

## ■ Die Vereinbarung von Altersgrenzen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

von Assessor Dr. Wolfgang Kleinebrink, Mönchengladbach\*

### I. Problem

In der Praxis ist häufig die Ansicht anzutreffen, dass ein Arbeitsverhältnis „automatisch“ endet, wenn der Arbeitnehmer Rente wegen Alters beziehen kann. Oftmals wird auch die Auffassung vertreten, spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres müsse ein Arbeitnehmer immer aus dem Unternehmen ausscheiden. Diese Auffassungen sind falsch. Ist nicht ausdrücklich wirksam geregelt, zu welchem Zeitpunkt bzw. mit welchem Alter ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, besteht dieses Arbeitsverhältnis über das 65. Lebensjahr hinaus unbefristet fort.

Ein Arbeitgeber, der dies nicht beachtet und deshalb möglicherweise sogar schon einen Nachfolger für den älteren Arbeitnehmer eingestellt hat, kann sich nicht mit einer Kündigung helfen. Eine solche Kündigung ist regelmäßig nicht sozial gerechtfertigt i. S. d. des KSchG, das auch auf Arbeitnehmer anwendbar ist, die älter als 65 Jahre alt sind. Das Erreichen eines bestimmten Alters ist für sich genommen kein Kündigungsgrund.<sup>1</sup> Dem Arbeitgeber ist es auch nicht möglich, die Kündigung damit erfolgreich zu begründen, der nicht zum Ausscheiden bereite ältere Arbeitnehmer könne Rente wegen Alters vom Träger der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Ein solcher Anspruch darf nach § 41 Satz 1 SGB VI nicht als Kündigungsgrund herangezogen werden. Wenig Aussicht auf Erfolg hat auch eine personenbedingte Kündigung, die der Arbeitgeber z. B. auf einen altersbedingten Leistungsabfall stützt. Es wird dem Arbeitgeber regelmäßig schwer fallen, die entsprechenden Voraussetzungen für die Kündigung darzulegen und im Streitfall zu beweisen. Abgesehen davon bestehen für ältere Arbeitnehmer in Tarifverträgen häufig Regelungen, die eine fristgerechte Kündigung ab einem bestimmten Alter und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit generell ausschließen.

Als Ausweg für den Arbeitgeber bleibt häufig nur, den älteren Arbeitnehmer mit einem Abfindungsangebot zu einem vorzeitigen Ausscheiden und damit zu einem Bezug der Altersrente zu bewegen. Will der Arbeitgeber diesen „goldenen Handschlag“ und damit seinen Beitrag zur „Kommerzialisierung des Ausscheidens in den Ruhestand“<sup>2</sup> vermeiden, muss ihm geraten werden, eine wirksame vertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu treffen, die verbindlich ein Ausscheiden des Arbeitnehmers mit Erreichen eines bestimmten Lebensalters vorsieht.

### II. Vollendung des 65. Lebensjahrs als Altersgrenze

Eine vertragliche Vereinbarung, die eine Altersgrenze vorsieht, ist nur dann wirksam, wenn für sie ein sachlicher Grund i. S. d. § 14 Abs. 1 TzBfG besteht. Dies gilt unabhängig davon, ob man eine derartige Altersgrenze als Befristung oder als auflösende Bedingung ansieht. Liegt eine Befristung vor<sup>3</sup>, gilt § 14 Abs. 1 TzBfG unmittelbar; geht man von einer auflösenden Bedingung aus<sup>4</sup>, ist diese Vorschrift aufgrund der Verweisung in § 21 TzBfG anwendbar.

Einen solchen sachlichen Grund i. S. d. § 14 TzBfG für eine vertragliche Altersgrenze bejaht das BAG, wenn eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers vorgesehen ist. Dies soll zumindest gelten, wenn dem Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt eine ausreichende Altersversorgung zur Verfügung steht.<sup>5</sup> Dem Interesse des Arbeitgebers an einer kalkulierbaren Personalplanung gebührt dann der Vorrang vor dem Interesse des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis über das 65. Lebensjahr hinaus bestehen zu lassen.

**Gestaltungsvorschlag:** „Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, d. h. mit dem .....(Datum).“

Es ist zu empfehlen, das Austrittsdatum im Vertrag ausdrücklich zu nennen. Auf diese Weise genügt gleichsam ein Blick in den Vertrag, um das Ende der Laufzeit des Vertrages zu erkennen; andernfalls müsste der Arbeitgeber dieses Datum bei zukünftigen Planungen gleichsam immer neu errechnen. Es ist außerdem geboten, nicht den Geburtstag, sondern den Ablauf des Monats, in dem der Geburtstag liegt, als Beendigungszeitpunkt zu nehmen. Die (Regel-)Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird nach § 99 Abs. 1 SGB VI erst von dem Monat an geleistet, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen für die Rente erfüllt sind.

