



Sachstand

Die rollierende Stichtagsregelung für die Altersrente an besonders langjährig Versicherte

Zulässigkeit der Privilegierung der durch Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingten Arbeitslosigkeit



Inhaltsverzeichnis

1.	Ausweitung des berechtigten Personenkreises der Altersrente für besonders langjährig Versicherte	4
2.	Unterscheidung nach Ursache der Arbeitslosigkeit	4
3.	Verfassungsrechtliche Prüfung am Maßstab des allgemeinen Gleichheitssatzes	5
3.1.	Inhalt des Gleichheitssatzes	5
3.2.	Vergleichbare Normadressaten	5
3.3.	Ungleichbehandlung	6
3.4.	Sachliche Rechtfertigung	6
3.4.1.	Legitimer Zweck	7
3.4.2.	Geeignetheit	8
3.4.3.	Erforderlichkeit	9
3.4.4.	Angemessenheit	9
3.5.	Fazit	11

1. Ausweitung des berechtigten Personenkreises der Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Der für die zum 1. Januar 2012 durch das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) in § 38 des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) eingeführte Altersrente für besonders langjährig Versicherte anspruchsberechtigte Personenkreis ist durch das zum 1. Juli 2014 in Kraft tretende Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz)¹ vom 23. Juni 2014 erweitert worden.

Zum einen können vor 1953 geborene Versicherte gemäß § 236b SGB VI nunmehr bereits nach Vollendung des 63. Lebensjahres eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte ohne Abschlag wegen vorzeitiger Inanspruchnahme vor Erreichen der Regelaltersgrenze beanspruchen, wenn sie die Wartezeit von 45 Jahren erfüllen. Für nach 1952 geborene Versicherte wird die Altersrente von 63 Jahren bis zum Jahr 2029 stufenweise auf das 65. Lebensjahr angehoben. Zum anderen werden auf die Wartezeit von 45 Jahren ab 1. Juli 2014 gemäß § 51 Abs. 3a SGB VI unter anderem auch Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld angerechnet. Dies gilt nicht für die letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn, es sei denn, die Arbeitslosigkeit ist durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt.

Nach der Gesetzesbegründung sollen mit der Ausweitung der auf die Wartezeit von 45 Jahren anrechenbaren Zeiten Härten von kurzzeitig unterbrochenen Erwerbsbiografien infolge von Arbeitslosigkeit vermieden werden.² Der Ausschluss der Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn war im Gesetzentwurf der Bundesregierung noch nicht vorgesehen und ergibt sich aus der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Damit soll Fehlanreizen, die sich ansonsten ergeben könnten, begegnet werden.³ In der ursprünglichen Gesetzesbegründung war noch davon ausgegangen worden, dass mit einer Zunahme älterer Leistungsbezieher von Arbeitslosengeld im Zuge von Frühverrentungsmaßnahmen nicht zu rechnen sei.

2. Unterscheidung nach Ursache der Arbeitslosigkeit

Nur wenn die Arbeitslosigkeit ausdrücklich aufgrund von Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers eingetreten ist, kommt eine Anrechnung des Bezugs von Arbeitslosengeld auf die Wartezeit von 45 Jahren in Betracht. Andere Gründe unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, wie beispielsweise die betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber, können dagegen nicht für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Altersrente an besonders langjährig Versicherte herangezogen werden.

1 BGBl I Nr. 27, S. 787.

2 Bundestags-Drucksache 18/909, S. 13.

3 Bundestags-Drucksache 18/1489, S. 26.

Im Sozialrecht ist in § 159 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Abs. 3 des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen ruht, sofern sich der Arbeitslose die Ursache für die Arbeitslosigkeit zurechnen lassen muss. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Insoweit besteht bereits eine gesetzliche Regelung, die die Gewährung von Sozialleistungen einschränkt, wenn Personen nicht unfreiwillig arbeitslos geworden sind und dadurch die Arbeitslosigkeit zumindest teilweise selbst verschuldet haben.

Es stellt sich die Frage, ob Bezieher von Arbeitslosengeld unabhängig von den Gründen, die zur unfreiwilligen Arbeitslosigkeit geführt haben, unter Beachtung des allgemeinen Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG für die Prüfung des Rentenanspruchs gleich zu behandeln sind. Gegebenenfalls müssten Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn auch für von einer betriebsbedingten Kündigung Betroffene auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet werden.

