
Datum: 12.09.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 630/23
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2024:0912.6SA630.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 4 Ca 2837/23
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 6 Sa 630/23
Schlagworte: Aufhebungsvertrag; Schadensersatz
Normen: § 280 BGB; § 313 BGB; § 133 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Schließen die Arbeitsvertragsparteien im Rahmen eines von der Arbeitgeberin aufgelegten „Freiwilligenprogramms“ einen Aufhebungsvertrag, und legt die Arbeitgeberin im darauffolgenden Jahr für die in ihrem Unternehmen verbliebenen Beschäftigten ein neues „Freiwilligenprogramm“ mit besseren Konditionen auf, so kommen für den vertragsschließenden Arbeitnehmer weder Schadensersatzansprüche in Betracht noch Ansprüche aus einer Störung der Geschäftsgrundlage oder aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn weder hat die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer bei Vertragsschluss getäuscht, noch hat sie falsche Versprechungen gemacht. Jedenfalls fehlt es an der Kausalität der vom Arbeitnehmer angenommenen Pflichtverletzung für einen Schaden. Mit Blick auf die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrages fehlt es jedenfalls an der Unzumutbarkeit für den Arbeitnehmer, an dem finanziell gut ausgestatteten Aufhebungsvertrag festzuhalten.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil vom 31.10.2023 - 4 Ca 2837/23 - wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Nachdem die Parteien einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatten, streiten sie nun um Schadensersatzforderungen des mit dem Verhandlungsergebnis unzufriedenen Klägers, der hilfsweise die inhaltliche Anpassung des besagten Aufhebungsvertrages begehrt.

Der Kläger war seit dem 05.01.1998 bei der Beklagten als Ingenieur beschäftigt. Zuletzt erhielt er vertragsgemäß ein regelmäßiges Bruttomonatsentgelt in Höhe von 7.500,00 EUR.

Seit dem Jahre 2018 hat die Beklagte ihren Beschäftigten Angebote zum Abschluss von Aufhebungsverträgen im Rahmen des sogenannten „Freiwilligenprogramms“ unterbreitet. Alle diese Angebote waren auf einen gewissen Zeitraum begrenzt. Die Konditionen der Abfindungsprogramme blieben jedoch von 2018 bis 2022 unverändert. Die Freiwilligenprogramme enthielten stets eine Möglichkeit, nach der die Beschäftigten vorzeitig, nämlich bereits mit Erreichen des 55. Lebensjahrs, aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden und dafür bis zum 63. Lebensjahr 55 % des zuletzt gezahlten Bruttomonatsentgelts als Überbrückungsgeld weiter monatlich beanspruchen konnten.

Mit der Vertragsurkunde vom 09.12.2021 schlossen die Parteien im Rahmen eines solchen Freiwilligenprogramms einen Aufhebungsvertrag. Im Angebotsflyer zu diesem Programm war unter der Überschrift „Wichtige Hinweise“ unter anderem das folgende zu lesen:

Berechtigt sind Mitarbeiter mit unbefristetem F Arbeitsvertrag.

Es gilt Doppelte Freiwilligkeit: Eigeninteresse des Mitarbeiters und Zustimmung durch Arbeitgeber notwendig.

Die Abfindungssumme ist nicht individuell verhandelbar.

Unterzeichnung des Vertrages in 2020 mit den zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung geltenden Konditionen.

Es erfolgt nach Unterzeichnung keine spätere Anpassung der Konditionen. Die Konditionen werden sich im Laufe der Zeit nicht verbessern.

Insbesondere der letzte zitierte Satz ist Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Mit dem von den Parteien abgeschlossenen Aufhebungsvertrag war vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2023 seine Beendigung finde und dass der Kläger auf Basis von 55 % seines letzten Bruttogehaltes Überbrückungszahlungen erhalten solle. Das diesem Aufhebungsvertrag zugrundeliegende Freiwilligenprogramm 2022 wurde am 23.01.2023 eingestellt.

Im März 2023 wurde durch die Beklagte ein neues Freiwilligenprogramm bekanntgegeben. Dies berechnete denselben Personenkreis wie die Freiwilligenprogramme zuvor und hatte weitgehend dieselben Konditionen. Neu war an diesem Programm, dass statt der bisherigen 55 % nun 65 % des letzten Bruttomonatsentgelts als Überbrückungsgeld angeboten wurde. Mitarbeiter aus dem Bereich des Klägers haben in der Folge beginnend ab April 2023 entsprechende Aufhebungsvereinbarungen mit der Beklagten abgeschlossen. Dass diese Kollegen nun 10 % mehr Überbrückungsgeld erhalten als er, empfindet der Kläger als ungerecht.

