Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 9 AZR 204/99
Bundesarbeitsgericht 9. Senat — Urteil vom 14. März 2000
- 9 AZR 204/99 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg — Urteil vom 12. Februar 1998
- 4 Ca 500/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg — Urteil vom 23. Oktober 1998
- 6 Sa 28/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Aufhebungsvertrag; Geschäftsgrundlage; Rentennachteile

Gesetz:

BGB § 242

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

9 AZR 204/99
6 Sa 28/98
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. März 2000

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

gegen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Leinemann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich, die ehrenamtlichen Richter Fox und Unger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 23. Oktober 1998 - 6 Sa 28/98 - wird zurückgewiesen.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten den Ausgleich einer Rentenminderung.

Unter dem 22. Dezember 1994 schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat aus Anlaß der Neuorganisation des Unternehmens die Betriebsvereinbarung Nr. 238/1, die einen Sozialplan enthielt. Danach erhalten Arbeitnehmer, die mit dem 55. Lebensjahr ausscheiden, eine Abfindung, in die ua. pro Beschäftigungsjahr 100,00 DM „Rentenausgl." einfließen, die Betriebsrente und für die Dauer von 60 Monaten, längstens bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, ein Ausgleichsgeld. Dieses beträgt unter Anrechnung von Leistungen der Arbeitsverwaltung oder des Rententrägers 90 % des monatlichen Nettoverdienstes.

Der am 20. August 1941 geborene Kläger war seit Juli 1973 bei der Beklagten als Betriebsingenieur beschäftigt. Nachdem der Kläger sein Interesse an einem vorzeitigen Ausscheiden bekundet hatte, unterbreitete ihm die Beklagte im März 1995 eine „vorläufige Berechnungsgrundlage für ein Abfindungsangebot ... gemäß Betriebsvereinbarung 238/1". Der Berechnung lag der vom Kläger gewünschte Beendigungstermin 31. August 1996 zugrunde. Ende Juni 1995 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zum 31. August 1996. Zuvor hatte der Kläger beim Betriebsrat folgende Mustererklärung unterzeichnet:

> „Ich erkläre mich bereit, freiwillig an der strukturellen Kurzarbeit teilzunehmen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finden die finanziellen Leistungen aus den Betriebsvereinbarungen 238/1 und 239/1 Anwendung.
>
> Ich bin weiterhin bereit, freiwillig aus dem Unternehmen auszuscheiden. Ich wurde darüber belehrt, daß eine betriebsbedingte Kündigung vorausgeht und ein Abwicklungsvertrag geschlossen wird."

Am 11. Juni 1996 schlossen der Betriebsrat und die Beklagte eine weitere Betriebsvereinbarung, in der ua. bestimmt ist:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

„Dieser Sozialplan ersetzt alle bisherigen diesbezüglichen Vereinbarungen, insbesondere ... BV 238/1... . Alle laufenden individuellen Vereinbarungen nach vorgenannten Betriebsvereinbarungen werden wie vereinbart abgewickelt."

In dem zugleich geschlossenen Interessenausgleich heißt es ua., „Die Konditionen vereinbarter Kündigungen im Rahmen der BV 238/1 und 239/1 bleiben unverändert."

Mit Stichtag zum 14. Februar 1996 wurde durch das am 23. Juli 1996 verkündete Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand die Altersgrenze zur Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit stufenweise zunächst auf das 63. Lebensjahr angehoben. Durch das Gesetz zur Umsetzung des Programms für mehr Wachstum und Beschäftigung in den Bereichen der Rentenversicherung und Arbeitsförderung vom 25. September 1996 erfolgte eine weitere Anhebung der Altersgrenze auf das 65. Lebensjahr. Nach diesen Regelungen vermindert sich die Altersrente für jeden Monat des Rentenbezugs, den der Arbeitnehmer die gesetzliche Rente vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch nimmt, um 0,3 %, höchstens um 18 %.

Die Beklagte gewährt dem Kläger die in der Betriebsvereinbarung Nr. 238/1 bestimmten Leistungen. Der Kläger hält das nicht für ausreichend. Er macht geltend, die Beklagte müsse ihm den zu erwartenden Rentennachteil ersetzen. Nach dem wirklichen Willen der Parteien sei das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag und nicht durch die Kündigung der Beklagten beendet worden. Inhalt des Aufhebungsvertrags sei die Betriebsvereinbarung Nr. 238/1. Aufgrund der Änderung des Rentenrechts sei die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags entfallen. Nach der vom Kläger im Rechtsstreit vorgelegten Auskunft der Seekasse beträgt die Altersrente bei einem Rentenbeginn zum 1. September 2001 monatlich 2.554,67 DM. Die Rentenminderung beträgt derzeit 515,85 DM und kann durch Zahlung von Beiträgen in Höhe von rund 141.960,00 DM ausgeglichen werden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die bei dem Kläger durch die Kürzung der gesetzlichen Altersrente gem. § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 77 Abs. 2 SGB VI eintretende Rentenminderung in Höhe von 0,3% pro Monat bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente zu ersetzen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die bei dem Kläger durch die Kürzung der gesetzlichen Altersrente gem. § 41