3. Verfassungsrechtliche Prüfung am Maßstab des allgemeinen Gleichheitssatzes

3.1. Inhalt des Gleichheitssatzes

Nach dem allgemeinen Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG ist wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Ein Verstoß gegen das Grundrecht liegt jedoch nur vor, wenn die Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem bzw. die Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem nicht verfassungsrechtlich gerechtfertigt ist. Neben das früher vom Bundesverfassungsgericht vertretene Willkürverbot ist die sogenannte Neue Formel getreten, nach der das bloße Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zur Rechtfertigung genügt, sondern „Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht [verlangt werden], dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen“.⁴ Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ergeben sich damit je nach Differenzierungsmerkmal unterschiedliche Anforderungen an die verfassungsrechtliche Rechtfertigung, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung reichen.⁵

3.2. Vergleichbare Normadressaten

Gemeinsamer Bezugspunkt für die Prüfung eines Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG ist vorliegend die Gruppe derjenigen Rentenanwärter, die innerhalb der zwei Jahre vor Rentenbeginn unfreiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, und aus diesem Grunde Arbeitslosengeld erhalten. Danach ergeben sich entsprechend dem oben Erläuterten zwei vergleichbare Gruppen von Normadressaten: Zur ersten Gruppe gehören diejenigen, die aufgrund von Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Zur zweiten Vergleichsgruppe gehören Personen, die z. B. aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung aus ande-

4 BVerfGE 55, 72/88, 105, 73/110; 107, 205/214.

5 BVerfGE 129, 49 = NVwZ 2011, 1316.

ren nicht von ihnen zu vertretenen Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und insofern gleichsam von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit betroffen sind. Nicht zu den vergleichbaren Normadressaten sind Personen zu rechnen, die aufgrund zumindest teilweise selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und gegebenenfalls auch ein Ruhen des Arbeitslosengeldes während der Sperrzeit gemäß § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III hinnehmen müssen. Hierzu gehören beispielsweise Personen, deren Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit dem Arbeitgeber aufgelöst wird.

3.3. Ungleichbehandlung

Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn Personen, die aufgrund von Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, anders behandelt werden als andere von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit betroffene Personen.

Gemäß § 51 Abs. 3a SGB VI werden Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld auf die Wartezeit von 45 Jahren für eine Altersrente an besonders langjährig Versicherte angerechnet. Dabei werden Zeiten in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn nicht berücksichtigt, es sei denn, die Arbeitslosigkeit ist durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt. Andere Personengruppen, die ebenfalls unfreiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind hier nicht ausdrücklich genannt, so dass hier die letzten zwei Jahre vor Renteneintritt auch bei Bezug von Arbeitslosengeld nicht auf die Wartezeit angerechnet werden und damit möglicherweise die Anspruchsvoraussetzungen für eine abschlagfreie Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze nicht erfüllt sind. Der Gesetzgeber behandelt die genannten wesentlich gleichen Personengruppen somit ungleich.

3.4. Sachliche Rechtfertigung

Zu prüfen ist, ob für die durch den Gesetzgeber geregelte Ungleichbehandlung durch die Privilegierung der durch Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe verursachten Arbeitslosigkeit ein sachlicher Grund gegeben sein könnte. Dabei ist zu beachten, dass der Gleichheitssatz dem Gesetzgeber nicht jede Ungleichbehandlung verwehrt. Je nach Regelungsstand und Differenzierungsmerkmalen ergeben sich für den Gesetzgeber unterschiedliche Anforderungen an den Differenzierungsgrund. Diese reichen vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an die Verhältnismäßigkeitserfordernisse. Der Gleichheitssatz ist umso strikter, je mehr er den Einzelnen als Person betrifft. Der Raum für gesetzgeberische Gestaltungen ist größer, wenn allgemeine Lebenssachverhalte geregelt werden.⁶ Vorliegend geht es um den Grund des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. Das Merkmal betrifft folglich nicht den Einzelnen in seiner Person. Jedoch ist ein Merkmal wie ein personenbezogenes Merkmal zu behandeln, wenn es von der betroffenen Person nicht zu beeinflussen ist.⁷ Dies ist hier der Fall: Der Arbeitnehmer kann den Ausscheidungsgrund in beiden Vergleichsgruppen nicht beeinflussen. Somit ist eine strenge Prüfung nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vorzunehmen. Der Grundsatz der Ver-

6 BVerfGE 88, 87 (96f.).

7 Kischel in Beck'scher Online Komm. GG, Art. 3, Rn. 42.

hältnismäßigkeit verlangt, dass ein Grundrechtseingriff einem legitimen Zweck dient und als Mittel zu diesem Zweck geeignet, erforderlich und angemessen ist.⁸

3.4.1. Legitimer Zweck

Fraglich ist, ob die Anrechnung des Bezugs von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn auf die Wartezeit von 45 Jahren für den Anspruch auf Rente an besonders langjährig Versicherte nur im Fall einer durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursachten Arbeitslosigkeit einen legitimen Zweck verfolgt. Hierzu müsste die Ungleichbehandlung ein mit dem geltenden Recht in Einklang stehendes Ziel verfolgen.

