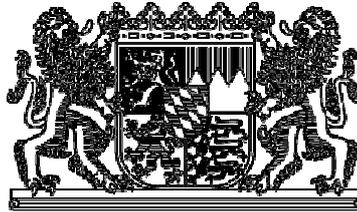


11 Sa 100/12
36 Ca 5186/10
(ArbG München)

Verkündet am: 04..04.2012

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.
vertreten durch den Vorstand,
dieser vertreten durch den
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Stöckl und Hinzmann

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 22.12.2011 - 36 Ca 5186/10 - geändert:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger in Ergänzung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag vom 01.01.2001 mit Wirkung vom 01.01.2010 folgende Direktzusage mit Rechtsanspruch auf Versorgung nach beamtenähnlichen Vorschriften/Grundsätzen anzubieten:

„§ 1. Zusage.

Die Bank gewährt dem Mitarbeiter Leistungen bei Krankheit, Dienstunfähigkeit und im Alter sowie ihren Hinterbliebenen (Witwern und Waisen) Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieses Vertrags.

§ 2. Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall.

Bei Krankheit hat der Mitarbeiter Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der jeweils für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen.

§ 3. Langandauernde Krankheit.

Bei langandauernder Krankheit kann der Mitarbeiter in entsprechender Anwendung des Art. 56 Abs. 1 Satz 2 BayBG in den Ruhestand versetzt werden. Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt zum Ende des Monats, in welchem die Dienstunfähigkeit festgestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des 182. Kalendertages nach Krankheitsbeginn. Vom Beginn der Ruhestandsversetzung an erhält die Versorgungsberechtigte Versorgungsbezüge nach § 6 Abs. 1. Für eine erneute Berufung ins aktive Arbeitsverhältnis finden die für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen entsprechende Anwendung.

§ 4. Eintritt in den Ruhestand.

(1) Das Arbeitsverhältnis ist auf unbestimmte Dauer geschlossen.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet mit der Folge des Eintritts des Mitarbeiters in den Ruhestand, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in

dem der Mitarbeiter das nach der jeweiligen gesetzlichen Regelung für die bayerischen Staatsbeamten geltende Lebensalter für die Erfüllung der Altersgrenze vollendet oder mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Altersrente von der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Gewährt der Rentenversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt nach diesem Absatz 2 Satz 1. Im Falle des Ruhens des Arbeitsvertrages nach Satz 2 gewährt die Bank Versorgungsbezüge nach § 6 dieses Vertrages.

- (3) Der Mitarbeiter kann auf seinen Antrag zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt werden, wenn er das in Art. 56 Abs. 5 BayBG festgelegte Lebensalter vollendet hat (derzeit: 64. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung 60. Lebensjahr).

§ 5. Vertragskündigung.

- (1) Der Mitarbeiter kann seinen Arbeitsvertrag mit der Bank mit 6monatiger Frist zum Monatsende kündigen. In diesem Falle erlöschen die Anwartschaften aus dieser Versorgungszusage; etwaige unverfallbare Anwartschaften der Versorgungsberechtigten und ihrer Hinterbliebenen auf Versorgungsleistungen im Alter und bei Dienstunfähigkeit nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt. Für die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Vorschriften.
- (2) Die Bank kann den Arbeitsvertrag mit der Folge der Vertragsbeendigung oder Ruhestandsversetzung nur aus folgenden Gründen und nur unter Beachtung folgender Regelungen kündigen:
- a) Kündigung aus wichtigem Grund:
- aa) Wenn der wichtige Grund in einem grob schuldhaften Verhalten des Mitarbeiters liegt, kann die Bank den Arbeitsvertrag frist- und entschädigungslos kündigen. In diesem Falle erlöschen die Ansprüche aus dieser Versorgungszusage.
- bb) Wenn der wichtige Grund nicht in einem grob schuldhaften Verhalten des Mitarbeiters liegt, kann die Bank den Mitarbeiter durch Kündigung mit 6monatiger Frist zum Monatsende in den Ruhestand versetzen.
- b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

Bei einer Eingliederung der Bank in eine andere juristische Person, bei Zusammenschluss der Bank mit einer anderen juristischen Person oder bei einer anderen wesentlichen organisatorischen Veränderung der Bank kann die Bank den Mitarbeiter durch Kündigung mit 6monatiger Frist zum Monatsende nach ihrem Ermessen entweder in den Ruhestand oder bis zu ihrer Wiederverwendung in einer gleich zu bewertenden, unter Umständen

auch auswärtigen Stelle der Bank bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin, in den einstweiligen Ruhestand versetzen.

c) Wegen Dienstunfähigkeit:

Die Bank kann den Mitarbeiter durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss in den Ruhestand versetzen, wenn er infolge eines Gebrechens oder einer Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner dienstlichen Obliegenheiten dauernd unfähig ist. Die Regelungen des Art. 56 Abs. 1 Satz 3 und 4 BayBG sowie des Art. 59 BayBG gelten entsprechend.