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Abs. 1 in Verbindung mit § 77 Abs. 2 SGB VI eintretende Rentenminderung in Höhe von 0,3% pro Monat bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente zu ersetzen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die bei dem Kläger durch die Kürzung der gesetzlichen Altersrente gem. § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 77 Abs. 2 SGB VI eintretende Rentenminderung jedenfalls zur Hälfte zu ersetzen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Die Beklagte beantragt deren Zurückweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

A. Der Hauptantrag ist unzulässig. Er ist nicht hinreichend bestimmt iS von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

I. In einem auf die Verurteilung zur Zahlung gerichteten Klageantrag muß regelmäßig die Summe angegeben sein, die vom Beklagten verlangt wird. Der Beklagte muß aus einem dem Antrag stattgebenden Urteil den Betrag entnehmen können, den er zur Vermeidung der Zwangsvollstreckung zu zahlen hat. Diesen Anforderungen wird der Klageantrag nicht gerecht. Aus den vom Kläger angegebenen Merkmalen kann die Beklagte die Höhe der verlangten Leistung nicht ersehen. Welchen Rentennachteil der Kläger tatsächlich aufgrund § 41 Abs. 1 iVm. § 77 Abs. 2 SGB VI haben wird, hängt von seinen persönlichen Daten und der sich daraus ergebenden Rentenanwartschaft sowie von dem Zeitpunkt ab, zu dem er Altersrente in Anspruch nehmen wird.

Die danach derzeit bestehende Unmöglichkeit, den Klageantrag zu beziffern, rechtfertigt entgegen der Revision kein Absehen vom Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt *(vgl. BAG 17. Oktober 1995 - 3 AZR 881/94 - BAGE 81, 167; BGH 13. Dezember 1951 - III ZR*

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

144/50 - BGHZ 4, 138; 13. März 1967 - III ZR 8/66 - NJW 1967, 1420). Die Revision wendet hiergegen nichts Erhebliches ein.

B.I. Die hilfsweise erhobenen Feststellungsanträge sind jedoch zulässig. Der Kläger hat das hierfür nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse. Für seine Entscheidung, ob er Altersrente wegen Arbeitslosigkeit in Anspruch nimmt, kommt es ua. darauf an, ob die Beklagte verpflichtet ist, Rentenkürzungen auszugleichen.

II. Die insoweit zulässige Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die aufgrund der Änderungen des gesetzlichen Rentenrechts eintretende Rentenkürzung in voller Höhe oder zur Hälfte auszugleichen, sobald der Kläger Altersrente wegen Arbeitslosigkeit in Anspruch nimmt.

1. Ein Erfüllungsanspruch des Klägers ergibt sich nicht aus einer kollektivrechtlichen Vereinbarung. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung Nr. 238/1 abgewickelt. Die dort für die Dauer von 60 Monaten nach dem Ausscheiden des Klägers vorgesehenen Leistungen erbringt die Beklagte. Weitere Leistungen schuldet sie dem Kläger nicht. Nach dem Sozialplan vom 11. Juni 1996, der die bisherigen Vereinbarungen über die von der Beklagten geschuldeten Leistungen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch betriebsbedingte Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag ersetzt, ist sie lediglich verpflichtet, die „laufenden individuellen Vereinbarungen“ nach den abgelösten Regelungen zu erfüllen.

2. Ein Anspruch des Klägers auf Schadenersatz wegen positiver Forderungsverletzung scheidet nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 Abs. 2 ZPO) aus. Die Beklagte hat im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Aufklärungspflichten verletzt. Ihr war die konkrete Neuregelung des Rentenrechts zur Zeit der mit dem Kläger über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführten Gespräche und der Kündigung nicht bekannt. Hiergegen wendet sich die Revision nicht.

3. Das Vorbringen des Klägers rechtfertigt auch keinen Anspruch nach den Regeln über den Wegfall der Geschäftsgrundlage.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Regeln über den Wegfall der Geschäftsgrundlage für anwendbar gehalten, weil das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund Aufhebungsvertrags und nicht aufgrund Kündigung geendet habe. Inhalt dieses Ver-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

trags sei die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung Nr. 238/1. Der Kläger hätte daher den Ausgleich von Rentennachteilen nur beanspruchen können, wenn die Betriebspartner die dort bestimmten Leistungen kollektivrechtlich aufgestockt hätten. Daran fehle es.

b) Ob diese Beurteilung, das Arbeitsverhältnis sei vertraglich beendet worden, den Angriffen der Beklagten standhält, kann dahinstehen. Ebenso braucht nicht erörtert zu werden, ob das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, ein Anspruch des Klägers sei von einer kollektivrechtlichen Regelung abhängig. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis richtig entschieden (§ 565 Abs. 3 ZPO).