Im Vorfeld und während des Gesetzgebungsverfahrens zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurde Kritik an der ursprünglich geplanten uneingeschränkten Anrechnung von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld laut, da hierdurch Anreize für eine Frühverrentung gegeben würden. Versicherte könnten bereits mit 61 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden und nach dem Bezug von 24 Monaten Arbeitslosengeld die abschlagfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nehmen. Aus diesem Grunde kann die Altersrente für besonders langjährig Versicherte gemäß § 38 SGB VI seit ihrer Einführung selbst unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen nicht vorzeitig, sondern erst bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze in Anspruch genommen werden.⁹ Der Bezug von Arbeitslosengeld war gemäß §§ 51 Abs. 3a, 244 Abs. 3 SGB VI in der bis zum 30. Juni 2014 geltenden Fassung ausdrücklich nicht auf die Wartezeit von 45 Jahren anzurechnen, weil befürchtet wurde, die Berücksichtigung dieser Zeiten würde – entgegen der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Anhebung der Altersgrenzen – auch zu Anreizen zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben führen.¹⁰

Das RV-Leistungsverbesserungsgesetz regelt dagegen zur Vermeidung von Härten bei kurzzeitig unterbrochenen Erwerbsbiografien nunmehr auch die Anrechnung des Bezugs von Arbeitslosengeld auf die Wartezeit von 45 Jahren. Zur Vermeidung einer sonst möglichen Frühverrentung ist aber der Bezug von Arbeitslosengeld zwei Jahre vor dem Renteneintritt außer Acht zu lassen. Mit der aktuellen Regelung des § 51 Abs. 3a SGB VI sollen nach dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales wiederum bestimmte Härtefälle von der Außerachtlassung der zwei Jahre vor dem Renteneintritt liegenden Arbeitslosigkeit für die Wartezeit ausgenommen werden.¹¹ Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers dürften solche Härtefälle darstellen, da das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen unverschuldet beendet wurde. Fraglich ist jedoch, ob auch der Beschränkung auf diese beiden Gründe der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit im Gegensatz zu beispielsweise der betriebsbedingten Kündigung ein legitimer Zweck zugrunde liegt.

Weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Gesetzesbegründung oder den Materialien zur Gesetzgebung ergeben sich die Gründe für die Auswahl der von der Ausnahmeregelung betroffe-

8 BVerfGE 120, 274 (318f.).

9 Vgl. u. a. Bundestags-Drucksache 16/5530, S. 4.

10 Begründung zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz, Bundestags-Drucksache 16/3794, S. 34.

11 Bundestags-Drucksache 18/1489 S. 26.

nen Personengruppen. Für die verfassungsrechtliche Prüfung ist jedoch nicht ausschlaggebend, ob die maßgeblichen Gründe für die gesetzliche Neuregelung den Gesetzesmaterialien zu entnehmen sind. Vielmehr ist zu prüfen, ob sich eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung aus anderen objektiv denkbaren Zwecken ableiten lässt.

Mit der Beschränkung auf die beiden genannten Ausnahmefälle sind für die maßgebliche Rentenanspruchsprüfung nur solche Zeiten der Arbeitslosigkeit heranzuziehen, deren Entstehung objektiv zwingende Umstände zugrunde liegen. Nur bei Insolvenz und vollständiger Geschäftsaufgabe besteht keinerlei Handlungsspielraum seitens des Arbeitgebers für die Entscheidung, ein bestimmtes Arbeitsverhältnis zu beenden, da sämtliche Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden. Dagegen dürfte der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigungen regelmäßig zwischen mehreren Optionen auswählen können. Damit ist die Arbeitslosigkeit aus Sicht des Arbeitnehmers zwar unfreiwillig, jedoch aufgrund der Auswahlentscheidung des Arbeitgebers nicht zwingend. Der Arbeitgeber hat beispielsweise im Rahmen der Sozialauswahl gemäß § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu ermitteln, welcher unter den für eine betriebsbedingte Kündigung in Frage kommenden vergleichbaren Arbeitnehmern derjenige ist, den die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am wenigsten hart trifft.

Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe sind als zwingende Gründe für eine unverschuldete Arbeitslosigkeit überprüfbar und können nicht fingiert werden. Eine betriebsbedingte Kündigung könnte hingegen missbraucht werden, um eine Frühverrentung zu ermöglichen. Solange keine Kündigungsschutzklage angestrengt wird, sind die Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit der betriebsbedingten Kündigung von Dritten nicht überprüfbar, so dass eine Absprache von Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht immer ausgeschlossen werden kann.

Die Beschränkung auf Fälle der Insolvenz und vollständigen Geschäftsaufgabe stellt klar, dass unabhängig von der Frage, wem das Verschulden an der Arbeitslosigkeit zuzurechnen ist, nur rechtlich nachprüfbare Gründe der unfreiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Privilegierung führen sollen, um einen Missbrauch durch Frühverrentung, der bei einer betriebsbedingten Kündigung nicht immer ausgeschlossen werden kann, vorzubeugen. Ein legitimer Zweck der Ungleichbehandlung liegt somit vor.

3.4.2. Geeignetheit

Die Privilegierung der durch Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe verursachten Arbeitslosigkeit müsste geeignet sein, einem Missbrauch durch Frühverrentung vorzubeugen. Geeignet ist jede Maßnahme, die einen förderlichen Beitrag zur Zielerreichung leistet. Hierfür genügt die Tauglichkeit der Maßnahme, ohne dass diese die bestmögliche sein muss.¹² Durch die Begrenzung auf Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe führen nur rechtlich nachprüfbare Gründe der unverschuldeten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Anrechnung des Bezugs von Arbeitslosengeld auf die Wartezeit von 45 Jahren. Die damit verbundene Nichtaufnahme anderer Gründe für eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit als Ausnahmeregelung ist geeignet, die mögliche Gefahr einer Absprache der Kündigung und damit einen Missbrauch durch Frühverrentung zu reduzieren.

12 BVerfGE 115, 276 (308).

3.4.3. Erforderlichkeit

Erforderlich ist die Privilegierung der durch Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe verursachten Arbeitslosigkeit dann, wenn es kein anderes, gleich wirksames, aber weniger belastendes Mittel zur Erreichung des Zwecks gibt.¹³ Zunächst ist festzustellen, ob eine Handlungsalternative besteht. Diese könnte darin liegen, Zeiten der Arbeitslosigkeit im Rahmen der Prüfung der Wartezeit von 45 Jahren dann unberücksichtigt zu lassen, wenn durch die Arbeitsverwaltung eine Sperrzeit i. S. d. § 159 SGB III ausgesprochen worden ist. Allerdings kann das Ziel, zur Vorbeugung eines Missbrauchs durch Frühverrentung nur rechtlich nachprüfbar Gründe der unverschuldeten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu privilegieren, damit nicht erreicht werden, da interne Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen werden können. Das Ziel kann nur dadurch erreicht werden, dass die Ausnahmetatbestände nicht überhand nehmen und den Fällen vorbehalten bleiben, in denen die Unfreiwilligkeit der Arbeitslosigkeit tatsächlich nachprüfbar ist. Die Beschränkung auf Fälle der Insolvenz und vollständigen Geschäftsaufgabe ist mithin erforderlich.

3.4.4. Angemessenheit

Schließlich müsste die Privilegierung der durch Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe verursachten Arbeitslosigkeit gegenüber anderer unfreiwilliger Arbeitslosigkeit zur Zweckerreichung angemessen sein. Eine unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Sachverhalte ist nur dann angemessen, wenn die Schwere des Eingriffs bei einer Gesamtabwägung nicht außer Verhältnis zu dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe steht.¹⁴

Hier stehen sich die Vermeidung der Frühverrentung durch missbrauchsanfällige Gestaltungen wie Absprachen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die nach außen als betriebsbedingte Kündigungen wirken, als Allgemeinwohlbelang und die Interessen derjenigen, die tatsächlich unfreiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, gegenüber.

Als problematisch zeigt sich, dass kaum zu ergründen sein dürfte, wenn zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern missbräuchliche Absprachen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach außen als betriebsbedingte Kündigungen wirken. Vielmehr werden durch die getroffene Unterscheidung Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen unter Generalverdacht gestellt, obwohl es bereits an Kenntnissen über den Umfang fehlt, in dem betriebsbedingte Kündigungen zu einer mehr oder weniger freiwilligen oder unfreiwilligen Arbeitslosigkeit führen. So verweist auch die Bundesagentur für Arbeit darauf, dass es keinen Grund zur Annahme einer Gefahr vieler Frühverrentungsfälle mit vorgezogener Arbeitslosigkeit gebe; dies einerseits wegen der finanziellen Belastungen einer vorgezogenen Arbeitslosigkeit für Arbeitnehmer aufgrund eines geringeren Nettoeinkommens und andererseits wegen des Verlustes von in der Regel erfahrenen langjährigen Beschäftigten als Nachteil für den Arbeitgeber.¹⁵

