
Datum: 06.12.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 584/12
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2012:1206.7SA584.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 7 Ca 75/12
Schlagworte: Vorruhestandsvereinbarung; AGB; unangemessene Benachteiligung; Störung der Geschäftsgrundlage; Gleichbehandlungsgrundsatz
Normen: §§ 119 ff., 139, 305 ff., 131 BGB; § 6 VRG; § 8 SGB IV
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Zu den wesentlichen Grundgedanken einer Vorruhestandsvereinbarung im Sinne der deutschen Arbeits- und Sozialrechtsordnung gehört es, dass der Arbeitnehmer endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheidet und zukünftig keine neue, mehr als geringfügige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit mehr aufnimmt.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 21.03.2012 in Sachen 7 Ca 75/12 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Details einer Vorruhestandsvereinbarung vom 29.07/06.08.2009.

1

2

3

Wegen des Sach- und Streitstandes erster Instanz, wegen der erstinstanzlich zur Entscheidung gestellten Sachanträge und wegen der Gründe, die die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Köln dazu bewogen haben, die Klage abzuweisen, wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts vom 21.03.2012 Bezug genommen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde dem Kläger am 04.06.2012 zugestellt. Er hat hiergegen am 15.06.2012 Berufung eingelegt und diese am 21.06.2012 begründet. 4

Der Kläger macht geltend, bei § 5 Abs. 1 und 2 der zwischen den Parteien abgeschlossenen Vorruhestandsvereinbarung, wo das Ruhen und Erlöschen von Ansprüchen auf Vorruhestandsgeld für den Fall geregelt ist, dass der Mitarbeiter eine unselbstständige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze von § 8 SGB IV überschreitet, und bei § 7 Abs. 1 der Vorruhestandsvereinbarung, in welchem entsprechende Auskunftspflichten begründet werden, handele es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Der Kläger ist der Ansicht, diese Vertragsklauseln seien gem. § 307 BGB unwirksam, weil sie ihn unangemessen benachteiligten. Er, der Kläger, habe ein erhebliches und nachvollziehbares berechtigtes Interesse daran, einer Nebentätigkeit nachgehen zu können, auch wenn sie die Geringfügigkeitsgrenze überschreite. Die Beklagte habe dagegen keinerlei berechtigtes Interesse an diesen Klauseln. 5

Weiter beruft sich der Kläger auf eine Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB. Er behauptet, wenn er bei Unterzeichnung der Ruhestandsvereinbarung gewusst hätte, dass die Klauseln nicht zwingend vorgeschrieben seien bzw. dass bei anderen Kollegen anders verfahren würde und diesen diese Beschränkung nicht auferlegt würde, hätte er sich mit der Vereinbarung nicht einverstanden erklärt. Zumindest liege ein Fall des § 313 Abs. 2 BGB vor, der auch Fälle eines gemeinschaftlichen Motivirrtums erfasse. Bei einem anfänglichen Fehlen bzw. späteren Wegfall der Geschäftsgrundlage sei der Vertrag anzupassen. Dies habe durch eine Streichung der im Klageantrag genannten Vertragsklauseln zu erfolgen. 6

Der Kläger hält auch die Erwägungen des Arbeitsgerichts zur Anfechtbarkeit der Vorruhestandsvereinbarung für nicht nachvollziehbar. Es habe nicht dahin gestellt bleiben können, ob die Voraussetzungen eines Inhalts- oder Erklärungsirrtums oder einer arglistigen Täuschung vorgelegen hätten. Da dies der Fall sei, seien die genannten Klauseln von Anfang an nichtig. Die Nichtigkeit beschränke sich auch auf diese Klauseln, die einen abtrennbaren Teil des Vertrages darstellten. Der Kläger verweist hierzu auf § 11 Ziff. 4 der Vorruhestandsvereinbarung. 7

Schließlich meint der Kläger, durch die Aufnahme der genannten Klauseln in seine Vorruhestandsvereinbarung werde auch der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Bei den Mitarbeitern, und die ebenfalls der Auslandsabteilung angehört hätten, habe die Beklagte nicht in gleicher Weise wie bei ihm Nebentätigkeiten nur bis zur Geringverdienergrenze zugelassen. Auf die als Anlage zum Schriftsatz des Klägers vom 05.07.2012 beigefügte Vergleichsaufstellung wird Bezug genommen. 8

Der Kläger und Berufungskläger beantragt, 9

1.) festzustellen, dass §§ 5 Abs. 1 und 2, 7 Abs. 1.2 der Vorruhestandsvereinbarung zwischen der AG und dem Kläger vom 29.07.2009 unwirksam sind; 10