#### Beachte:

Die Vereinbarung der Altersgrenze bedarf nach § 14 Abs. 4 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Es ist vorsichtshalber empfehlenswert, nicht auf eine ggf. im Tarifvertrag vorgesehene Altersgrenze Bezug zu nehmen, sondern die Beendigung aufgrund des Erreichens der Altersgrenze eigenständig im Arbeitsvertrag zu regeln.<sup>6</sup> Wird auf den Tarifvertrag im Arbeitsvertrag nur verwiesen, erfüllt dies nach einer teilweise vertretenen Auffassung die von § 126 BGB an die schriftliche Form gestellten Voraussetzungen nicht.<sup>7</sup> Etwas anderes

\* Arbeitgeberverbände Wuppertal e. V., Mönchengladbach; Lehrbeauftragter an der Hochschule Niederrhein.

1 BAG v. 20. 11. 1987 – 2 AZR 284/86, AP Nr. 2 zu § 620 BGB Altersgrenze.

2 So ausdrücklich ErfK/Rolfs, 3. Aufl. 2003, § 41 SGB VI Rz. 3.

3 So BAG v. 26. 4. 1995 – 7 AZR 984/93, AP Nr. 6 zu § 41 SGB VI; v. 11. 6. 1997 – 7 AZR 186/96, AP Nr. 7 zu § 41 SGB VI; v. 14. 10. 1997 – 7 AZR 660/96, AP Nr. 10 zu § 41 SGB VI; zust. Preis/Rolfs, Der Arbeitsvertrag, Teil II A 20 Rz. 2.

4 So noch BAG v. 20. 12. 1984 – 2 AZR 3/84, AP Nr. 9 zu § 620 Bedingung.

5 BAG v. 14. 10. 1997 – 7 AZR 660/97, AP Nr. 10 zu § 41 SGB VI; v. 11. 6. 1997 – 7 AZR 186/96, AP Nr. 7 zu § 41 SGB VI; vgl. auch BAG v. 26. 4. 1995 – 7 AZR 984/93, AP Nr. 6 zu § 41 SGB VI.

6 So auch Preis/Rolfs, Der Arbeitsvertrag, Teil II A 20 Rz. 31; Schmahlenberg in Tschöpe, 3. Aufl. 2003, Teil 3 I Rz. 86.

7 So Preis/Gotthard, NZA 2000, 348 (358 f.); Preis/Rolfs, Der Arbeitsvertrag, Teil II A 20 Rz. 3; im Ergebnis auch KR/Spilger, 6. Aufl. 2002, § 14 TzBfG Rz. 405; a. A. zu Recht ErfK/Müller-Glöge, 3. Aufl. 2003, § 14 TzBfG Rz. 144; Hansen/Kelber/Zeibig, Neues Arbeitsrecht, 2002, Rz. 643.

## Hinweise zur Vertragsgestaltung

gilt nur dann, wenn der Tarifvertrag kraft Allgemeinverbindlichkeit oder beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt und deshalb die Inbezugnahme im Arbeitsvertrag überflüssig ist. Ob dies gegeben ist, kann der Arbeitgeber aber nicht beeinflussen.

Ist im Arbeitsvertrag eine Altersgrenze wirksam vereinbart, endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Einer Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf es nicht. Unerheblich ist deshalb insbesondere, ob der Arbeitnehmer, z. B. aufgrund eines einschlägigen Tarifvertrages, als schwerbehinderter Mensch oder als Mitglied des Betriebsrats, ein Sonderkündigungsschutzrecht beanspruchen kann.

### III. Altersgrenze vor Vollendung des 65. Lebensjahrs ohne ausdrücklichen Bezug zur gesetzlichen Altersrente

Arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers vorsehen, sind – wenn sie nicht ausdrücklich einen Bezug zur gesetzlichen Altersrente aufweisen<sup>8</sup> – regelmäßig unwirksam. Einen Sachgrund für eine derartige Altersgrenze hat das BAG in der Vergangenheit lediglich unter zusätzlichen Voraussetzungen bei der Cockpitbesatzung von Passagiermaschinen aufgrund der besonderen Anforderungen des Berufs angenommen.<sup>9</sup> Dieser Ausnahmetatbestand kann indes nicht auf andere Berufsgruppen übertragen werden.<sup>10</sup>