§ 6. Höhe der Versorgungsbezüge.

- (1) Die Bank verpflichtet sich, dem Mitarbeiter im Versorgungsfall (§ 3, § 4 und § 5 Abs. 2 a bb, b und c) ein Ruhegehalt zu gewähren, das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird. Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes sind 1/12 des ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalts, das dem Mitarbeiter vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt wird. Laufende Zulagen sind nur dann versorgungsfähig, wenn diese ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnet sind.

Als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten gelten

- a) die Zeit der Arbeitsleistung für die Bank, eines ihrer Vorgängerinstitute oder eine andere Bank im Sinne des Kreditwesengesetzes,
- b) die Zeit der Arbeitsleistung für einen anderen Arbeitgeber, sofern die dortige Tätigkeit mit der Tätigkeit in der Bank vergleichbar ist, zur Hälfte,
- c) vorher zurückgelegte Zeiten, soweit sie nach den für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Vorschriften berücksichtigungsfähig sind.

Der Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfalle in entsprechender Anwendung der für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Vorschriften besteht fort. Beamtenrechtliche Vorschriften für allgemeine und strukturelle Anpassungen der Versorgungsbezüge, insbesondere § 70 Beamtenversorgungsgesetz oder eine diese Vorschriften ersetzende Regelung, finden keine Anwendung; § 11 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 dieser Versorgungszusage über die lineare Anpassung entsprechend dem Tarifvertrag bleiben unberührt.

- (2) Ein Doppelanspruch auf Versorgungsbezüge und Aktivbezüge ist ausgeschlossen. Bei einer Beschäftigung über das in § 4 Abs. 2 Satz 1 genannte Lebensalter hinaus ruht der Anspruch auf Versorgungsbezüge. Dienstzeiten nach Vollendung des in § 4 Abs. 2 Satz 1 genannten Lebensalters werden nicht angerechnet und führen somit nicht zu einer Erhöhung der Versorgungszusagebezüge.

- (3) Die Hinterbliebenen der Versorgungsberechtigten erhalten Hinterbliebenenversorgung in entsprechender Anwendung der für die Hinterbliebenen von bayerischen Staatsbeamten und Ruhestandsbeamten geltenden Vorschriften.
- (4) Die Versorgungsbezüge werden jährlich 12mal gewährt.

§ 7. Anrechnung.

- (1) Auf das Ruhegehalt werden angerechnet:
 - a) Leistungen aus der Renten- oder Gruppenrentenversicherung;
 - b) Versorgungsbezüge aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sowie sonstige Renten und Versorgungsleistungen aus Zusatzversorgungseinrichtungen (z. B. des Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. oder der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden), wenn diese mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen früherer Arbeitgeber beruhen und auf Zeiten entfallen, die in die Berechnung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten einbezogen werden;
 - c) Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat;
 - d) Verletztenrenten in dem jeweils zur Zeit der Anrechnung höchstzulässigen Umfang.
- (2) Absatz 1 gilt für die Anrechnung auf die Hinterbliebenenbezüge entsprechend.
- (3) Soweit anrechenbare Renten oder Versorgungsleistungen deshalb nicht gewährt werden, weil
 - a) ihnen zugrundeliegende Beitragsleistungen (insbesondere Beiträge, Zuschüsse) erstattet wurden,
 - b) sie nicht beantragt worden sind oder auf sie verzichtet wurde oder an ihrer Stelle eine Kapitalleistung oder Abfindung gezahlt wurde,so tritt an die Stelle der Rente oder Versorgungsleistung der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre.
- (4) Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen aufgrund eines Versorgungsausgleichs nach §§ 1587 ff. BGB bleiben unberücksichtigt.
- (5) Auf die Hinterbliebenenbezüge werden die Hinterbliebenenrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch insoweit angerechnet, als sie nach den Bestimmungen des § 97 SGB VI in der jeweils geltenden Fassung ruhen.

- (6) Darüber hinaus werden andere Bezüge lediglich insoweit auf die Versorgungsbezüge nach diesem Vertrag angerechnet, als sie auch nach den für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften auf die Versorgungsbezüge anzurechnen wären.

§ 8. Unfallfürsorge.