Ein Anspruch des Klägers auf Ausgleich künftiger Rentenabschläge wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage besteht auch dann nicht, wenn zu seinen Gunsten ein individuell ausgehandelter Aufhebungsvertrag mit dem Inhalt der Betriebsvereinbarung Nr. 238/1 ohne Bindung an das rechtliche Schicksal dieser Betriebsvereinbarung unterstellt wird.

aa) Geschäftsgrundlage sind die bei Abschluß eines Vertrags zu Tage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen der einen Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien von dem Vorhandensein, Fortbestehen oder dem künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut *(vgl. BAG 9. Juli 1986 - 5 AZR 44/85 - BAGE 52, 273, 276)*. Entfällt die Geschäftsgrundlage infolge späterer Ereignisse oder wird sie wesentlich erschüttert, kann ein Anspruch auf Anpassung der Vertragsbedingungen entstehen. Das kommt in Betracht, wenn der betroffenen Partei das Festhalten an der vereinbarten Regelung nach den Grundsätzen von Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann *(BAG 10. Dezember 1992 - 2 AZR 269/92 - AP BGB § 611 Arzt - Krankenhaus - Vertrag Nr. 27 = EzA BGB § 315 Nr. 40; BGH 3. Mai 1995 - XII ZR 29/94 - BGHZ 129, 297; 5. Januar 1995 - IX ZR 85/94 - BGHZ 128, 230, 238 mwN)*. Die Grenzen des vertraglich übernommenen Risikos müssen überschritten sein mit der Folge, daß die benachteiligte Vertragspartei ihr Interesse in der getroffenen Vereinbarung nicht mehr auch nur annähernd gewahrt sehen kann *(BGH 25. Februar 1993 - VII ZR 24/92 - BGHZ 121, 378, 393; 11. März 1993 - I ZR 27/91 - NJW-RR 1993, 880)*. Grund für einen Anspruch auf Anpassung des Vertrags kann auch eine Gesetzesänderung sein *(BAG 4. April 1990 - 5 AZR 99/88 - nv.)*.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Auch tiefgreifende Störungen begründen keinen Anspruch auf Vertragsanpassung, wenn sich mit ihnen ein Risiko verwirklicht, das allein der benachteiligten Partei zuzuordnen ist *(BGH 1. Juni 1979 - V ZR 80/77 - BGHZ 74, 370; 12. Juni 1987 - V ZR 91/86 - BGHZ 101, 143; Palandt/Heinrichs BGB 59. Aufl. § 242 Rn 126)*. Das gilt auch dann, wenn die Störung auf einer Gesetzesänderung beruht. Wer die Folgen einer Änderung des Gesetzes zu tragen hat, bestimmt sich unter Berücksichtigung des Vertragsinhalts nach dem mit dem Vertrag verfolgten Zweck und der gesetzlichen Risikoverteilung *(vgl. BGH 1. Juni 1979 - V ZR 80/77 - aaO)*.

bb) Danach hat der Kläger das Risiko der mit Stichtag zum 14. Februar 1996 eingetretenen Änderung des Rentenrechts zu tragen, wonach er vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit mit Vollendung des 63. Lebensjahres nur in Anspruch nehmen kann, wenn er auf Dauer den für jeden Monat des vorgezogenen Rentenbezugs gesetzlich bestimmten Rentenabschlag hinnimmt.

(1) Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung des Unternehmens freiwillig ihren Arbeitsplatz aufgeben, tun dies - wie der Kläger - auch in der Erwartung, durch die gesetzliche Rentenversicherung sozial abgesichert zu sein. Wird diese Erwartung aufgrund gesetzlicher Änderungen nicht erfüllt, betrifft das das Rechtsverhältnis des Arbeitnehmers als künftigen Rentenbezieher zum Rententräger. Der Arbeitgeber trägt zwar im bestehenden Arbeitsverhältnis durch die von ihm aufzubringenden Sozialversicherungsbeiträge zur gesetzlichen Altersversorgung des Arbeitnehmers bei. Auf die gesetzlichen Voraussetzungen, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf Altersrente begründen und deren Höhe bestimmen, hat der Arbeitgeber aber keinen Einfluß.

