zu folgen, dass § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 SGB VI im Wege teleologischer Reduktion keine Anwendung auf Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen vor dem 1.7.2014 finde (hierzu f).

17

a) Der Bezug von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung durch den Kläger im Zeitraum vom 1.1.2013 bis 31.7.2014 war nicht durch eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI bedingt. Dies gilt zunächst im Hinblick auf den vor dem Leistungsbezug des Klägers letzten Arbeitgeber, die A. GmbH.

18

Als Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist regelmäßig derjenige anzusehen, zu dem ein anderer - der Beschäftigte - in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis steht. Dies ist stets derjenige, dem der Anspruch auf die vom Beschäftigten nach Maßgabe des Weisungsrechts geschuldete Arbeitsleistung zusteht und der dem Beschäftigten dafür als Gegenleistung zur Entgeltzahlung verpflichtet ist (BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 21, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen; BSG Urteil vom 27.7.2011 - B 12 KR 10/09 R - SozR 4-2400 § 28e Nr 4 RdNr 17 f mwN). Arbeitgeber in diesem Sinne kann auch der Träger einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit sein (vgl BAG Urteil vom 24.1.2013 - 2 AZR 453/11 - AP Nr 242 zu § 626 BGB = NZA 2013, 959 - juris RdNr 13 ff; Stock, Die Einsetzung einer Transfergesellschaft, 2010, S 40 ff mwN, 372 Punkt 9).

19

Entgegen der Auffassung des LSG kann das Vorliegen der Rückausnahme des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI nicht allein deshalb verneint werden, weil das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der A. GmbH durch Auslaufen der Befristung endete, die im dreiseitigen Vertrag unter Beteiligung der M. GmbH vereinbart worden war.

20

Ob der Leistungsbezug iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI durch Insolvenz oder Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers "bedingt" ist, beurteilt sich nach der auch im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung anzuwendenden Lehre von der wesentlich mitwirkenden Bedingung (vgl hierzu nur BSG Urteil vom 25.5.2018 - B 13 R 30/17 R - SozR 4-2600 § 43 Nr 21 RdNr 17 mwN). Nach dieser sind kausal und rechtserheblich nur solche (naturwissenschaftlich-philosophischen) Ursachen (1. Stufe), die wegen ihrer besonderen Beziehung zum Erfolg zu dessen Eintritt wesentlich mitgewirkt haben. Für die insoweit erforderliche wertende Entscheidung über die Wesentlichkeit einer Ursache für den Erfolg (2. Stufe) gilt: Es kann mehrere rechtlich wesentliche Mitursachen geben. "Wesentlich" ist nicht gleichzusetzen mit "gleichwertig" oder "annähernd gleichwertig". So kann auch eine nicht annähernd gleichwertige, sondern verhältnismäßig niedriger zu bewertende Ursache für den Erfolg rechtlich wesentlich sein, sofern nicht eine andere Ursache eine überragende Bedeutung hat (BSG Urteil vom 25.5.2018 - B 13 R 30/17 R - SozR 4-2600 § 43 Nr 21 RdNr 17 mwN).

21

In diesem Sinne rechtlich wesentliche Ursache ist im Rahmen des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers, die zur Beendigung der Beschäftigung mit nachfolgendem Leitungsbezug geführt hat. Die Art und Weise der Beendigung - arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitige Kündigung, Aufhebungsvertrag, Auslaufen einer aus diesem Anlass vereinbarten Befristung oder Bedingung - tritt dahinter zurück.

22

Tatsachen, aus denen sich Anhaltspunkte für eine mögliche Geschäftsaufgabe der A. GmbH, der Trägerin der Transfergesellschaft und betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit, im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers am 31.12.2012 ergeben könnten, hat das LSG nicht festgestellt. Zugleich wird der Fortbestand des Trägers der Transfergesellschaft von den Beteiligten ausdrücklich eingeräumt.

23

b) Entgegen der Auffassung des Klägers war sein Alg-Bezug auch nicht durch eine vollständige Geschäftsaufgabe der von der A. GmbH getragenen Transfergesellschaft bzw betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit bedingt.

24

Das LSG hat bereits keine Tatsachen festgestellt, wonach die aus Anlass der Schließung des Standorts A. der M.GmbH eingerichtete Transfergesellschaft ihre Geschäfte zum 31.12.2012 aufgegeben hätte. Festgestellt ist nur, dass die Niederlassung in A. zwischen dem 31.10.2011 bis 31.12.2012 in sechs Stufen vollständig stillgelegt und die Produktion nach Ungarn verlagert wurde, ohne dass das LSG in diesem Zusammenhang Feststellungen zum Schicksal der Transfergesellschaft getroffen hätte. Dies kann jedoch ebenso dahinstehen wie die Frage, ob der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit als solcher Arbeitgebereigenschaft zukommen kann (vgl BAG Urteil vom 24.1.2013 - 2 AZR 453/11 - AP Nr 242 zu § 626 BGB = NZA 2013, 959 - juris RdNr 3, 13 ff, in welchem als Arbeitsvertragspartei der Träger einer solchen Einheit benannt wird).