- (1) Die Bank gewährt dem Mitarbeiter Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Unfallfürsorgevorschriften.
- (2) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, einen etwaigen gesetzlichen Schadensersatzanspruch, der ihm wegen einer Körperverletzung gegen einen Dritten zusteht, insoweit an die Bank abzutreten, als diese während einer auf Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Arbeitsfähigkeit oder infolge der Körperverletzung zur Gewährung von Leistungen (Aktivitäts- und Versorgungsbezüge) verpflichtet ist.
- (3) Steht wegen einer Körperverletzung oder Tötung des Mitarbeiters dessen Hinterbliebenen ein gesetzlicher Schadensersatzanspruch gegen einen Dritten zu, so kann die Bank die Gewährung der Hinterbliebenenbezüge insoweit von der Abtretung des Schadensersatzanspruchs abhängig machen, als sie infolge der Körperverletzung oder Tötung zur Gewährung einer Versorgung oder sonstigen Leistung verpflichtet ist.

§ 9. Sozialversicherung.

Der Mitarbeiter wird sich unbeschadet der Versorgungszusage freiwillig weiterversichern, sofern dies nach § 7 SGB VI zulässig ist und solange und soweit die Bank dies verlangt. Die Bank übernimmt in diesem Fall den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung. Die auf diesen Anteil entfallende Steuer und evtl. Sozialversicherungsbeiträge gehen zu Lasten des Mitarbeiters.

§ 10. Unverfallbarkeit.

Die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt; die Unverfallbarkeitsfrist nach § 1 dieses Gesetzes beginnt mit dem Eintritt in die Bank, bei Unterbrechung des Dienstverhältnisses mit dem letzten Wiedereintritt in die Bank.

§ 11. Ergänzende Bestimmungen.

- (1) Für die Anpassung der Versorgungsbezüge gelten die jeweils für die Bezahlung der Tarifangestellten maßgeblichen Festsetzungen des Tarifvertrages entsprechend. Die Anpassung der Versorgungsbezüge erfolgt, wenn die Gehälter des Tarifvertrages allgemein geändert werden. Im Übrigen gelten zu-

sätzlich die jeweils für die Versorgung der bayerischen Staatsbeamten maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften mit Ausnahme der Vorschriften über das Übergangsgeld und das Besoldungsdienstalter entsprechend.

- (2) Wenn die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen keinen Aufschluss geben, wird der betreffende Punkt in einer zusätzlichen Vereinbarung zwischen der Versorgungsberechtigten und der Bank geregelt. Über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.“

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger im Wege der Ergänzung seines bestehenden Arbeitsvertrages ein Vertragsangebot zu unterbreiten, das dem Kläger eine beamtenähnliche Versorgung gewährt.

Der am 12.08.1958 geborene Kläger wurde mit Wirkung vom 01.01.2000 von der Beklagten als Bankangestellter eingestellt. Mit Ablauf des 31.12.2009 war der Kläger seit 20 Jahren im Banken- bzw. Sparkassenbereich beschäftigt, davon mindestens 10 Jahre bei der Beklagten. Im derzeit geltenden Arbeitsvertrag des Klägers vom 01.01.2001 ist unter § 9 Leistungen ohne Rechtsanspruch folgende Regelung enthalten:

„Auf Leistungen, die nicht in diesem Vertrag festgesetzt sind, besteht auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch.“

Der Kläger verdiente zuletzt ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von € 5733,36.

Bei der Beklagten handelt es sich um eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts auf der Rechtsgrundlage des Bayerischen Landesbank-Gesetzes (BayLBG). Sie wurde errichtet auf der Grundlage eines Fusionsvertrages vom 06.06.1972 aus zwei öffentlich-rechtlichen Anstalten, der Bayerischen Gemeindebank-Girozentrale und der Bayerischen Landesbodenkreditanstalt (LABO). In der Anlage zu § 8 Abs. 3 des Fusionsvertrages ist eine „Personalvereinbarung“ (PV 72) enthalten. Ziffer 3 der PV 72 beinhaltet folgende Regelungen:

„3.1. Mitarbeiter, die nach Vollendung des 17. Lebensjahres mindestens zehn Jahre bei den zu vereinigenden Instituten, der Bayerischen Landesbank Girozentrale oder beim Sparkassenverband tätig waren, erhalten eine Versorgung nach den Richtlinien der Versorgungskasse der Bayerischen Gemeindebank (Anlage 2). In besonders gelagerten Ausnahmefällen können weitere Dienstzeiten anerkannt werden.