#### Beachte:

Risikiert der Arbeitgeber dennoch eine solche Regelung, birgt sie für ihn erhebliche Risiken. Erweist sich die Regelung später als unwirksam, steht der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit allen bereits aufgezeigten negativen Folgeerscheinungen.<sup>11</sup> Auf die Fiktion des § 41 Satz 2 SGB VI kann sich der Arbeitgeber nicht erfolgreich berufen; der vertraglichen Vereinbarung fehlt der von dieser Vorschrift geforderte Bezug zur – flexiblen - Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.<sup>12</sup>

### IV. Vereinbarung einer Altersgrenze vor Vollendung des 65. Lebensjahrs mit ausdrücklichem Bezug zur gesetzlichen Altersrente

Erfolgversprechender für den Arbeitgeber ist es, vertraglich zu regeln, dass das Arbeitsverhältnis automatisch mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das Alter erreicht hat, das ihm ermöglicht, eine Rente wegen Alters i. S. d. § 33 Abs. 2 SGB VI zu beziehen. Es müssen

alle Voraussetzungen der vorgezogenen Altersrente – mit Ausnahme des Rentenanspruchs – erfüllt sein. Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer diese Rente tatsächlich beziehen will.<sup>13</sup>

Die denkbaren Zeitpunkte für den Bezug einer derartigen vorgezogenen Altersrente sind abhängig von der Art der Altersrente:

- Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% der Geburtsjahrgänge bis 1950 einschließlich nach § 37 SGB VI i. V. m. § 236a SGB VI ab dem 60. Lebensjahr, für Jahrgänge ab 1951 ab dem 63. Lebensjahr
- Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute nach § 40 SGB VI ab dem 60. Lebensjahr
- Altersrente für Frauen der Geburtsjahrgänge bis 1951 einschließlich nach § 237a SGB VI ab dem 60. Lebensjahr, für Frauen der Jahrgänge 1952 und später entfällt diese Möglichkeit; es bleibt für sie dann die Altersrente für langjährig Versicherte nach § 36 SGB VI ab dem 62. Lebensjahr
- Altersrente für langjährig Versicherte nach § 36 SGB VI ab dem 62. Lebensjahr; diese Möglichkeit bietet sich indes erst für Arbeitnehmer, die im November 1949 geboren wurden oder jünger sind. Arbeitnehmer, die 1947 oder früher geboren sind, können diese Rente bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen aufgrund der Übergangsregelung des § 236 Abs. 1 SGB VI weiter erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres beziehen. Für Arbeitnehmer, die von Januar 1948 bis einschließlich Oktober 1948 geboren wurden, gilt nach § 236 Abs. 3 SGB VI eine differenzierte Regelung.

#### 1. Vereinbarung im Arbeitsvertrag

Eine Regelung einer vorgezogenen Altersgrenze kann bereits im Arbeitsvertrag getroffen werden. Dies lässt § 41 Satz 2 SGB VI ausdrücklich zu. Offen gelassen hat allerdings das BAG neuerdings, ob die Möglichkeit, vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen, als Wirkungsgrund für die Vereinbarung oder für die Bestätigungserklärung des Arbeitnehmers ausreicht oder ob zusätzlich ein sie rechtfertigender Sachgrund erforderlich ist.<sup>14</sup> Gegen das Erfordernis eines zusätzlichen Sachgrundes spricht, dass § 41 Satz 2 SGB VI eine eigenständige Regelung neben § 14 Abs. 1 TzBfG ist.<sup>15</sup>

**Gestaltungsvorschlag:** „Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann.“<sup>16</sup>

Diese Vertragsgestaltung birgt indes für den Arbeitgeber die Schwierigkeit festzustellen, wann genau der Zeitpunkt der Beendigung ist. Lässt er den Arbeitnehmer über den Zeitpunkt hinaus arbeiten, ab dem er vorgezogene Rente beziehen kann, läuft er Gefahr, dass nach § 15 Abs. 5 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt. Auf diesem Hintergrund empfiehlt es sich, dass der Arbeitnehmer zusätzlich vertraglich verpflichtet wird, in einem zeitlichem Zusammenhang mit dem ersten denkbaren Beginn einer Altersrente, d. h. der Vollendung des 60. Lebensjahres, eine Rentenauskunft beizubringen, aus der dann Genaueres zum „Ob“ und „Wann“ zu entnehmen ist.