2.) die Beklagte zu verurteilen, die Vorruhestandsvereinbarung zwischen der AG und dem Kläger vom 29.07.2009 dahingehend anzupassen, dass §§ 5 Abs. 1 und 2, und 7 Abs. 1.2 11

ersatzlos gestrichen werden.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt, 12

die Berufung des Klägers zurückzuweisen. 13

Die Berufungsbeklagte verteidigt mir rechtlichen Erwägungen das arbeitsgerichtliche Urteil. 14

Sie vertritt die Auffassung, dass der Feststellungsantrag unzulässig sei, da er in Anbetracht des Antrages zu 2) überflüssig sei. Die Beklagte bezweifelt bereits, ob es sich bei den Klauseln der Vorruhestandsvereinbarung um Allgemeine Geschäftsbedingungen handele. Im Vorfeld des Abschlusses der Vereinbarung habe es mehrere Gespräche mit dem Kläger über deren Ausgestaltung gegeben. Jedenfalls werde der Kläger durch die Vereinbarungen aber nicht unangemessen oder gar sittenwidrig in seiner beruflichen Freiheit eingeschränkt. Selbstverständlich könne der Kläger einer Nebentätigkeit nachgehen, die die Geringfügigkeitsgrenze überschreite, oder sonst eine neue Betätigung aufnehmen. Lediglich könne er keinen Doppelverdienst beanspruchen, was dem Sinn und Zweck einer Vorruhestandsvereinbarung zuwiderlaufe und auch sonst gesetzlichen Wertungen entspreche, wie z. B. in § 615 S. 2 BGB.

Abgesehen davon gelte der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Es sei dem Kläger seinerzeit 15

unbenommen gewesen, alternativ etwa einen Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung zu vereinbaren oder auf einer ihm angebotenen Stelle in M tätig zu werden.

Die Beklagte tritt auch den Ausführungen des Klägers zum Wegfall der Geschäftsgrundlage 16

entgegen. Ebenso wenig lägen Anfechtungsgründe vor. Insbesondere sei der Kläger nicht arglistig getäuscht worden. Selbst wenn man aber die Wirksamkeit einer Anfechtung unterstellte, führte dies nur dazu, dass der gesamte Vertrag von Anfang an undwirksam gewesen wäre. Eine Teilnichtigkeit komme nicht in Betracht, weil das Herausbrechen der den Kläger störenden Klauseln dem Vertrag insgesamt seinen Charakter als Vorruhestandsvereinbarung nehmen würde.

Schließlich liege auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. So teile der 17

Kläger bereits nicht mit, welche Gruppenbildung sie, die Beklagte, vorgenommen habe, von der sie den Kläger gleichheitswidrig ausgenommen habe.

Darüber hinaus sei die Sachlage bei den vom Kläger konkret genannten Mitarbeitern , und 18

von vorneherein nicht vergleichbar. So seien mit den Mitarbeitern und Dr. Binz Altersteilzeitverträge abgeschlossen worden und keine Vorruhestandsregelungen. Der Mitarbeiter Becker sei hingegen anders, als der Kläger, früher Außendienstmitarbeiter gewesen. Ihm sei lediglich gestattet worden, seinen Bestand weiter zu führen, was auf § 10 Ziff. 2 des Konzernsozialplanes beruht habe.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den vollständigen Inhalt der Berufungsbegründung des 19

Klägers, der Berufungserwiderung der Beklagten, sowie der weiteren Schriftsätze des Klägers vom 05.07.2012 und 27.09.2012 sowie der Beklagten vom 06.11.2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe 20

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 21.03.2012 in Sachen 7 Ca 75/12 ist zulässig. Die Berufung ist gemäß 21

22

§ 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft. Sie wurde auch innerhalb der in § 66 Abs. 1 ArbGG vorgeschriebenen Fristen eingelegt und begründet.

II. Die Berufung des Klägers konnte jedoch keinen Erfolg haben. Das Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit zutreffend entschieden und seine Entscheidung tragfähig und überzeugend begründet. Der Kläger hat in der Berufungsinstanz keine Gründe vorgetragen, die geeignet wären, das arbeitsgerichtliche Urteil in Frage zu stellen. 23

Zusammenfassend und ergänzend ergibt sich aus der Sicht der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht das folgende: 24

1. Abweichend von der Auffassung der Beklagten mag die Klage insgesamt als zulässig angesehen werden. Es trifft zwar zu, dass die beiden vom Kläger separat formulierten und nummerierten Anträge inhaltlich keine je eigenständige Bedeutung haben. Sie mögen aber als deklaratorische Gesamtheit eines auf ein einheitliches Ergebnis abzielenden Rechtsbegehrens hingenommen werden. 25

Die somit unter Hintanstellung von Bedenken insgesamt als zulässig angesehene Klage konnte jedoch in der Sache aus zahlreichen Gründen keinen Erfolg haben. 26

2. Nur im Ausgangspunkt der Überlegungen erscheint die Auffassung des Klägers zutreffend, dass es sich bei den in der Antragsstellung genannten Vertragsklauseln um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB handelt. Die Beklagte hat ausdrücklich eingeräumt, dass die Formulierung der Klauseln letztendlich von ihr stammt und in einer Mehrzahl von Fällen Verwendung gefunden hat. 27

3. Die Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB auf die vom Kläger beanstandeten Klauseln führt aber mitnichten zu deren Unwirksamkeit. § 5 Abs. 1 und 2 der Vorruhestandsvereinbarung benachteiligen den Kläger keineswegs entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen. Dementsprechend muss dasselbe für § 7 Abs. 1, 2. Spiegelstrich der Vorruhestandsvereinbarung gelten, weil diese Vertragsklausel lediglich Auskunftspflichten begründet, die die Verwirklichung von § 5 Abs. 1 und 2 der Vorruhestandsvereinbarung sicher stellen sollen. 28

a. Eine unangemessene Benachteiligung des Klägers gemäß 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB scheidet von vorneherein aus. Der Kläger hat nicht dargelegt, von welchen wesentlichen Grundgedanken welcher gesetzlichen Regelung § 5 Abs. 1 und 2 der Vorruhestandsvereinbarung der Parteien abweichen. Ebenso wenig hat der Kläger dargelegt, welche wesentlichen Rechte oder Pflichten im Sinne von § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB, die sich aus der Natur des Vertrages ergeben, durch § 5 Abs. 1 und 2 der Vorruhestandsregelung derart eingeschränkt werden, dass die Erreichung des Vertragszweckes gefährdet ist. 29

b. Im Gegenteil: § 5 Abs. 1 und 2 der Vorruhestandsvereinbarung der Parteien steht im vollem Einklang mit den wesentlichen Grundgedanken dessen, was die Rechts- und Gesetzesordnung unter einer Vorruhestandsvereinbarung versteht. § 5 Abs. 1 und 2 der Vorruhestandsvereinbarung schränken überdies wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrages ergeben, nicht ein, sondern es handelt sich bei ihnen selber um wesentliche Pflichten, die aus der Natur einer Vorruhestandsvereinbarung hervorgehen. 30

aa. § 5 Abs. 1 und 2 der Vorruhestandsvereinbarung der Parteien ist nahezu wörtlich der Gesetzesnorm des § 6 Abs.1 Nr. 1 und 2 des Vorruhestandsgesetzes vom 13.04.1984 nachgebildet. Es trifft zwar zu, dass die Normen des sogenannten Vorruhestandsgesetzes, 31

genaue Bezeichnung Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen, unmittelbar nur dazu dient, die Voraussetzungen festzulegen, unter denen die Bundesagentur für Arbeit Arbeitgebern Zuschüsse zu den Aufwendungen für Vorruhestandsleistungen an Arbeitnehmer gewährt. Gleichwohl ist der Inbegriff der Normen dieses Gesetzes geeignet, die wesentlichen Grundgedanken widerzuspiegeln, die die Arbeits- und Sozialrechtsordnung mit dem Begriff des Vorruhestandsgeldes und damit auch einer auf die Gewährung eines solchen Vorruhestandsgeldes gerichteten Vorruhestandsvereinbarung verbindet. Die öffentliche Hand hält nämlich nur solche Vorruhestandsvereinbarungen für förderungswürdig, die dem Sinn und Zweck dessen entsprechen, was die Arbeits- und Sozialrechtsordnung unter einer Vorruhestandsregelung versteht.