Mit der seit dem 25.05.2023 anhängigen Klage hat der Kläger die monatliche Differenz zwischen beiden Überbrückungsgeldern in Höhe von gut 1.000,00 EUR für die Zeit vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2031 als Schadensersatz gefordert und hilfsweise wegen einer nach seiner Auffassung eingetretenen Störung der Geschäftsgrundlage eine Vertragsanpassung an die im neuen Programm geltenden Bedingungen begehrt. 14

Der Kläger hat zur Begründung seiner Klage vorgetragen, nach seiner Auffassung stehe ihm die Zahlung der begehrten Überbrückungsgeld-Differenzen zu, weil die von der Beklagten bei Abschluss des Aufhebungsvertrages gemachten Angaben unzutreffend gewesen seien und er sich deshalb auf einen für ihn ungünstigen Aufhebungsvertrag eingelassen habe, statt das Arbeitsverhältnis später zu den verbesserten Konditionen zu beenden. Er habe im Vertrauen darauf, dass sich die Überbrückungsgeldzahlungen nicht erhöhen würden, den Aufhebungsvertrag abgeschlossen. Dieses Vertrauen sei durch die Ankündigung der Beklagten im Flyer des Programms begründet worden, mit dem sie ihm versprochen habe „Die Konditionen werden sich im Laufe der Zeit nicht verbessern.“ Jedenfalls sei es durch die nunmehr verbesserten Angebote der Beklagten zu einer Störung der Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrages gekommen. Die von der Beklagten damals garantierte Nichtverbesserung der Überbrückungsgelder sei eindeutig Geschäftsgrundlage gewesen. Die deshalb notwendige Anpassung sei Gegenstand des Hilfsantrages. 15

Der Kläger hat beantragt, 16

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 96.378,24 EUR brutto zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 17

hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, einer Änderung des am 09.12.2021 mit ihm geschlossenen Vertrages zur Aufhebung des Arbeitsvertrages derart zuzustimmen, dass das Überbrückungsgeld für die Zeiten vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 € 3.855,38 brutto monatlich und vom 01.01.2025 bis zum 15.02.2026 € 3.116,18 brutto monatlich und vom 16.02.2026 bis zum 31.12.2031 € 3.855,38 brutto monatlich beträgt. 18

Der Beklagte hat beantragt, 19

die Klage abzuweisen. 20

Die Beklagte hat zur Verteidigung gegen die Klage vorgetragen, nach ihrer Auffassung lägen weder Tatsachen vor, die einen Schadensersatzanspruch des Klägers rechtfertigen könnten, noch seien Tatsachen ersichtlich, die die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrages hätten stören können. Der Hinweis im Flyer, dass mit einer Verbesserung der Konditionen nicht gerechnet werden könne, habe sich auf den Inhalt des damals laufenden Programms bezogen. Auf die Selbstverständlichkeit, dass sie möglicherweise in der Zukunft anderen Beschäftigten unter anderen betriebswirtschaftlichen Bedingungen bessere Konditionen anbieten werde, habe sie daher nicht hinweisen müssen. 21

Wegen des für jedes Abfindungsprogramm geltenden Grundsatzes der doppelten Freiwilligkeit fehle es jedenfalls an einem kausalen Schaden, denn wegen dieser Freiwilligkeit, könne der Kläger nicht unterstellen, dass sie mit ihm einen Vertrag unter den neuen Bedingungen abgeschlossen hätte.

Das Arbeitsgericht Köln hat die Klage mit Urteil vom 31.10.2023 insgesamt abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Hauptantrag sei schon deshalb unbegründet, weil keine Tatsachen ersichtlich seien, die die vorfällige Zahlung eines Gesamtbetrages rechtfertigen könnten. Mit dem Hilfsantrag sei die Klage ebenfalls nicht begründet. Weder seien Tatsachen ersichtlich, die einen Schadensersatzanspruch begründen könnten noch sei die Störung der Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrages anzunehmen. Für einen Schadensersatzanspruch fehle es bereits an einer Pflichtverletzung der Beklagten. Nach dem Grundsatz, dass jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen habe, sei ein Hinweis, wie er dem Kläger vorschwebt, nicht notwendig gewesen. Die Formulierung im streitgegenständlichen Flyer sei keine Garantieerklärung, dass es niemals Freiwilligenprogramme mit besseren Konditionen geben werde. Eine Kausalität zwischen unterstellter Pflichtverletzung einerseits und dem geltend gemachten Schaden andererseits sei im Übrigen auszuschließen. Wegen des Grundsatzes der doppelten Freiwilligkeit habe es in den Händen der Beklagten gelegen, mit wem sie welche Aufhebungsverträge abschließen wolle. Eine Störung der Geschäftsgrundlage im Sinne des § 313 BGB sei schon deshalb ausgeschlossen, weil das Festhalten am Vertrag nicht zu einem untragbaren Ergebnis führe. Der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz führe ebenfalls nicht weiter, weil es hier angesichts des doppelten Freiwilligkeitsvorbehalts um individuell vereinbarte Leistungen oder Vergünstigungen gehe.

22

Gegen dieses ihr am 10.11.2023 zugestellte Urteil hat der Kläger am 06.12.2023 Berufung eingelegt und er hat diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 09.02.2024 am 08.02.2024 begründet.

23

Zur Begründung seiner Berufung hat der Kläger weiter vorgetragen, nach seiner Auffassung habe das Arbeitsgericht die Erklärung im Informationsflyer falsch ausgelegt. Die Ankündigung, die Konditionen würden sich in Zukunft nicht verbessern, sei im Informationsflyer nicht auf „das Freiwilligenprogramm 2022“ bezogen gewesen. Werde die Ankündigung so verstanden, wie es das Arbeitsgericht tue, sei sie überflüssig, weil sie bereits im Satz „Es erfolgt nach Unterzeichnung keine spätere Anpassung der Konditionen“ enthalten wäre. Die Worte „im Laufe der Zeit“ bezeichneten die Zukunft; wenn das Arbeitsgericht meine, die Ankündigung gelte nicht für zukünftige Programme, so widerspreche diese Auffassung dem Wortlaut. Er sehe zwar ein, dass sich aus der besagten Ankündigung keine Ewigkeitgarantie ergeben könne, jedenfalls betreffe es aber die Zukunft für Menschen seines Jahrganges. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei der ihm entstandene Schaden auch kausal: es sei davon auszugehen, dass die Beklagte den Aufhebungsvertrag auch mit der höheren Abfindung abgeschlossen hätte. Keiner der zurzeit an die Beklagte herangetragenen Anträge sei bisher abgelehnt worden. Er gehe darüber hinaus weiter davon aus, dass die Geschäftsgrundlage gestört sei und daher der Aufhebungsvertrag angepasst werden müsse. Bei Vertragsschluss seien beide Parteien davon ausgegangen, dass es ein besseres Programm nicht mehr geben werde. Ihm sei daher das Festhalten am Vertrag nicht zuzumuten. Schließlich könne der Anspruch auch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden und zwar mit Blick auf die Gruppe der Beschäftigten in Altersteilzeitprogrammen. Am 14.02.2023 sei die Belegschaft nämlich darauf hingewiesen worden, dass Mitarbeiter, die einen Altersteilzeitvertrag unterzeichnet hätten,

24

nachträglich in den Genuss der jetzt neu zugesagten besseren Konditionen kommen könnten. Für ihn sei es unverständlich, warum diese nachträgliche Umstellung auf die neuen Konditionen nur für Mitarbeiter mit unterzeichnetem Altersteilzeitvertrag gelten solle, nicht aber auch für die Mitarbeiter, die im Vertrauen auf die Zusage, dass es keine verbesserten Konditionen geben könne, einen Aufhebungsvertrag geschlossen hätten. Das Argument des Arbeitsgerichts, der Gleichbehandlungsgrundsatz könne dann nicht greifen, wenn Leistungen oder Vergünstigungen individuell vereinbart würden, sei wenig überzeugend, denn von einer individuellen Vereinbarung könne jedenfalls dann nicht ausgegangen werden, wenn wie vorliegend ganze Gruppen von Mitarbeitern besser bzw. schlechter gestellt würden. Ein rechtfertigender Grund, warum Mitarbeiter mit bereits geschlossenen Altersteilzeitverträgen nachträglich verbesserte Konditionen bekämen, Mitarbeiter mit geschlossenen Aufhebungsverträgen aber nicht, bestehe nicht.

Mit dem Hauptantrag werde die Zahlung der Differenz zwischen den 55% Überbrückungsgeld und 65% Überbrückungsgeld geltend gemacht. Im Hinblick auf die Berechnung des Betrages werde auf die Ausführungen in der Klageschrift verwiesen. Mit dem Hilfsantrag werde die Zahlung der monatlichen Differenz in Höhe von jeweils 1.003,94 EUR für den Zeitraum des Bezugs des Überbrückungsgeldes, also für die Monate Januar 2024 bis Dezember 2031, geltend gemacht. Der Zeitraum entspreche acht Jahren, also 96 Monaten. Die Summe der monatlichen Beträge (96 x 1.003,94) ergebe den im Hauptantrag genannten Betrag von € 96.378,24. Mit dem weiteren Hilfsantrag werde hilfsweise weiterhin der Anspruch des Klägers auf Verurteilung der Beklagten auf Zustimmung zur Änderung des geschlossenen Vertrages auf die verbesserten Konditionen begehrt. 25

Der Kläger beantragt, 26

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 31.10.2023 - 4 Ca 2837/23 - abzuändern und 27

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger € 96.378,24 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 28

2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger jeweils monatlich € 1.003,94 als weiteres Überbrückungsgeld, zahlbar jeweils am letzten Tag eines jeden Monats, beginnend ab dem 01.01.2024 bis zum 31.12.2031, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins seit dem jeweiligen auf den Fälligkeitstag folgenden Tag zu zahlen; 29

3. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, einer Änderung des am 09.12.2021 mit dem Kläger geschlossenen Vertrages zur Aufhebung des Arbeitsvertrages derart zuzustimmen, dass das Überbrückungsgeld für die Zeiten vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 € 3.855,38 brutto monatlich und vom 01.01.2025 bis zum 15.02.2026 € 3.116,18 brutto monatlich und vom 16.02.2026 bis zum 31.12.2031 € 3.855,38 monatlich beträgt. 30

Der Beklagte beantragt, 31

die Berufung zurückzuweisen. 32

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. 33

34

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

35

Die Berufung ist mit dem Hauptantrag nicht zulässig. Im Übrigen ist sie zwar zulässig aber nicht begründet. 36

I. Die Berufung des Klägers ist mit Blick auf den Hauptantrag unzulässig. Im Übrigen ist sie zulässig. 37

1. Mit Blick auf den Hauptantrag ist die Berufung unzulässig. Denn die Berufungsbegründung des Klägers setzt sich mit keinem Wort mit den Gründen auseinander, die das Arbeitsgericht bewogen hatten, die Klage mit dem Hauptantrag abzuweisen (insbesondere: Kein Anspruch auf vorfällige Leistung). Das wäre aber gemäß § 520 Abs. 3 Nr. 2 und 3 ZPO die notwendige Voraussetzung für die Zulässigkeit der Berufung gewesen. 38

2. Im Übrigen ist die Berufung des Klägers zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 39

Zulässig ist die Berufung insbesondere auch mit Blick auf die in der Berufungsinstanz erfolgte Klageerweiterung (Hilfsantrag zu 2), mit der der Kläger die von ihm beklagten Differenzen nicht mehr an einem Stück und vorfällig geltend macht, sondern die Zahlung vielmehr Monat für Monat fordert, teilweise auch als Leistungsklage für die Zukunft. Diese Klageänderung war gemäß § 263 ZPO nicht nur zulässig, weil die Beklagte sich auf den Antrag rügelos eingelassen hat, sondern deshalb, weil die Klageänderung mit Blick auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts sachdienlich war. 40

II. Das somit nur mit Blick auf die beiden Hilfsanträge zulässige Rechtsmittel bleibt in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Es kann insgesamt auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts Bezug genommen werden. Die nachfolgenden Ausführungen geschehen daher nur zur Vertiefung und soweit sie von der Berufungsbegründung veranlasst sind. 41

1. Der mittels Klageerweiterung in der Berufungsinstanz eingeführte Hilfsantrag zu 2 bleibt aus den bereits vom Arbeitsgericht benannten Gründen in der Sache ohne Erfolg. Die Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs aus § 280 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag liegen nicht vor. 42

a. Es fehlt bereits an einer Pflichtverletzung. Die Tatsache allein, dass die Beklagte im Zeitraum nach Abschluss des streitgegenständlichen Aufhebungsvertrages mit Kolleginnen und Kollegen des Klägers günstigere Aufhebungsverträge abgeschlossen hat, verletzt keine Pflicht der Beklagten gegenüber dem Kläger. Es sind keine Tatsachen ersichtlich, dass sich die Beklagte gegenüber dem Kläger verpflichtet hätte, niemanden besser zu behandeln als ihn. 43

Auch im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und im Zeitraum davor ist keine Pflichtverletzung der Beklagten gegenüber dem Kläger erkennbar. Weder hat die Beklagte dem Kläger pflichtwidrig eine unzureichende oder falsche Auskunft erteilt, noch hat sie ihm falsche Versprechungen gemacht. 44

Die Beklagte war nicht verpflichtet, dem Kläger mitzuteilen, dass für einen späteren Zeitpunkt ein günstigeres Freiwilligenprogramm geplant sei. Dass die Beklagte eine solche Planung im Zeitpunkt des streitgegenständlichen Aufhebungsvertrages bereits vor Augen hatte, behauptet selbst der Kläger nicht. Wo nichts ist, kann nichts aufgeklärt werden. 45

Die Beklagte hat dem Kläger auch nicht pflichtwidrig falsche Versprechungen gemacht. Das hat sie insbesondere nicht mit dem Informationsflyer getan und mit den dort gedruckten Worten „Es erfolgt nach Unterzeichnung keine spätere Anpassung der Konditionen. Die Konditionen werden sich im Laufe der Zeit nicht verbessern.“ Diese Worte stellen keine ungewöhnliche Ankündigung dar, sondern die etwas stilvoller ausgedrückte Artikulation des allgemeinen Grundsatzes „wer schreibt der bleibt“ und damit die Vermittlung der Information, dass diese Ankündigung für beide Parteien gilt: Nach Unterschrift wird es keine Anpassung nach unten geben und keine Anpassung nach oben. Von zukünftigen Freiwilligenprogrammen ist schon im Wortlaut keine Rede. Das ist wichtig für die Auslegung der Ankündigung im Flyer. In entsprechender Anwendung des § 133 BGB, dem zufolge bei Willenserklärungen der „wirkliche Willen“ des Erklärenden zu erforschen ist, ist hier keine Tatsache erkennbar, die dafürsprechen könnte, dass es dem wirklichen Willen der Beklagten entsprach, sich dem Kläger und seinesgleichen gegenüber für die Zukunft dergestalt zu binden, dass jedes bessere Angebot an Kolleginnen und Kollegen ausgeschlossen werden könne. 46

b. Jedenfalls fehlt es aber an einer Kausalität der behaupteten Pflichtverletzung für den vom Kläger geltend gemachten Schaden. Zugunsten des Klägers kann noch unterstellt werden, dass er tatsächlich den Aufhebungsvertrag nicht unterschrieben hätte, wenn die Beklagte ihm gesagt hätte, sie wolle für die Zukunft besser ausgestattete Freiwilligenprogramme nicht ausschließen. Dass aber die Beklagte ihrerseits unter dem später aufgelegten Freiwilligenprogramm einen Aufhebungsvertrag mit dem Kläger abgeschlossen hätte, ist eine nicht belastbare Vermutung, die einen insofern notwendigen Tatsachenvortrag nicht ersetzt. 47

2. Die Klage ist auch mit dem Hilfsantrag zu 3 unbegründet. Eine Störung der Geschäftsgrundlage im Sinne des § 313 Abs. 1 BGB scheidet aus. Nach § 313 Abs. 1 BGB kann Anpassung des Vertrags verlangt werden, wenn sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben und wenn die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten, soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. 48

Die Voraussetzung des letzten Halbsatzes der vorzitierten Vorschrift ist nicht erfüllt. Weder vorgetragen noch ersichtlich sind Tatsachen, die es dem Kläger unzumutbar machen könnten, an einem Vertrag, wie dem vorliegenden festzuhalten; einem Vertrag der ihm nicht unbedeutende Zahlungen zuspricht, ohne eine korrespondierende Verpflichtung seinerseits zu regeln, dafür Arbeitsleistung zu erbringen. 49

3. Schlussendlich hilft dem Kläger auch der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht weiter, denn eine Verletzung dieses Grundsatzes ist nicht ersichtlich. Die Gruppe, die aus dem Kläger und den anderen Angehörigen seiner Altersgruppe besteht, die den Aufhebungsvertrag mit der 55%igen Übergangsversorgung unterschrieben haben, ist nicht vergleichbar mit der Gruppe der Arbeitnehmer, die einen ATZ-Vertrag abgeschlossen hatten. In der Altersteilzeit wird in der Passivphase das Entgelt ausgezahlt, das in der Aktivphase durch Arbeit verdient wurde. Das vom Kläger mit der 50

Beklagten im streitgegenständlichen Aufhebungsvertrag vereinbarte Überbrückungsgeld, steht dem gegenüber nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis. Es ist vielmehr eine in mehreren monatlichen Teilzahlungen geleistete Abfindung. Hier geht es also um zwei vertragliche Grundlagen, die erheblich voneinander abweichen.

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht.

51