13 BVerfGE 30, 292 (316; 90, 145 (172); 91, 207 (222).

14 BVerfGE 118, 168 (195).

15 Bundestags-Drucksache 18/1489 S. 12.

Auch aus den Materialien zum Gesetzgebungsverfahren ist nicht ersichtlich, in welchem Umfang betriebsbedingte Kündigungen zum Zwecke der Frühverrentung missbraucht werden könnten. Demgegenüber sind die Auswirkungen zu beachten, denen ältere Arbeitnehmer, die kurz vor dem Renteneintritt unfreiwillig arbeitslos werden, ausgesetzt sind, sofern ihre Arbeitslosigkeit nicht auf Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers zurückzuführen ist. Hier wird im Regelfall ein ebenso bedeutender Härtefall vorliegen wie in den gesetzlich bedachten Fällen.

Ist der Zweck der Ausnahmeregelung, gerade solche Härtefälle zu berücksichtigen, in denen die Arbeitnehmer unfreiwillig aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden, so steht die marginale Gefahr der Frühverrentung bzw. des Missbrauchs durch die Einbeziehung sämtlicher durch das unfreiwillige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geprägter Fälle zur Nichtberücksichtigung solcher Härtefälle außer Verhältnis. Das Maß der Belastung für Personen, die auch unfreiwillig, allerdings nicht aufgrund von Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, steht damit nicht im Verhältnis zu dem angestrebten Ziel, Frühverrentungen zu verhindern, indem nur rechtlich nachprüfbare Gründe der unfreiwilligen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses privilegiert werden.

Die Beliebigkeit der vom Gesetzgeber getroffenen Unterscheidung wird insbesondere bei Betrachtung der Fälle deutlich, in denen eine betriebsbedingte Kündigung zur Abwendung einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe führt: Mitunter gehen Entlassungen der Arbeitnehmer im Wege betriebsbedingter Kündigungen zur Abwendung einer bereits drohenden Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers voraus. So hinge es nur vom Zufall ab, ob der Arbeitnehmer bereits aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung ausscheidet oder, falls die Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe doch nicht abgewendet werden kann, aus diesen Gründen ausscheidet.

Ferner würde die Personengruppe, die aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, mit derjenigen gleichgestellt werden, die aufgrund einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung ausscheiden. Eine solche Gleichbehandlung erscheint jedoch als unangebracht, da der Kündigungsgrund bei der zuletzt genannten Gruppe in der Person des Arbeitnehmers selbst liegt, der sich den Eintritt der Arbeitslosigkeit infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurechnen lassen muss, während bei einer betriebsbedingten Kündigung äußere Umstände ursächlich für die Arbeitslosigkeit sind.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass diejenigen, die aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung ausscheiden und infolgedessen tatsächlich unfreiwillig arbeitslos werden, weniger schutzwürdig sein sollen als diejenigen, die aufgrund einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

Die Privilegierung der durch Insolvenz und vollständige Geschäftsaufgabe verursachten Arbeitslosigkeit gegenüber anderer unfreiwilliger Arbeitslosigkeit scheint bei Abwägung aller Interessen nicht in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem verfolgten Zweck zu stehen, einen Missbrauch durch Frühverrentung vorzubeugen, indem nur rechtlich nachprüfbare Gründe der unfreiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der entsprechenden gesetzlichen Regelung als Härtefall angesehen werden. Den von tatsächlich aus anderen Gründen von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit Betroffenen kann die Nichtanrechnung des Bezugs von Arbeitslosengeld auf die Wartezeit

von 45 Jahren kaum zugemutet werden. Mithin bestehen schwerwiegende Bedenken an der Angemessenheit der Ungleichbehandlung.

3.5. Fazit

Die unterschiedliche Behandlung von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren vor dem Beginn einer Altersrente an besonders langjährig Versicherte bei Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers einerseits und anderen zur Arbeitslosigkeit führenden Gründen andererseits gemäß § 51 Abs. 3a SGB VI dürfte wohl gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen, da sie zwar aus anderen Gründen, aber ebenfalls unfreiwillig, beispielsweise aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung, arbeitslos gewordene Personen unverhältnismäßig stark benachteiligt. Eine abschließende Prüfung der Verfassungsmäßigkeit bleibt dessen ungeachtet dem Bundesverfassungsgericht vorbehalten.