bb. Hierzu führt das Bundessozialgericht bereits im Leitsatz seiner Entscheidung vom 24.09.2008 (Az. B12R10/07 R) aus, dass *„die Zuordnung einer Leistung als ein die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung begründeten Vorruhestandsgeldes voraussetzt, dass als Grundlage für seine Zahlung das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben vereinbart wurde“*. Diese Auslegung verstößt nach dem Grundsatzurteil des Bundessozialgerichts weder gegen die Berufsfreiheit des Artikels 12 Abs. 1 GG noch gegen die allgemeine Handlungsfreiheit des Artikels 2 Abs. 1 GG. 32

cc. Im Einzelnen führt das BSG in der vorgenannten Entscheidung aus: 33

„ b. *Notwendiges Element des Vorruhestandsgeldes i. S. von § 3 S. 1 Nr. 4 SGB VI ist unabhängig von der Bezeichnung einer Leistung, dass die Parteien das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben übereinstimmend als Grundlage für den Abschluss der zu ihrem Bezug führenden Vereinbarung vorausgesetzt haben. Mit dieser Verwendung des spezifischen Begriffs des Vorruhestandsgeldes [!] knüpft das Gesetz auch [!] im Rahmen der Regelungen über die Rentenversicherungspflicht an eine in der gesellschaftlichen Wirklichkeit existierende arbeitsrechtliche Bezeichnung an, wie sie auch bereits in § 1 Abs. 1 VRG zum Ausdruck gekommen war (so bereits BSG vom 26.11.1992, 7 RAr 46/92...) ...* 34

§§ 1 Abs. 1, 2 VRG i. V. m. § 6 VRG [!] setzten in Übereinstimmung mit dem eingeführten Begriffsinhalt [!] auch für die Förderung durch Zuschussgewährung voraus, dass ein älterer Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis beendete, danach keine neue, mehr als geringfügige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit aufnahm, sondern aus dem Erwerbsleben endgültig ausschied ... Das Vorruhestandsgeld sollte der Überbrückung der Zeit der Erwerbslosigkeit bis zum Altersrentenbeginn dienen und die Einstellung jüngerer Arbeitsloser fördern. Diesem Zweck widersprach eine weitere Erwerbstätigkeit des bisherigen Arbeitnehmers ... dementsprechend hat bisher die Rechtsprechung für die Qualifizierung einer Leistung als ‚Vorruhestandsgeld‘ u. a. i. S. des § 3 S. 1 Nr. 4 SGB VI als notwendig, aber auch hinreichend angesehen, wenn sie durch den früheren Arbeitgeber im Anschluss an die Beendigung der bei ihm bestehenden Beschäftigung auf Grund eines Tarifvertrages oder einer individuellen Vereinbarung gezahlt wurde und der Sicherstellung des Lebensunterhaltes während des Zeitraums diente, in der der frühere Beschäftigte nach dem konkreten Inhalt der Parteivereinbarung bereits endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden war (vgl. dazu BSG ...)“ 35