Eingriffe des Gesetzgebers in das Rentensystem und sich daraus für den Arbeitnehmer ergebende Nachteile in der gesetzlichen Altersversorgung gehören nach der Konzeption der Sozialversicherung daher grundsätzlich zu dem Risiko, das der Arbeitnehmer zu tragen hat und das er nicht, auch nicht anteilig, auf den Arbeitgeber abwälzen kann. Soweit der Gesetzgeber verfassungskonform in Rentenanwartschaften eingreift, rückt der Arbeitgeber nicht an die Stelle des Rententrägers. Verfassungswidrige Eingriffe sind gegenüber dem Rententräger zu verfolgen.

(2) Nach dem Inhalt des - unterstellten - Aufhebungsvertrags ist die ggf. eintretende Rentenminderung auch nicht deshalb auf die Beklagte verlagert, weil sie das Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis veranlaßt hat.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ein Arbeitnehmer, der im Zuge einer Neuorganisation des Unternehmens durch eine iSv. § 1 KSchG sozial gerechtfertigte und damit wirksame betriebsbedingte Kündigung seinen Arbeitsplatz verliert, hat zwar Anspruch auf die wegen der Betriebsänderung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vereinbarten Sozialplanleistungen (§ 112 Abs. 1 Satz 3 iVm. § 77 Abs. 4 BetrVG). Er kann aber weder über das Ausscheiden entscheiden noch arbeitsvertraglich die Höhe der Leistungen beeinflussen. Demgegenüber kann ein Arbeitnehmer, der im Zusammenhang mit der Betriebsänderung freiwillig und - wie der Kläger - auf eigenen Wunsch ausscheidet, selbst darüber befinden, ob er die ihm vom Arbeitgeber als Gegenleistung für die Einwilligung in die Vertragsaufhebung angebotenen Bedingungen annimmt. An die Annahme des Angebots ist er gebunden (§§ 305, 241 BGB). Soweit sich aus dem Angebot nichts anderes ergibt, muß er daher davon ausgehen, daß der Arbeitgeber nur für solche Risiken einsteht, die sich dem Angebot entnehmen lassen.

Aus dem „Angebot" der Beklagten, nämlich den anzuwendenden Regelungen des Sozialplans in der Betriebsvereinbarung Nr. 238/1, ergibt sich, daß die Beklagte das Risiko gesetzlicher Änderungen im Rentenrecht und im Recht der Arbeitsförderung teilweise übernommen hat, nämlich für die Dauer von 60 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie lief damit Gefahr, während dieses Zeitraums ggf. gesetzlich bestimmte Kürzungen des Arbeitslosengeldes wegen des von ihr mit 90 % des monatlichen Nettoentgelts garantierten Ausgleichsgeldes aufstocken zu müssen. Daß die Beklagte zusätzlich für Nachteile in der gesetzlichen Rentenversicherung einzustehen hätte, die sich erst nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes verwirklichen, konnte der Kläger danach nicht annehmen. Im Gegenteil mußte die zeitliche Beschränkung ihm verdeutlichen, daß die Beklagte im übrigen enttäuschte Erwartungen des Klägers in die Beständigkeit des Rentenrechts nicht kompensieren werde.

(3) Auch nach dem Zweck des - unterstellten - Aufhebungsvertrags ist das Risiko der Rentenrechtsänderung allein dem Kläger zuzuordnen.

Zweck der Vertragsbeendigung war nicht die vom Kläger verlangte (lebenslange) Versorgung. Die Beklagte wollte vielmehr, wie der Kläger selbst geltend macht, ihr Unternehmen ua. durch den Personalabbau konsolidieren und eine sog. gesunde Altersstruktur herstellen. Der Kläger wollte, wie er vorbringt, jüngeren Kollegen den Arbeitsplatz erhalten. Dieses übereinstimmende Ziel ist durch die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreicht. Daran ändert der Umstand nichts, daß - wie zugunsten des Klägers unterstellt werden kann - für sein Einvernehmen mit der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Vertragsbeendigung die Höhe der von der Beklagten zugesagten Leistungen eine Rolle gespielt hat und er, ausgehend vom damaligen Rentenrecht, das Angebot der Beklagten als ausreichend einschätzte. Dieses Moment betrifft mithin nur sein Motiv, das ihn zur Annahme des Vertragsangebots bestimmt hat.

cc) Der Kläger hätte daher, um sich vor gesetzlich bedingten Nachteilen in der Rentenversicherung zu schützen, mit der Beklagten eine entsprechende Regelung treffen müssen. Er hätte jedenfalls deutlich machen müssen, daß er nur deshalb mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden sei, weil er erwarte, daß die Beklagte ihm eine gesetzliche Rente auf der Grundlage des alten Rentenrechts, zumindest anteilig, garantiere. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 Abs. 1 ZPO) ist das nicht der Fall. Der Kläger trägt nicht mehr vor, als daß er auf den Fortbestand der bestehenden Rechtslage vertraut habe und daß über die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit gesprochen worden sei.

III. Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 ZPO zu tragen.

Leinemann Friedrich Reinecke

Fox Unger

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS