

Die Parteien zur Rente vor der kommenden Bundestagswahl: Eine dies betreffende aktuelle Analyse im ifo Schnelldienst mit Bezug auf die Programme von SPD, CDU/CSU und Bündnis 90/Die GRÜNEN führt aus, dass sich leider nicht ersehen lässt, wie die Renten finanziert werden sollen (PM des ifo Instituts vom 17.1.2025). „Alle größeren Parteien sind offensichtlich darum bemüht, mögliche Belastungen für die Rentnerinnen und Rentner zu vermeiden und stattdessen die Last auf die aktuellen und kommenden Beitragszahler zu verlegen“, so *Joachim Ragnitz*, stellvertretender Leiter der ifo Niederlassung Dresden. Das Wahlprogramm der SPD sehe ein dauerhaftes Rentenniveau von 48 % vor, ohne die Lebensarbeitszeit verlängern zu wollen. Bündnis 90/DIE GRÜNEN sprechen sich gemäß der Analyse ebenfalls für ein stabiles Rentenniveau sowie gegen ein höheres Renteneintrittsalter über 67 Jahre aus. Zudem sollen Beamte und Selbständige künftig in die Rente einzahlen, sowie eine kapitalgedeckte Vorsorge in Form eines „Bürger\*innenfonds“ eingeführt werden. CDU/CSU halten gemäß der Mitteilung in ihrer Programmatik an der „Rente mit 63“ sowie am Renteneintrittsalter mit 67 Jahren ab 2031 fest. Das Rentenniveau sowie der Beitragssatz sollen „durch Wirtschaftswachstum“ stabil gehalten werden. Die FDP hält sich nach den Analysten mit konkreten Vorschlägen und Versprechungen zur Rente zurück, weshalb dies nicht in die vorliegende Analyse mit einbezogen wurde. Als langfristig wirksamer Weg, die gesetzliche Rentenversicherung zu stabilisieren, schlagen die Autoren der Analyse vor, das Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung anzupassen. So ließe sich das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern angesichts der demografischen Schiefelage annähernd stabil halten. Zudem empfehlen die Autoren, die Renten künftig lediglich an die Inflationsentwicklung anzugleichen, statt an die Zuwachsrate der Nettolöhne. Im Jahr 2023 lagen die Gesamtkosten der Alterssicherung gemäß der Untersuchung bei 429 Mrd. Euro und damit bei rund 10 % des Bruttoinlandsprodukts. Bis zum Jahr 2038 würden die Ausgaben zur gesetzlichen Rentenversicherung gegenüber dem aktuellen Wert um mehr als 75 % steigen, während die beitragspflichtigen Einkommen lediglich um 50 % zunehmen.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Elektronischer Rechtsverkehr – Syndikusrechtsanwalt bei einem Arbeitgeberverband – elektronisches Bürger- und Organisationspostfach (eBO) – sicherer Übermittlungsweg**

1. Syndikusrechtsanwälte, die für einen Verband nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und Nr. 5, Satz 3 ArbGG erlaubte Rechtsdienstleistungen gegenüber Verbandsmitgliedern erbringen, sind nach § 46g Satz 1 ArbGG zur aktiven Nutzung des elektronischen Rechtsverkehrs verpflichtet (Rn. 12).

2. Als Syndikusrechtsanwälte zugelassene Verbandsvertreter nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und Nr. 5, Satz 3 ArbGG können als sicheren Übermittlungsweg nicht nur das eigene personenbezogene besondere elektronische Anwaltspostfach (beA), sondern auch das nicht-personenbezogene eBO des Verbands nutzen (Rn. 10).

**BAG**, Beschluss vom 19.12.2024 – 8 AZB 22/24 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-243-1** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Betriebliche Altersversorgung – Ablösung von Versorgungsregelungen – entgegenstehende Rechtskraft**

1. Die materielle Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung steht einer neuen Verhandlung und Entscheidung über denselben Streitgegenstand entgegen. Eine erneute Klage ist unzulässig, wenn in dem nachfolgenden Prozess über den identischen prozessualen Anspruch oder dessen kontradiktorisches Gegenteil gestritten wird. Das gilt auch, wenn im Zweitprozess eine andere Klageart gewählt wird (Rn. 19).

2. Eine formell rechtskräftige Entscheidung entfaltet grundsätzlich auf Dauer materielle Rechtskraft. Eine Beendigung der eine erneute Entscheidung sperrenden Rechtskraft kommt jedoch in Betracht, wenn eine nachträglich eingetretene Tatsache denjenigen Sachverhalt verändert hat, der in dem früheren Urteil als für die ausgesprochene Rechtsfolge maßgebend angesehen worden ist; bei dieser Beurteilung ist von den Entscheidungsgründen des rechtskräftigen Urteils auszugehen (Rn. 34). Eine Durchbrechung der Rechtskraft der Entscheidung im Vorprozess tritt nicht dadurch ein, dass das Bundesarbeitsgericht später in einem anderen Rechtsstreit eine für den Vorprozess entscheidungserhebliche Rechtsfrage anders beurteilt (Rn. 36).

**BAG**, Urteil vom 20.8.2024 – 3 AZR 179/23 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-243-2** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Geschäftsgeheimnis – Geheimnisschutz – Unterlassungsantrag – arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflicht**

1. Ein Antrag auf Unterlassung ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Beklagte im Fall der Stattgabe eindeutig erkennen kann, welche Handlungen er künftig zu unterlassen hat. Dient der Antrag der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, muss das Geschäftsgeheimnis hinreichend genau bezeichnet werden (Rn. 13 f.).

2. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) am 26. April 2019 bestimmen sich die Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs man-

gels Übergangsregelung ausschließlich nach § 6 GeschGehG (Rn. 19).

3. Wird der Unterlassungsanspruch auf eine Wiederholungsgefahr gestützt, setzt § 6 Satz 1 GeschGehG voraus, dass das beanstandete Verhalten sowohl zum Zeitpunkt seiner Vornahme nach dem damals geltenden Recht rechtswidrig war als auch zum Zeitpunkt der Entscheidung des letztinstanzlichen Gerichts rechtswidrig ist. Wurde die Rechtsverletzung vor dem 26. April 2019 begangen, reicht es für einen Unterlassungsanspruch aus, dass zum Zeitpunkt der Verletzungshandlung ein Verstoß gegen §§ 17 ff. UWG aF vorlag und zum Zeitpunkt der Entscheidung über das Unterlassungsbegehren die weiteren Voraussetzungen des § 6 Satz 1 GeschGehG erfüllt sind (Rn. 20).

4. Zu diesen Voraussetzungen gehört das Vorliegen eines Geschäftsgeheimnisses iSv. § 2 Nr. 1 GeschGehG. Im Prozess muss derjenige, der sich auf den Schutz eines ihm zustehenden Geschäftsgeheimnisses beruft, auch darlegen, dass er die nach § 2 Nr. 1 Buchst. b GeschGehG angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen hat (Rn. 25).

5. Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen kann arbeitsvertraglich erweitert werden. Eine formularmäßig vereinbarte Verschwiegenheitspflicht benachteiligt den betroffenen Arbeitnehmer jedoch unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn sie ihn bezüglich aller internen Vorgänge über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt zum Stillschweigen verpflichtet (sog. Catch-all-Klausel). Eine solche Klausel schränkt die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers übermäßig ein. Sie kommt in unzulässiger