[Hervorhebungen nur hier] 36

(BSG vom 24.09.2008, a. a. O., Rdnr. 15). 37

38

- c. § 5 Abs. 1 und 2 der Vorruhestandsvereinbarung der Parteien dienen dazu, als Voraussetzung für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Vorruhestandsgeld sein endgültiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu konstituieren und konkretisieren. § 7 Abs. 1, 2. Spiegelstrich der Vorruhestandsvereinbarung sichert die Einhaltung dieser Voraussetzungen flankierend durch Auskunftspflichten. § 5 Abs. 1 und 2, 7 Abs. 1, 2. Spiegelstrich der Vorruhestandsvereinbarung stehen somit voll inhaltlich in Übereinstimmung mit den wesentlichen Grundgedanken der Rechtsordnung von einer Vorruhestandsvereinbarung und entsprechen der Natur eines solchen Vertrages.
- d. In Anbetracht dieser Überlegungen zu § 307 Abs. 2 BGB kann der Kläger sich auch nicht mit Aussicht auf Erfolg auf die Generalklausel des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB berufen. Wieso die vom Kläger beanstandeten Klauseln ihn entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen sollen, obwohl sie in voller Übereinstimmung mit den wesentlichen Grundgedanken des Leitbildes der Rechtsordnung von einer Vorruhestandsvereinbarung stehen, erschließt sich nicht. 39
4. Entgegen der Auffassung des Klägers liegt auch keine Störung der Geschäftsgrundlagen im Sinne von § 313 Abs. 1 BGB vor. Es ist schon nicht ersichtlich, welche wesentlichen Umstände bei Vertragsschluss sich nachträglich geändert haben sollen. 40
5. Ebensowenig ist ersichtlich, dass im Sinne von § 313 Abs. 2 BGB wesentliche Vorstellungen der Parteien, die zur Grundlage des Vertrages geworden sind, sich nachträglich als falsch herausgestellt hätten. 41
- Wenn die Beklagte die Aufnahme der streitigen Vertragsklauseln in die Vorruhestandsvereinbarung mit dem Kläger für rechtlich unabdingbar gehalten hat, so trifft dies nach dem oben Gesagten insofern zu, als eine Vorruhestandsvereinbarung in dem Sinne der „in der gesellschaftlichen Wirklichkeit existierenden arbeitsrechtlichen Bezeichnung“ (BSG a. a. O.) nur dann vorliegt, wenn die Vereinbarung Bestimmungen enthält, die – abgesehen von unschädlichen geringfügigen Nebentätigkeiten, unselbstständiger oder selbstständiger Art – ein endgültiges Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben vorsehen. Diese Vorstellung erweist sich keineswegs als „falsch“, wie sich bereits aus oben Gesagtem ergibt. Der Sinn einer Vorruhestandsvereinbarung besteht eben darin, den Lebensunterhalt des früheren Beschäftigten sicherzustellen während des Zeitraums, in dem er bereits endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist (BSG a. a. O.), aber noch keine Altersrente bezieht, nicht aber darin, den Arbeitnehmer unabhängig von ihm anderweitig durch Verwertung seiner Arbeitskraft zufließenden Einkünften bis zum Eintritt ins Rentenalter unter Umständen ‚doppelt‘ zu alimentieren. 42
6. Abgesehen davon: Eine Störung der Geschäftsgrundlage im Sinne von § 313 Abs. 1 und 2 BGB führt nur zu der in § 313 Abs. 1, 2. Halbs. BGB angesprochenen Anpassung des Vertrages. Diese muss beiden Parteien zumutbar sein. 43
- Es erscheint nach dem oben Gesagten bereits nicht erkennbar, warum dem Kläger ein Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. 44
- Andererseits könnte der Beklagten aber keine Anpassung des Vertrages zugemutet werden, die darin bestünde, dass die vom Kläger genannten Klauseln nachträglich gestrichen würden. Es war nämlich durchgängig vertraglicher Wille der Beklagten, nur eine solche Vorruhestandsvereinbarung zu treffen, deren Inhalt mit dem Leitbild einer Vorruhestandsvereinbarung im Arbeits- und Sozialrecht übereinstimmt. 46

7. Der Kläger kann sein Rechtsschutzziel auch nicht mit einer Anfechtung der Vorruhestandsvereinbarung nach §§ 119 ff. BGB erreichen. Auch dies hat bereits das Arbeitsgericht richtig erkannt und zutreffend begründet. 47
- a. Ergänzend bleibt anzuführen, dass eine Irrtumsanfechtung auch deshalb nicht in Betracht kommt, weil die Anfechtungsfrist des § 121 Abs. 1 BGB nicht eingehalten ist. Eine arglistige Täuschung im Sinne von § 123 Abs. 1 BGB liegt, wie sich aus den obigen Ausführungen ebenfalls ergibt, nicht vor. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob nicht auch die Anfechtungsfrist des § 124 Abs. 1 BGB im Zeitpunkt der außergerichtlichen Anfechtungserklärung des Klägers bereits abgelaufen war. 48
- b. Schließlich trifft auch zu, worauf das Arbeitsgericht sich bereits gestützt hat, dass nämlich eine erfolgreiche Anfechtung die gesamte Vorruhestandsvereinbarung der Parteien beseitigen würde, nicht aber isoliert lediglich die vom Kläger herausgegriffenen Klauseln. Eine Teilnichtigkeit im Sinne von § 139 BGB kommt insoweit nicht in Betracht. Da der Wegfall der vom Kläger beanstandeten Klauseln den Rechtscharakter des gesamten Vertrages in seinem Kern verändern würde, ist nicht anzunehmen, dass der Vertrag auch ohne den nichtigen Teil abgeschlossen worden wäre. 49
8. Fehl geht schließlich auch die Vorstellung des Klägers, die Aufnahme von §§ 5 Abs. 1 und 2, 7 Abs. 1, 2. Spiegelstrich in die Vorruhestandsvereinbarung und deren Aufrechterhaltung sei unwirksam, da dadurch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt würde. Es fehlt an jeglichem schlüssigen Vortrag des Klägers zu dieser Annahme. 50
- a. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz beinhaltet vereinfacht ausgedrückt den Grundsatz, dass Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln ist. Obwohl der Grundsatz sich originär zunächst an die staatlichen Institutionen richtet, findet er seinen Niederschlag auch in den zivil- und arbeitsrechtlichen Beziehungen von Privatparteien. Hierbei ist aber auch die ebenfalls verfassungsrechtlich geschützte allgemeine Vertragsfreiheit zu berücksichtigen. Daraus folgt, dass es in der Regel nicht zu beanstanden ist, wenn ein und derselbe Arbeitgeber auf Grund individueller Verhandlungen mit verschiedenen Arbeitnehmern unterschiedlich ausgestaltete Verträge abschließt. 51
- b. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes setzt dem gegenüber regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber allgemeine, abstrakte Regeln über die Behandlung bestimmter Sachverhalte aufstellt und sodann willkürlich einzelne Arbeitnehmer, die die abstrakten Voraussetzungen ebenfalls erfüllen, von den abstrakt zugesagten Rechten oder Leistungen ausschließt. 52
- aa. In dieser Beziehung hat der Kläger nichts vorgetragen, was den Rückschluss auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Beklagte erlaubte. Im Gegenteil: Wenn der Kläger zu Beginn seiner Klagebegründung ausführt, dass es sich bei den von ihm inkriminierten Vertragsklauseln um Allgemeine Geschäftsbedingungen der Beklagten handele, so spricht bereits dies tendenziell dafür, dass allenfalls eine von der Beklagten aufgestellte abstrakte Regelung existiert, die besagt, dass Vorruhestandsvereinbarungen so zu gestalten sind, wie im Fall des Klägers geschehen. 53
- bb. Hinzukommt, dass die vom Kläger für eine vermeintliche Ungleichbehandlung herangezogenen konkreten Einzelfälle gerade keine im Wesentlichen mit dem Fall des Klägers vergleichbaren Sachverhalte betreffen: 54

aaa.	Allein der Umstand, dass die vom Kläger namentlich benannten ehemaligen Mitarbeiter der Beklagten ebenfalls wie er verwaltungstechnisch der Auslandsabteilung angehörten, reicht hierfür offensichtlich nicht aus.	
bbb.	So sind die vom Kläger benannten ehemaligen Mitarbeiter und von vorneherein schon deshalb nicht mit dem Kläger vergleichbar, weil sie mit der Beklagten keine Vorruhestandsvereinbarung abgeschlossen haben, sondern Altersteilzeit-verträge. Zwischen beidem besteht ein fundamentaler Unterschied: Während die Vorruhestandsvereinbarung das vorzeitige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis beinhaltet - und darüberhinaus ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben voraussetzt (s.o.) -, bleibt das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters mit Altersteilzeitvertrag gerade bis zum Eintritt in den Ruhestand aufrecht erhalten.	56
ccc.	Der weitere ehemalige Mitarbeiter hat zwar wie der Kläger einen Vorruhestandsvertrag geschlossen. Die Beklagte weist aber darauf hin, dass das diesem Außendienstmitarbeiter – der Kläger war Innendienstmitarbeiter (!) – eingeräumte Recht, seinen Versicherungsbestand nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Selbstständiger weiter zu betreuen, sich als Ausfluss einer in § 10 Ziff. 2 des Konzernsozialplanes getroffenen Regelung darstellt. Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass für ihn § 10 Ziff. 2 des Konzernsozialplanes ebenfalls einschlägig wäre.	57
ddd.	Wie oben bereits ausgeführt könnte sich der Kläger im übrigen auf eine einzelne anders lautende Vereinbarung der Beklagten mit einem anderen Mitarbeiter ohnehin nicht berufen, selbst wenn die Personen – was nicht der Fall ist – vergleichbar wären.	58
cc.	Schließlich verlangt der Kläger in Wirklichkeit auch keine Gleichstellung mit dem Mitarbeiter Becker, sondern eine Besserstellung diesem gegenüber: Der Kläger möchte nämlich ausweislich seiner Antragsstellung erreichen, dass er neben seinem Vorruhestandsgeldbezug von der Beklagten unabhängig von der gesetzlichen Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV uneingeschränkt sowohl selbstständige wie auch unselbstständige Tätigkeiten ausüben kann. Dem Mitarbeiter ist hingegen nach dem eigenen Vortrag des Klägers nur die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit ohne Berücksichtigung der Geringfügigkeitsgrenze erlaubt worden.	59
9.	In Anbetracht alldessen musste die Berufung erfolglos bleiben.	60
III.	Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.	61
	Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Revision ist nicht gegeben.	62
	<u>RECHTSMITTELBELEHRUNG</u>	63
	Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.	64
	Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.	65