25

Ein Anknüpfen an eine mögliche Geschäftsaufgabe der Transfergesellschaft bzw betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit im Rahmen der Rückausnahme des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI kommt nach dem sich aus den Gesetzesmaterialien ergebenden Sinn und Zweck der Vorschrift im Regelfall nicht in Betracht. Dem steht die zur Begründung des Anrechnungsausschlusses des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 SGB VI vom Ausschuss für Arbeit und Soziales formulierte Zielsetzung der Vermeidung von Fehlanreizen (Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) vom 21.5.2014 - BT-Drucks 18/1489, S 26 zu Buchst b) entgegen. Dies zielte insbesondere auf die Vermeidung von Frühverrentungen (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage verschiedener Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 22.7.2014, BT-Drucks 18/2186, S 9; vgl auch BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 41 f). Dabei galt in der Vergangenheit gerade das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund von Sozialplanregelungen unter Übertritt in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit und Bezug von Kurzarbeitergeld als typische Frühverrentungsvariante, welcher der Gesetzgeber ua durch die Einführung des Transferkurzarbeitergelds und die Verkürzung der Höchstbezugsdauer auf zwölf Monate entgegenzuwirken suchte (vgl BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 28 mwN, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen). Regelmäßig ist aufgrund dieser Beschränkung der Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergelds (§ 216b Abs 8 SGB III in der bis 31.3.2012 geltenden Fassung, seither § 111 Abs 1 Satz 2 SGB III) zugleich der Bestand einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zeitlich von vornherein beschränkt. Vor diesem Hintergrund kann nicht angenommen werden, dass der Gesetzgeber für den Rückausnahmetatbestand der "vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers" iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI an die Beendigung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit anknüpfen wollte, was den Weg zur unerwünschten Frühverrentungspraxis wiedereröffnet hätte.

26

Ob der Leistungsbezug nach befristeter Überleitung in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit ausnahmsweise dann durch die Geschäftsaufgabe des Trägers oder einer solchen Einheit mit unmittelbarer Arbeitgeberstellung "bedingt" ist, wenn es zu einer unvorhergesehenen vollständigen Aufgabe der Geschäfte oder einer Insolvenz vor Ablauf der Befristung gekommen wäre (dies nicht ausschließend bereits BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 23, auch zur Veröffentlichung in BSGE

vorgesehen), war hier nicht zu entscheiden. Nach den Feststellungen des LSG endete das befristete Transferarbeitsverhältnis des Klägers nicht vorzeitig, sondern mit Ablauf der vereinbarten Befristung.

27

c) Der Bezug von Alg durch den Kläger in der Zeit vom 1.1.2013 bis 31.7.2014 war auch nicht durch eine vollständige Geschäftsaufgabe der M. GmbH iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI bedingt.

28

Für die Prüfung, ob der "Bezug von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung" iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI durch die "vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers" bedingt ist, ist - wie soeben dargelegt - nicht nur auf den letzten Arbeitgeber vor dem Leistungsbezug abzustellen. Nach der Lehre von der rechtlich wesentlichen Bedingung (siehe oben 2.a) kann der Leistungsbezug auch durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe eines früheren Arbeitgebers bedingt sein, wenn - wie vorliegend - diese unmittelbare Ursache für den Wechsel in ein befristetes Transferarbeitsverhältnis waren. Dem steht der Wortlaut des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI, nach dem nur eine "Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers", nicht aber "des letzten Arbeitgebers" vorliegen muss, nicht entgegen. Dies gilt umso mehr, als es sich vorliegend im Zeitverlauf sowohl bei der M. GmbH als auch der A. GmbH um den "konkret rechtlichen Arbeitgeber" des Klägers handelte, der nach der Rechtsprechung des 5. Senats Anknüpfungspunkt für die Prüfung der vollständigen Geschäftsaufgabe ist (BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 28). Daher ist gerade im Falle des Wechsels eines Arbeitnehmers in eine Transfergesellschaft (betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit) aus Anlass einer Betriebsstilllegung iS des § 111 Satz 3 Nr 1 BetrVG auch der vorherige Arbeitgeber in den Blick zu nehmen und zu prüfen, ob dies Folge von dessen vollständiger Geschäftsaufgabe oder Insolvenz ist (angedeutet bereits BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 21, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen; vgl allgemein zum Sozialplan bei Betriebsstilllegungen Schmidt in Küttner, Personalbuch 2020, 27. Aufl 2020, 385 "Sozialplan" RdNr 55 ff; Stock, Die Einsetzung einer Transfergesellschaft, 2010, S 80 ff, 260 ff).

29

Nach den Feststellungen des LSG wurde bis zum 31.12.2012 lediglich der Betrieb in A.-B., in dem der Kläger beschäftigt war, vollständig stillgelegt. An ihren anderen Standorten bestand die M. GmbH weiter und setzte die Produktion fort. Die Schließung eines von mehreren Betrieben des Arbeitgebers erfüllt jedoch nicht den Tatbestand einer "vollständigen Geschäftsaufgabe" iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI. Dies hat der 5. Senat des BSG bereits durch Urteil vom 28.6.2018 entschieden. Danach ist der Bezug von Alg nur dann durch eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt, wenn das gesamte Unternehmen des konkreten rechtlichen Arbeitgebers als Basis vorhandener Beschäftigungen wegfällt, dh die gesamte Unternehmensorganisation insbesondere durch Entlassung aller Arbeitnehmer, also Beendigung sämtlicher Beschäftigungen, und Veräußerung oder sonstige Weggabe aller Sachmittel aufgelöst wird (BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 28). Dem schließt sich der erkennende Senat aufgrund eigener Prüfung im Ergebnis an. Hierfür sprechen der Wortlaut der Norm unter Berücksichtigung des Bedeutungsgehalts ähnlicher Wortverbindungen (dazu aa), der Sinn und Zweck der Vorschrift (dazu bb) sowie systematische Erwägungen (dazu cc).

30

aa) Bereits der Wortlaut "vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers" führt zu dem Schluss, dass dieser Rückausnahmetatbestand nicht durch die Stilllegung eines von mehreren Betrieben eines bestimmten Arbeitgebers erfüllt werden kann. Auch wenn die "vollständige Geschäftsaufgabe" oder auch nur der Terminus "Geschäft" im Gesetz nicht näher umschrieben und durch den allgemeinen Sprachgebrauch nicht eindeutig bestimmt sind, indizieren die weiteren Teilbegriffe "vollständig" und "-aufgabe", dass das Gesetz unter dem Wort "Geschäft" das gesamte Unternehmen und nicht lediglich Teile hiervon verstanden wissen will (vgl iE BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 30 f). Hierfür spricht aber vor allem die unmittelbare Verbindung von "vollständiger Geschäftsaufgabe" und "des Arbeitgebers". Zwanglos lässt dies nur eine Deutung zu, wonach der "Arbeitgeber" (natürliche oder juristische Person) seine "Geschäfts-"Tätigkeit vollständig aufgibt. Demgegenüber griffe ein in der Revisionsbegründung neben anderen vorgeschlagenes Verständnis der Geschäftsaufgabe iS der Schließung eines einzelnen Ladenlokals im vorliegenden Kontext offensichtlich zu kurz. Für das vom Senat vertretene Verständnis der "vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers" sprechen gerade auch die von der Revision angeführten Beispiele für den Sprachgebrauch im Gesellschaftsrecht. Danach haben Liquidatoren bzw Abwickler bei Auflösung einer GmbH oder AG deren laufenden Geschäfte zu beenden (§ 70 GmbHG; § 268 AktG).

31

Demgegenüber zeigt die Betrachtung ähnlicher Wortverbindungen wie die in § 111 Satz 3 Nr 1 BetrVG verwendete Formulierung "Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen" oder die der "vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit" iS von § 165 Abs 1 Satz 2 Nr 3 SGB III, dass die Schließung eines einzelnen Betriebs zur Erfüllung des Tatbestands der vollständigen Geschäftsaufgabe iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI nicht genügt. So hat der Gesetzgeber den Begriff "Betrieb" in dieser Norm gerade nicht gewählt. Allerdings können aus den in § 111 Satz 3 Nr 1 BetrVG und § 165 Abs 1 Satz 2 Nr 3 SGB III verwendeten Formulierungen Anhaltspunkte für das Wortverständnis des Begriffs "vollständige Geschäftsaufgabe" in § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI abgeleitet werden. Die in § 111 Satz 3 Nr 1 BetrVG vorgenommene Differenzierung zeigt, dass der Gesetzgeber durchaus deutlich macht, ob er eine Rechtsfolge an das Schicksal der gesamten Unternehmenseinheit oder (auch) an das Schicksal ihrer Teile knüpft. Hinsichtlich § 165 Abs 1 Satz 2 Nr 3 SGB III ist relevant, dass die "vollständige" Beendigung der Betriebstätigkeit iS der Norm grundsätzlich das Ende jeder vom Arbeitgeber veranlassten, dem Betriebszweck dienenden Tätigkeit erfordert (BSG Urteil vom 8.2.2001 - B 11 AL 30/00 R - juris RdNr 17 zur Vorgängervorschrift des § 141b Abs 3 Nr 2 AFG). Beide Formulierungen sprechen mithin dafür, dass das Gesetz in § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI die Aufgabe des gesamten Unternehmens meint (so bereits BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 31 ff).

32

Ob die "vollständige Geschäftsaufgabe" auch ausländische Geschäfte des Arbeitgebers umfassen muss oder im Sinne einer teleologischen Reduktion des Anwendungsbereichs des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI auf die Geschäftstätigkeit im Inland zu beschränken ist, bedarf im vorliegenden Fall keiner Entscheidung. Nach den unangegriffenen Feststellungen des LSG wäre eine Beschäftigung des Klägers in einer anderen Niederlassung der M. GmbH möglich gewesen. Dass solche Niederlassungen nach Verlagerung der Produktion von A.-B. nach Ungarn nur noch im Ausland existierten, hat das LSG nicht festgestellt. Hierfür bestehen auch keine Anhaltspunkte.

33

bb) Bestätigt wird dieses Auslegungsergebnis, wonach eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers nicht bereits bei der Schließung eines einzelnen Betriebs des Arbeitgebers vorliegt, durch den sich aus den Gesetzesmaterialien ergebenden Sinn und Zweck des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 und 3 SGB VI.

34

Der ursprüngliche Entwurf des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes sah weder eine Ausnahme von der Anrechenbarkeit der Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung auf die 45-jährige Wartezeit noch eine Rückausnahmeregelung für bestimmte Fälle vor (vgl Gesetzentwurf der Bundesregierung über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 25.3.2014 - BT-Drucks 18/909, S 7 Anl 1 Art 1 Nr 2 Buchst c und S 13 f Begründung A.I.). Der Gesetzgeber ging davon aus, dass eine Rückkehr zur Frühverrentungspraxis vergangener Jahre nicht zu erwarten sei. Erst im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens empfahl der Ausschuss für Arbeit und Soziales dennoch die Nichtberücksichtigung von Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung auf die Wartezeit von 45 Jahren, wenn diese in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn lägen. Die Ergänzung sollte Fehlanreize vermeiden, die sich aus der Anrechnung von Zeiten des Bezuges von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung auf die Wartezeit von 45 Jahren ergeben könnten (vgl Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) vom 21.5.2014 - BT-Drucks 18/1489, S 5 und S 26 zu Buchst b). Solche Fehlanreize wurden in der Möglichkeit gesehen, bereits zwei Jahre vor Rentenbeginn aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und über den Bezug von Alg in die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte zu gehen. Dies sollte von vornherein ausgeschlossen werden, um unerwünschte Frühverrentungen zu verhindern (vgl die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage verschiedener Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 22.7.2014, BT-Drucks 18/2186, S 9). Um Härtefälle zu verhindern, sollten diese Zeiten zwei Jahre vor Rentenbeginn dann anrechnungsfähig sein, wenn die Insolvenz oder die vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers sie bedingten (vgl Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) vom 21.5.2014 - BT-Drucks 18/1489, S 5 und S 26 zu Buchst b). In diesen Fällen liegt nach Einschätzung der Bundesregierung "typischerweise keine missbräuchliche Frühverrentung" vor (BT-Drucks 18/2186, S 9). Dabei wurde erkannt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch aus anderen Gründen als einer Insolvenz oder einer vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers unverschuldet arbeitslos werden können. Jedoch wurde die Einführung großzügigerer Kriterien als einer Insolvenz oder einer vollständigen Geschäftsaufgabe als "missbrauchsanfällig" angesehen und daher für ungeeignet gehalten, Fehlanreize zu verhindern. Denn in anderen als den geregelten Ausnahmefällen sei kein Nachweis darüber möglich, "dass für die Arbeitslosigkeit allein Gründe maßgeblich waren, die frei von missbräuchlichen Absichten sind" (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage verschiedener Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 22.7.2014, BT-Drucks 18/2186, S 9).