**Gestaltungsvorschlag:** „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, mit Vollendung des 59. Lebensjahres eine Rentenauskunft einzuholen und vorzulegen, aus der sich der frühestmögliche Zeitpunkt des Rentenbeginns ersehen lässt.“

<sup>8</sup> S. dazu unter IV.

<sup>9</sup> BAG v. 25. 2. 1998 – 7 AZR 641/96, AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt; v. 11. 3. 1998 – 7 AZR 700/96, AP Nr. 12 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt.

<sup>10</sup> LAG Düsseldorf v. 31. 1. 2000 – 12 Sa 1501/00, LAGE § 620 BGB Altersgrenze Nr. 3.

<sup>11</sup> S. oben I.

<sup>12</sup> Preis/Rolfs, Der Arbeitsvertrag, Teil A II 20 Rz. 23.

<sup>13</sup> ErfK/Rolfs, 3. Aufl. 2003, § 41 SGB IV Rz. 12.

<sup>14</sup> BAG v. 17. 4. 2002 – 7 AZR 40/01, AP Nr. 14 zu § 41 SGB VI = BAGReport 2003, 4.

<sup>15</sup> Vgl. APS/Backhaus, § 1 BeschfG Rz. 25; Schmalenberg in Tschöpe, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2003, Teil 3 I Rz. 83.

<sup>16</sup> Preis/Rolfs, Der Arbeitsvertrag, Teil II A 20 Rz. 19.

## Hinweise zur Vertragsgestaltung

Vom Arbeitgeber und seinem Berater ist zu beachten, dass eine derartige Regelung einer Altersgrenze vor Vollendung des 65. Lebensjahres bereits im Arbeitsvertrag nur dann für den Arbeitnehmer verbindlich ist, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Zeitpunkt abgeschlossen worden ist, zu dem das Arbeitsverhältnis wegen der Möglichkeit eines Bezuges einer Altersrente enden soll. Ist die Vereinbarung früher geschlossen worden, gilt sie nach § 41 Satz 2 SGB VI dem Arbeitnehmer gegenüber grundsätzlich<sup>17</sup> auf das 65. Lebensjahr abgeschlossen. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall ein Wahlrecht. Er kann sich entscheiden, das Arbeitsverhältnis zu dem im Vertrag genannten Termin zu beenden oder es bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fortzusetzen.<sup>18</sup> Dieses Wahlrecht hat der Arbeitnehmer nach 17 TzBfG spätestens innerhalb von drei Wochen nach dem im Vertrag genannten Zeitpunkt für die automatische Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszuüben.<sup>19</sup> Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist, steht nach § 17 Satz 2 TzBfG i. V. m. § 7 KSchG fest, dass die Beendigung zu dem im Vertrag vorgesehenen Zeitpunkt wirksam ist.<sup>20</sup>

## 2. Vereinbarung in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

Ist die Vereinbarung über eine vorgezogene Altersgrenze bei möglichem Rentenbezug früher als drei Jahre vor dem möglichen Beginn des Bezugs der vorgezogenen Altersrente geschlossen, ist es indes möglich, die in § 41 Satz 2 SGB VI vorgesehene Fiktion einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres zu vermeiden. Diese Fiktion tritt nach § 41 Satz 2 SGB VI nicht ein, wenn eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag innerhalb von drei Jahren vor dem Zeitpunkt geschlossen wurde, zu dem Arbeitnehmer eine vorgezogene Rente wegen Alters beziehen kann.

**Gestaltungsvorschlag:** „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom.....(Datum): Beide Parteien sind sich einig, dass der Arbeitsvertrag vom .....(Datum) zwischen.....(Arbeitgeber) und.....(Arbeitnehmer) mit Ablauf des Monats beendet wird, in dem der Arbeitnehmer sein ... Lebensjahr vollendet, da der Arbeitnehmer mit dem Beginn des darauffolgenden Monats Rente wegen Alters beziehen kann.“

Maßgeblich für die Berechnung der Dreijahresfrist des § 41 Satz 2 SGB VI ist nicht die Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers, sondern der mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Zeitpunkt des Ausscheidens.<sup>21</sup> Unzweifelhaft dürfte sein, ob der Arbeitnehmer die Altersrente nur mit Abschlägen oder ungekürzt erhalten kann. Der Arbeitnehmer kann frei bestimmen, ob er die Vereinbarung unterzeichnet oder nicht. Unterzeichnet er sie, hat er damit auch etwaige Rentenabschläge hingenommen.

## 3. Bestätigung einer vertraglich vereinbarten Altersgrenze durch den Arbeitnehmer

Ist die vertragliche Vereinbarung einer vorgezogenen Altersgrenze bei Rentenbezug nicht innerhalb von drei Jahren vor dem möglichen Rentenbeginn geschlossen worden, gilt sie dem Arbeitnehmer gegenüber nach § 41 Satz 2 SGB VI auch dann nicht auf das 65. Lebensjahr abgeschlossen, wenn sie vom Arbeitnehmer innerhalb der Dreijahresfrist bestätigt wird. Dies sieht § 41 Satz 2 SGB VI ausdrücklich vor. Innerhalb des Dreijahreszeitraums kann die Bestätigung zu jedem beliebigen Zeitpunkt erfolgen.<sup>22</sup>

Es handelt sich bei der Bestätigung um eine Willenserklärung des Arbeitnehmers; sie wird daher erst wirksam, wenn sie dem Arbeitgeber zugeht. Einer besonderen Form bedarf diese Bestätigung nicht. Das Schriftformerfordernis des § 623 BGB gilt für sie nicht. Es handelt sich nach dem eindeutigen Wortlaut des § 41 Satz 2 SGB VI nicht um eine Kündigung, sondern um eine Bestätigung eines bereits früher festgelegten Beendigungszeitpunkts.

**Beraterhinweis:** Aus Beweisgründen ist aber dennoch die Schriftform geboten.

**Gestaltungsvorschlag:** „Hiermit bestätige ich, ... (Name des Arbeitnehmers), dass das zwischen mir und der .....(Firma des Arbeitgebers) bestehende Arbeitsverhältnis gem. § ... des Arbeitsvertrages vom.....(Datum) ohne Kündigung mit dem ..... (Datum) sein Ende findet, da ich mit Beginn des darauffolgenden Monats Altersrente beziehen kann.“

## 4. Sonderfall: Rente wegen Altersteilzeitarbeit

Nach § 8 Abs. 3 ATG sind Vereinbarungen zulässig, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehen, in dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Rente wegen Altersteilzeit hat. Diese Regelung geht als Spezialvorschrift § 41 Satz 2 SGB VI vor.<sup>23</sup> Es ist daher rechtlich möglich, eine entsprechende Vereinbarung im Altersteilzeitvertrag auch bereits dann abzuschließen, wenn der Rentenbeginn nicht innerhalb von drei Jahren erfolgt.

**Gestaltungsvorschlag:** „Zwischen .....(Arbeitgeber) und .....(Arbeitnehmer) besteht Einigkeit, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ohne Kündigung endet, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit erwirbt.“

## V. Vereinbarung von Altersgrenzen bei einem tatsächlichen Bezug von Altersrente

Die Arbeitsvertragsparteien sind frei darin zu vereinbaren, dass der Arbeitsvertrag dann „automatisch“ endet, wenn der Arbeitnehmer eine Altersrente tatsächlich bezieht. § 41 Satz 2 SGB VI ist nicht einschlägig.<sup>24</sup> Eine derartige Vereinbarung beeinträchtigt nicht die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers, da ein Rentenbezug wegen Alters nur zustande kommt, wenn er dies beantragt. Es besteht ferner kein rechtlich schützenswertes Interesse des Arbeitnehmers, neben dem Rentenbezug Arbeitsentgelt zu erhalten.

**Gestaltungsvorschlag:** „Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, in dem der Angestellte erstmals eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.“

<sup>17</sup> Zu den Ausnahmen s. III 2 und 3.

<sup>18</sup> BAG v. 17. 4. 2002 – 7 AZR 40/01, AP Nr. 14 zu § 41 SGB VI = BAGReport 2003, 4.

<sup>19</sup> ErfK/Rolfs, 3. Aufl. 2003, § 41 SGB IV Rz. 19; offen gelassen BAG v. 17. 4. 2002 – 7 AZR 40/01, AP Nr. 14 zu § 41 SGB VI = BAGReport 2003, 4.

<sup>20</sup> Vgl. BAG v. 9. 2. 2000 – 7 AZR 730/98, AP Nr. 22 zu § 1 BeschFG.

<sup>21</sup> BAG v. 17. 4. 2002 – 7 AZR 40/01, AP Nr. 14 zu § 41 SGB VI = BAGReport 2003, 4.

<sup>22</sup> ErfK/Rolfs, 3. Aufl. 2003, § 41 SGB IV Rz. 21.

<sup>23</sup> ErfK/Rolfs, 3. Aufl. 2003, § 41 SGB IV Rz. 11.

<sup>24</sup> ErfK/Rolfs, 3. Aufl. 2003, § 41 SGB IV Rz. 16.