35

Das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel, eine unerwünschte Frühverrentung auszuschließen, ist regelmäßig nur erreichbar, wenn unter Geschäftsaufgabe iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI die vollständige Aufgabe des Unternehmens des Arbeitgebers zu verstehen ist. Würde man eine "vollständige Geschäftsaufgabe" iS von § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI bereits dann annehmen, wenn ein einzelner Betrieb oder Unternehmensteil vollständig aufgegeben wird, während ein oder mehrere Unternehmensteile weiter bestehen bleiben, könnten Absprachen mit dem Ziel einer unerwünschten Frühverrentung nicht ausgeschlossen werden. Bei einem solchen Sachverhalt wäre es möglich, ältere Arbeitnehmer zunächst in den Teil des Unternehmens bzw an einen Standort umzusetzen, der ohnehin aus betrieblichen Erwägungen des Arbeitgebers heraus aufgegeben werden soll. Erfolgt die Schließung des Unternehmensteils dann tatsächlich, wären entsprechende Absprachen schwer aufzudecken (vgl BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 43 ff). Entsprechende Sachverhalte sind auch im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Übertritt in eine Transfergesellschaft aufgrund eines von den Betriebsparteien geschlossenen Interessenausgleichs und Sozialplans unter Beteiligung der Agentur für Arbeit (vgl § 111 Abs 1 Satz 1 Nr 4 SGB III) nicht ausgeschlossen (vgl BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 28, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen).

36

cc) Für das hier vertretene Begriffsverständnis spricht aus systematischer Sicht auch der weitere in § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI geregelte Rückausnahmetatbestand, die Insolvenz des Arbeitgebers.

37

Auch in dieser Situation kann davon ausgegangen werden, dass die Beendigung von Beschäftigungen nicht auf dem Wunsch nach Frühverrentung beruht. Darüber hinaus ist ein Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu diesem Zweck typischerweise ausgeschlossen. Denn im Regelinsolvenzverfahren tritt der vom Insolvenzgericht ernannte Insolvenzverwalter (§ 27 Abs 1 Satz 1 InsO) in die Arbeitgeberstellung ein (ausführlich hierzu und zum Folgenden BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 45 ff mwN). Damit hat der Arbeitgeber nach Eröffnung des Verfahrens keine Möglichkeit mehr, Arbeitsverhältnisse zu beenden und ist auch vor dem Eröffnungsbeschluss bei Anordnung vorläufiger Maßnahmen zumindest von der Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters bei Kündigungen abhängig. Im Falle der Eigenverwaltung unterliegt der Arbeitgeber zumindest der umfassenden Aufsicht und Überwachung eines vom Insolvenzgericht eingesetzten Sachwalters. Die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse gemäß § 26 Abs 1 Satz 1 InsO führt etwa bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Aktiengesellschaften, Genossenschaften und Offenen Handelsgesellschaften sowie Kommanditgesellschaften, bei denen kein persönlich haftender Gesellschafter eine natürliche Person ist, zu deren Auflösung (§ 60 Abs 1 Nr 5 GmbHG, § 262 Abs 1 Nr 4 AktG, § 81a Nr 1 GenG, §

131 Abs 2 Nr 1 HGB, § 161 Abs 2 HGB). Die Auflösung führt zur Abwicklung (Liquidation) der Gesellschaft und anschließender Beendigung der Geschäftstätigkeit, was im Ergebnis der Geschäftsaufgabe im oben dargestellten Sinne entspricht. Dies gilt letztlich ebenso, wenn der Arbeitgeber eine natürliche Person ist. Auch diese ist im Fall ihrer - durch Beschluss des Insolvenzgerichts nachgewiesenen - Vermögenslosigkeit wirtschaftlich nicht in der Lage, ein Unternehmen fortzuführen (BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 50).

38

Beide Rückausnahmetatbestände des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI schließen es somit weitgehend aus, dass die Beendigung von Beschäftigung und ein nachfolgender Leistungsbezug vorrangig auf dem Wunsch nach Personalreduktion bzw vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Wege einer Frühverrentung beruht. Vielmehr sind sie unausweichliche Folge einer die Basis jeglicher Beschäftigung durch den Arbeitgeber vernichtenden unternehmerischen Entscheidung bzw einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers, in der diesem die freie Entscheidung über die Fortführung bestimmter Arbeitsverhältnisse entzogen oder er hierin jedenfalls beschränkt ist.

39

d) Schließlich war der Bezug von Alg durch den Kläger in der Zeit vom 1.1.2013 bis 31.7.2014 auch nicht durch eine vollständige Geschäftsaufgabe der M. S. GmbH - A. bedingt.

40

Nach den tatsächlichen Feststellungen des LSG stellte die M. S. GmbH - A. ihre Geschäftstätigkeit - in Form dieser Gesellschaft - spätestens am 26.7.2011 vollständig ein. Denn an diesem Tage wurde ihre Verschmelzung auf die M. GmbH in das Handelsregister eingetragen. Mit der Eintragung ist die M. S. GmbH - A. als übertragende Rechtsträgerin erloschen (§ 20 Abs 1 Nr 2 UmwG) und als Rechtssubjekt nicht mehr existent (vgl Winter in Schmitt/Hörtnagl/Stratz, UmwG, 8. Aufl 2018, § 20 RdNr 7 unter Verweis auf BayObLG Beschluss vom 8.4.1974 - BReg 2 Z 67/73 - DB 1974, 962 f). Allerdings trat die M. GmbH als aufnehmender Rechtsträger wegen der in § 20 Abs 1 Nr 1 UmwG angeordneten Gesamtrechtsnachfolge mit der Verschmelzung in die Rechtsposition des verschmolzenen Rechtsträgers ein und zwar "genau in der Art und Weise", wie sie im Zeitpunkt der Eintragung der Verschmelzung bestand (vgl BAG Urteil vom 15.6.2016 - 4 AZR 805/14 - BAGE 155, 280 - juris RdNr 36 mwN). Dadurch ging auch das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die M. GmbH über (§ 324 UmwG iVm § 613a Abs 1 Satz 1 BGB; dazu Oetker in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Aufl 2020, UmwG § 20 RdNr 1).

41

Es kann dahinstehen, ob angesichts der durch die Gesamtrechtsnachfolge bedingten Fortführung der Geschäfte des aufgenommenen Rechtsträgers durch die M. GmbH überhaupt eine Geschäftsaufgabe der M. S. GmbH - A. iS des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI angenommen werden kann. Hiergegen spricht ua die Ähnlichkeit des Vorgangs mit Betriebsstilllegung und Betriebsveräußerung, die sich nach der Rechtsprechung des BAG systematisch ausschließen. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist daher nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich die geplante Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt, weil etwa die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet (BAG Urteil vom 16.2.2012 - 8 AZR 693/10 - AP Nr 188 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung - juris RdNr 39; vgl auch Preis in Erfurter Kommentar, 20. Aufl 2020, BGB § 613a RdNr 57; Müller-Glöge in Münchener Kommentar zum BGB, 8. Aufl 2020, § 613a RdNr 61; Moll in Henssler/Strohn, GesR, 4. Aufl 2019, UmwG § 324 RdNr 4e). Im Hinblick auf Sinn und Zweck (hierzu oben 2.c)bb) der Ausnahmeregelung des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 und 3 SGB VI liegt es nahe, dass in vergleichbarer Weise auch eine "Geschäftsveräußerung" eine "Geschäftsaufgabe" iS des Teilsatzes 3 ausschließt.

42

Als rechtlich wesentliche Ursache ("bedingt") für den Leistungsbezug des Klägers könnte eine Geschäftsaufgabe der M. S. GmbH - A. im Rahmen der notwendigen wertenden Betrachtung jedenfalls nur dann angesehen werden, wenn sich die Schließung des Betriebs in A.-B. als integraler, von vornherein geplanter Teil einer Geschäftsaufgabe dieser Gesellschaft darstellt. Dies wäre zB denkbar, wenn die endgültige Entscheidung zur Aufgabe der Geschäfte in A. -B. bereits durch die M. S. GmbH - A. getroffen worden wäre und aufgrund rechtlicher und/oder faktischer Bindungen durch die M. GmbH nicht wieder hätte rückgängig gemacht werden können. Daran ließe sich möglicherweise denken, wenn Interessenausgleich und Sozialplan noch mit der M. S. GmbH - A. vereinbart worden wären und nur noch deren Abwicklung in die Zeit nach der Verschmelzung fiele. Unter solchen Umständen könnte die den Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers bewirkende Verschmelzung als bloßer Zwischenschritt auf dem Weg zum Wegfall der gesamten Unternehmensorganisation des (ehemaligen) Arbeitgebers erscheinen, der bereits abschließend über das Schicksal des Arbeitsverhältnisses entschieden hatte. Welche Besonderheiten im Fall von Unternehmensverflechtungen zB in einem Konzern zu beachten wären, kann hier offenbleiben.

43

Für einen Sachverhalt, der nach Maßgabe der vorstehenden Erwägungen im Rahmen einer wertenden Betrachtung den Leistungsbezug des Klägers als durch eine vollständige Geschäftsaufgabe der M. S. GmbH - A. bedingt erscheinen ließe, bestehen nach den mit der Revision nicht angegriffenen Tatsachenfeststellungen des LSG keine ausreichenden Anhaltspunkte. Die vollständige Schließung des Standorts A.-B. erfolgte in sechs Stufen beginnend am 31.10.2011, also erst einige Monate nach der Verschmelzung, wovon die Beteiligten entgegen einem Schreibfehler im angegriffenen Urteil übereinstimmend ausgehen. Auch am dreiseitigen Vertrag, durch den das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der M. GmbH zum 30.6.2012 beendet wurde und dieser in ein bis zum 31.12.2012 befristetes Arbeitsverhältnis mit der A. GmbH übertrat, war die M. S. GmbH - A. nicht mehr beteiligt. Dass zumindest der Interessenausgleich und Sozialplan noch von der M. S. GmbH - A. geschlossen worden wäre, hat das LSG nicht festgestellt. Zugleich bestehen weder Anhaltspunkte hierfür noch wird dies mit der Revision geltend gemacht. Vor diesem Hintergrund kommt auch eine Zurückverweisung der Sache an das LSG (§ 170 Abs 2 Satz 2 SGG) zur weiteren Erforschung des Sachverhalts (§ 103 SGG) nicht in Betracht.

44

e) Die Regelung des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI ist auch nicht analog anzuwenden auf Fälle des Leistungsbezugs nach einem Wechsel in eine Transfergesellschaft, der nicht auf einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des ursprünglichen Arbeitgebers beruht, sondern auf der Schließung eines von mehreren Betriebsstandorten.

45

Eine Analogie ist die Übertragung der Rechtsfolge eines geregelten Tatbestandes auf einen ihm ähnlichen, allerdings ungeregelten Sachverhalt. Sie setzt voraus, dass das Gesetz eine planwidrige Regelungslücke enthält und der zu beurteilende Sachverhalt in rechtlicher Hinsicht soweit mit dem Tatbestand vergleichbar ist, den der Gesetzgeber geregelt hat, dass angenommen werden kann, er wäre im Zuge einer Interessenabwägung, bei der er sich von denselben Grundsätzen hätte leiten lassen wie bei der herangezogenen Gesetzesvorschrift, zu dem gleichen Abwägungsergebnis gekommen (vgl zB BSG Urteil vom 23.7.2014 - B 12 P 1/12 R - SozR 4-2500 § 251 Nr 2 RdNr 21 ff mwN; BSG Urteil vom 18.6.2014 - B 3 P 7/13 R - SozR 4-3320 Art 45 Nr 1 RdNr 14 ff mwN; Rüthers/Fischer/Birk, Rechtstheorie mit Juristischer Methodenlehre, 10. Aufl 2018, RdNr 889; Grüneberg in Palandt, BGB, 79. Aufl 2020, Einleitung RdNr 48, 55 mwN). Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben.

46

Zwar weist der Kläger zutreffend darauf hin, dass der in einem Sozialplan vereinbarte Wechsel in eine Transfergesellschaft (betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit) mit anschließendem Bezug von Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III) stets eine Betriebsänderung iS des § 111 BetrVG voraussetzt. Unter diesem Gesichtspunkt ist er mit den im Teilsatz 3 ausdrücklich genannten Sachverhalten Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers, die regelmäßig den Tatbestand einer Betriebsänderung erfüllen, vergleichbar, auch wenn lediglich die Schließung eines von mehreren Betrieben und nicht die vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers den Wechsel in die Transfergesellschaft veranlasst hat. Jedoch fehlt es bereits an einer planwidrigen Regelungslücke, denn Fallgestaltungen mit Bezug von Transferkurzarbeitergeld wurden im Gesetzgebungsverfahren diskutiert. Somit muss den am Gesetzgebungsverfahren Beteiligten auch die Konstellation eines durch Betriebsänderung veranlassten Wechsels in eine Transfergesellschaft vor Augen gestanden haben, obgleich sie nicht die vom Kläger gewünschte Aufnahme in die Rückausnahmetatbestände des Teilsatzes 3 erfahren hat. Dies ergibt die Auswertung der Materialien des Gesetzgebungsverfahrens zum RV-Leistungsverbesserungsgesetz (s insbesondere Ausschussdrucks 18(11)82, S 78 unter II.1.d), wie der erkennende Senat bereits im Urteil vom 12.3.2019 (B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 24 ff) ausgeführt hat.

47

Darüber hinaus kann - wie der erkennende Senat dort ebenfalls schon ausführlich dargelegt hat - nicht angenommen werden, dass der Gesetzgeber unter Berücksichtigung der für die Ausnahmetatbestände des Teilsatzes 3 maßgebenden Gesichtspunkte auch bezüglich des Leistungsbezugs im Anschluss an den Wechsel in eine Transfergesellschaft (betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit) in der hier streitgegenständlichen Konstellation der Schließung eines Betriebsstandortes zu dem gleichen Abwägungsergebnis gekommen wäre. Dem steht die vom Ausschuss für Arbeit und Soziales formulierte Zielsetzung der Vermeidung von Fehlanreizen (Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) vom 21.5.2014 - BT-Drucks 18/1489, S 26 zu Buchst b) entgegen, wobei insbesondere Frühverrentungen verhindert werden sollten (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage verschiedener Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 22.7.2014, BT-Drucks 18/2186, S 9). Gerade das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund von Sozialplanregelungen galt jedoch in der Vergangenheit - wie schon unter A.1.b) dargelegt - als typische Frühverrentungsvariante, der entgegenzuwirken sei (vgl BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 28).

48

f) Schließlich ist der Revision nicht darin zu folgen, dass § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 SGB VI im Wege teleologischer Reduktion keine Anwendung auf Zeiten des Bezugs von Entgelt-ersatzleistungen vor dem 1.7.2014 finde. Unter Berücksichtigung der einschlägigen Gesetzesmaterialien (vgl schriftliche Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom 29.4.2014 zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen, Ausschussdrucks 18(11)82, S 20, 28; schriftliche Stellungnahme des Prof. Dr. Eckart Bomsdorf vom 28.4.2014 zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen, Ausschussdrucks 18(11)82, S 62, 63) fehlt eine hierfür erforderliche planwidrige Regelungslücke. Dies hat der 5. Senat des BSG bereits mit Urteil vom 28.6.2018 (B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 26) befunden, dem sich der erkennende 13. Senat mit Urteil vom 12.3.2019 (B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 29) nach eigener Prüfung angeschlossen hat.

49

B. Der erkennende Senat ist auch nicht davon überzeugt, dass § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 und 3 SGB VI idF des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes verfassungswidrig ist. Er sieht sich deshalb nicht veranlasst, das Verfahren nach Art 100 Abs 1 GG auszusetzen und eine Entscheidung des BVerfG einzuholen.

50

Einen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz des Art 3 Abs 1 GG (zu den insoweit maßgeblichen Rechtssätzen nachfolgend 1.) vermag der Senat nicht zu erkennen. Dies gilt sowohl mit Blick auf den Anrechnungsausschluss von Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn (hierzu 2.) als auch mit Blick auf die Rückausnahme zugunsten der Personen, deren Leistungsbezug durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt ist (hierzu 3.), und schließlich auch mit Blick auf Personen, deren Leistungsbezug vom Anrechnungsausschluss erfasst wird, obwohl dieser vor dem Inkrafttreten des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes begonnen hatte oder damals bereits beendet war (hierzu 4.). So haben es der erkennende Senat bereits mit Urteil vom 12.3.2019 (B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 30 ff, auch zur

Veröffentlichung in BSGE vorgesehen) und zuvor der 5. Senat mit Urteil vom 28.6.2018 (B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2 RdNr 58 ff) entschieden.

51

1. Art 3 Abs 1 GG gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Damit ist dem Gesetzgeber allerdings nicht jede Differenzierung verwehrt. Der Gleichheitssatz will vielmehr ausschließen, dass eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können (stRspr, BVerfG Beschluss vom 21.11.2001 - 1 BvL 19/93 - BVerfGE 104, 126 = SozR 3-8570 § 11 Nr 5 - juris RdNr 56). Der Gleichheitssatz gilt dabei sowohl für ungleiche Belastungen als auch für ungleiche Begünstigungen (BVerfG Beschluss vom 21.6.2011 - 1 BvR 2035/07 - BVerfGE 129, 49, 68 - juris RdNr 63 mwN). Differenzierungen bedürfen stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Differenzierungsziel und dem Maß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Art 3 Abs 1 GG gebietet nicht nur, dass die Ungleichbehandlung an ein der Art nach sachlich gerechtfertigtes Unterscheidungskriterium anknüpft, sondern verlangt auch für das Maß der Differenzierung einen inneren Zusammenhang zwischen den vorgefundenen Verschiedenheiten und der differenzierenden Regelung, der sich als sachlich vertretbarer Unterscheidungsgesichtspunkt von hinreichendem Gewicht erweist. Aus dem allgemeinen Gleichheitssatz ergeben sich je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen für den Gesetzgeber, die vom bloßen Willkürverbot bis hin zu strengen Verhältnismäßigkeitserfordernissen reichen. Dabei gilt insoweit ein stufenloser Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen (stRspr, vgl BVerfG Urteil vom 17.12.2014 - 1 BvL 21/12 - BVerfGE 138, 136 - juris RdNr 121; BVerfG Beschluss vom 27.7.2016 - 1 BvR 371/11 - BVerfGE 142, 353 = SozR 4-4200 § 9 Nr 15 RdNr 69). Eine strenge Bindung des Gesetzgebers ist insbesondere anzunehmen, wenn die Differenzierung an Persönlichkeitsmerkmale anknüpft, wobei sich die verfassungsrechtlichen Anforderungen umso mehr verschärfen, je weniger die Merkmale für den Einzelnen verfügbar sind oder je mehr sie sich denen des Art 3 Abs 3 GG annähern (stRspr, vgl BVerfG Urteil vom 17.12.2014 - 1 BvL 21/12 - BVerfGE 138, 136 - juris RdNr 122 mwN). Ein solches Merkmal ist das Lebensalter. Umgekehrt erweitern sich mit abnehmender Prüfungsstrenge die Gestaltungs- und Bewertungsspielräume des Gesetzgebers bei steigender "Typisierungstoleranz". Diese ist im Bereich der leistenden Massenverwaltung besonders groß (BVerfG Beschluss vom 27.7.2016 - 1 BvR 371/11 - BVerfGE 142, 353 = SozR 4-4200 § 9 Nr 15 RdNr 69 mwN). Diesem Bereich ist die Erbringung von Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuzurechnen.

52

2. Im Hinblick auf den Anrechnungsausschluss von Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn nach § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 SGB VI gilt in Anwendung der vorstehend dargestellten Grundsätze ein weiter Prüfungsmaßstab. Danach vermag der Senat keinen Verstoß des Gesetzgebers gegen die ihm durch Art 3 Abs 1 GG gesetzten Grenzen zu erkennen (vgl ausführlich BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 34 ff, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen).

53

Zwar werden durch die Regelung des Teilsatzes 2 Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn ungleich behandelt gegenüber solchen Zeiten, die in früheren Jahren zurückgelegt wurden. Zugleich besteht auch eine Ungleichbehandlung gegenüber den Pflichtbeitragszeiten bzw Anrechnungszeiten aufgrund einer versicherten Beschäftigung oder Tätigkeit, des Bezugs von Leistungen wegen Krankheit oder Übergangsgeld wie auch gegenüber Berücksichtigungszeiten. Jedoch knüpft die Differenzierung nicht an das Lebensalter als solches an, sondern an den Zeitpunkt des antragsabhängigen Rentenbeginns (§ 99 Abs 1 SGB VI). Dabei ist das Vorhandensein oder Fehlen des weiteren Differenzierungsmerkmals "Bezug von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung" (in Abgrenzung zu anderen Pflichtbeitrags- oder Anrechnungszeiten) anders als der Persönlichkeitsmerkmale des Art 3 Abs 3 GG nicht der Einflussnahme des Betroffenen entzogen. Vor diesem Hintergrund bedarf es zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung durch den Gesetzgeber lediglich hinreichender sachlicher Gründe. Einen solchen Grund bildet das vom Ausschuss für Arbeit und Soziales genannte Ziel der Vermeidung von Fehlanreizen durch die ursprünglich vorgesehene unbeschränkte Anrechenbarkeit von Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung (vgl Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) vom 21.5.2014 - BT-Drucks 18/1489, S 5 und S 26 zu Buchst b; ebenso bereits der Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD vom 20.5.2014 zum Entwurf des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes, Ausschussdrucks 18(11)102, S 2 zu Nr 1 Buchst b). Der Gesetzgeber durfte im Rahmen des ihm hier zustehenden weiten Einschätzungs- und Prognosespielraums davon ausgehen, dass die ursprünglich vorgesehene Regelung im Hinblick auf das Regelungsziel zu Fehlanreizen führt und einen Ausschluss der Anrechenbarkeit von Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn für erforderlich halten. Die Möglichkeit, ein langes Erwerbsleben bei vorhandener sozialer Absicherung vorzeitig zu beenden, stellt einen nicht zu leugnenden Anreiz dar. Der vom Gesetzgeber im Teilsatz 2 gewählte Ausschlusszeitraum erscheint zudem als verhältnismäßig, denn er entspricht dem Zeitraum, in dem Alg maximal vor dem Rentenbeginn bezogen werden kann (§ 147 Abs 2 SGB III). Schließlich wäre das Regelungsziel, die Verhinderung von Fehlanreizen in Bezug auf ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben unter Inanspruchnahme von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung bereits vor Vollendung des 63. Lebensjahres, entgegen der Ansicht des Klägers nicht allein durch die Regelungen des Arbeitsförderungsrechts, namentlich die Sperrzeitenregelung, zu erreichen gewesen (vgl iE BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 44, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen).

54

3. Ebenso wenig ist der Senat davon überzeugt, dass die Rückausnahmeregelung des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 3 SGB VI nicht mit Art 3 Abs 1 GG vereinbar ist.

55

Durch die Rückausnahme des Teilsatzes 3 werden Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn entgegen dem grundsätzlichen Anrechnungsausschluss des Teilsatzes 2 angerechnet, wenn dieser Bezug durch

eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt ist. Dadurch werden Versicherte, die aufgrund der genannten Umstände zwei Jahre vor Rentenbeginn Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung beziehen, gegenüber jenen Versicherten begünstigt, die aus anderen, ggf auch betriebsbedingten Gründen ihren Arbeitsplatz verloren haben und ebenfalls im vorgenannten Zeitraum Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung beziehen.

56

Die unterschiedliche Behandlung der genannten Gruppen durch den Gesetzgeber ist durch hinreichende sachliche Gründe gerechtfertigt (vgl BSG Urteil vom 17.8.2017 - B 5 R 8/16 R - BSGE 124, 58 = SozR 4-2600 § 51 Nr 1, RdNr 58 ff; BSG Urteil vom 28.6.2018 - B 5 R 25/17 R - BSGE 126, 128 = SozR 4-2600 § 51 Nr 2, RdNr 84 ff; BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 45 ff, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen). Der Gesetzgeber hat die Anrechnung von Zeiten des Alg-Bezugs in den letzten zwei Jahren vor Eintritt in die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte ab 63 Jahren grundsätzlich ausgeschlossen, um - wie bereits dargelegt - Fehlanreize für eine Rückkehr zur Frühverrentungspolitik der 80er und 90er Jahre des letzten Jahrhunderts zu vermeiden. Versicherte sollen nicht bereits zwei Jahre vor Rentenbeginn aus dem Erwerbsleben ausscheiden und über den Bezug von Alg in die abschlagsfreie Rente gehen. Eine Ausnahme gilt zur Vermeidung von Härtefällen für diejenigen Zeiten des Alg-Bezugs, die durch eine Insolvenz oder die vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht werden, weil in diesen Fällen typischerweise keine Frühverrentung vorliegt. Dabei hat der Gesetzgeber die Grenzen zulässiger Typisierung nicht überschritten (BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 48 ff, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen). Die in den Teilsatz 3 aufgenommenen Rückausnahmefälle stellen gemessen am Normzweck Regelfälle dar, weil von deren Anrechnung auf die 45-jährige Wartezeit - wie in den anderen nicht nach Teilsatz 2 von der Anrechnung ausgeschlossenen Fällen - kein Anreiz für eine unerwünschte Frühverrentung ausgeht. Zugleich wird durch die vom Gesetzgeber vorgenommene Typisierung nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen benachteiligt und die Ungleichbehandlung ist zudem nicht sehr intensiv.

57

4. Schließlich ist der Senat auch mit Blick auf Personen, deren Leistungsbezug vom Anrechnungsausschluss des § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 3 Teilsatz 2 SGB VI erfasst wird, obwohl dieser vor dem Inkrafttreten des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes begonnen hatte oder damals bereits beendet war, nicht von der Verfassungswidrigkeit dieser Regelung überzeugt. Der Gesetzgeber war nicht aus Art 3 Abs 1 GG verpflichtet, eine weitere Ausnahme vom generellen Anrechnungsausschluss zugunsten dieser Personengruppe vorzusehen.

58

Zwar stellt die Regelung des Teilsatzes 2 eine Härte für den Kläger - und vergleichbar betroffene Personen - dar, weil dessen Übertritt in die Transfergesellschaft (betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit) und die Beendigung des befristeten Vertrags mit der A. GmbH zum 31.12.2012 spätestens durch Änderungsvertrag zum dreiseitigen Vertrag vom 25.4.2012 und somit zu einem Zeitpunkt vereinbart worden war, zu dem der Entwurf des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes noch nicht vorlag. Daher können Fehlanreize aufgrund der ab 1.7.2014 neu geregelten Altersrente für besonders langjährig Versicherte dafür nicht maßgeblich gewesen sein. Gleichwohl ist der Senat nicht von der Unvereinbarkeit des Teilsatzes 2 mit dem allgemeinen Gleichheitssatz überzeugt, weil auch die Wahl eines bestimmten Stichtags für eine anrechnungsunschädliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zumindest die Kündigung bzw Vereinbarung hierüber ihrerseits neue Härten mit sich gebracht hätte und Art 3 Abs 1 GG dem Gesetzgeber nicht aufgibt, die zweckmäßigste oder gerechteste Lösung zu wählen (BVerfG Beschluss vom 11.11.2008 - 1 BvL 3/05 ua - BVerfGE 122, 151, 174 = SozR 4-2600 § 237 Nr 16 RdNr 62). Dies gilt umso mehr, als der Kläger seinerzeit kein Vertrauen auf die Anrechenbarkeit von Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung innerhalb der letzten zwei Jahre vor Rentenbeginn auf die 45-jährige Wartezeit haben konnte, weil derartige Zeiten nach der damaligen Rechtslage (vgl § 51 Abs 3a Satz 1 Nr 1 SGB VI idF von Art 1 Nr 17 des Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 20.4.2007, BGBl I 554) insoweit überhaupt nicht berücksichtigungsfähig waren (BSG Urteil vom 17.8.2017 - B 5 R 8/16 R - BSGE 124, 58 = SozR 4-2600 § 51 Nr 1, RdNr 55). Danach konnten auf die Wartezeit von 45 Jahren Kalendermonate angerechnet werden mit Pflichtbeitragszeiten für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit. Allerdings galt das ausdrücklich nicht bei Versicherungspflicht wegen des Bezugs von Alg. Zudem waren Fehlanreize im Hinblick auf ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben unter Inanspruchnahme von Alg bereits vor den Neuregelungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes trotz der Verminderung des Zugangsfaktors bei vorzeitiger Inanspruchnahme bestimmter Renten nicht ausgeschlossen. Insofern erscheint es gerechtfertigt, diesen unter dem Gesichtspunkt der "Frühverrentung" unerwünschten Weg nicht durch die neu eingeführte Gewährung einer unverminderten Rente nachträglich zu privilegieren (vgl iE BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 19/17 R - SozR 4-2600 § 51 Nr 3 RdNr 53, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen).

59

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs 1 und 4 SGG.
Rechtskraft
Aus
Login
BRD
Saved
2020-12-11