3.2. Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens zehn Jahre bei den zu vereinigenden Instituten oder der Bayerischen Landesbank Girozentrale, können einen Rechtsanspruch auf Versorgung nach Maßgabe des beigefügten Vertragsmusters (Anlage 3) erhalten. Besonders tüchtigen und bewährten Mitarbeitern kann ein solcher Versorgungsanspruch vorzeitig gewährt werden. Die Entscheidung über die Gewährung trifft der Vorstand der Landesbank.“

In der Folgezeit erhielten Mitarbeiter nach Erfüllung der in Ziffer 3.2 PV 72 genannten Wartezeit den sogenannten Versorgungsvertrag angeboten. Dabei handelt es sich nicht nur um eine betriebliche Altersversorgung nach Rentenantritt, sondern auch um die Einräumung einer beamtenähnlichen Position in Form eines stärkeren Kündigungsschutzes, der Gewährung von Beihilfeansprüchen und der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht.

Die Erteilung des Versorgungsrechtes erfolgte jeweils für ein Jahr nach einem bestimmten Verfahrensablauf: In dem Kalenderjahr, das dem Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit vorausging, erhielt der Vorstand eine Vorlage mit der Auflistung derjenigen Mitarbeiter, die im Folgejahr wegen Erfüllung der Wartezeit zur Erteilung des Versorgungsrechtes an-

standen. Der Vorstand stimmte seit Einführung des Versorgungsrechts der Beschlussvorlage bis einschließlich 2008 nahezu ausnahmslos zu. Nach dem Vorstandsbeschluss wurde jeweils noch überprüft, ob der Mitarbeiter neben der Erfüllung der Wartezeit weitere Kriterien erfüllte. Dies waren zum einen eine die Erteilung des Versorgungsrechtes rechtfertigende gute Beurteilung von Leistung und Führung, zum anderen ein Gesundheitszustand, der kein Risiko einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung erwarten lässt. Ab dem Jahr 2003 wurde ein weiteres Kriterium, ein „gesicherter Arbeitsplatz“, eingeführt. Die Erfüllung dieser Voraussetzungen wurden von der jeweiligen Abteilungsführung überprüft und im Falle der Erfüllung die Versorgungszusage in Form eines vertragsändernden Angebotes erteilt. Das ursprünglich seit dem Jahr 1972 verwendete Vertragsmuster wurde in der Folgezeit verschiedentlich abgeändert. Die Hauptbestandteile, die Versorgung, die Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen, eine verlängerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ein erweiterter Kündigungsschutz, wurden jedoch beibehalten. Das zuletzt verwendete Vertragsmuster für AT-Angestellte, das zuletzt bis zum 01.02.2009 bei der Erteilung des Versorgungsrechts verwendet wurde, ist Bestandteil des Klageantrags des Klägers. Ab 01.01.2002 schloss die Beklagte das bisherige Versorgungssystem gegenüber neu eintretenden Mitarbeitern. Das neue Versorgungssystem wird über Beiträge finanziert. Dem Kläger wurde ein Wechsel in das neue System angeboten. Die Wechselmöglichkeit besteht noch bis in das Jahr 2014. Der Kläger hat bisher einen Wechsel abgelehnt.

Bei der Beklagten existierten im Laufe der Jahre seit 1972 verschiedene Unterlagen, in denen das Versorgungsrecht, das Verfahren der Erteilung und die Voraussetzungen dargestellt wurden. Im Rahmen eines Mitarbeiterhandbuchs vom Oktober 1988 ist auf Seite 25 unter der Überschrift „Altersversorgung“ folgendes dargelegt:

„Alternative 1 (Versorgungskasse):

Eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen für sich und seine Hinterbliebenen nach den Richtlinien der Versorgungskasse hat jeder ... Arbeitnehmer der Bayerischen Landesbank - Girozentrale - und ihrer Rechtsvorgänger, wenn er nach Vollendung des 17. Lebensjahres mindestens 10 Jahre bei der Bayerischen Landesbank tätig gewesen ist ...

Alternative 2 (Versorgung durch die Bank):

Mitarbeiter, die unter den in der Alternative 1 genannten Personenkreis fallen und die auf eine Dienstzeit von 20 Jahren im Kreditgewerbe, davon mindestens 10 Jahre bei

der Bayerischen Landesbank oder einer ihrer Rechtsvorgängerinnen zurückblicken können, erhalten - bei entsprechend guter Beurteilung durch ihre Vorgesetzten - einen Versorgungsvertrag. Voraussetzung für die Verleihung des Versorgungsrechts ist ferner, dass die gesundheitliche Verfassung eine vorzeitige Pensionierung nicht erwarten lässt. Der Versorgungsvertrag räumt Mitarbeitern und ihren Hinterbliebenen im Versorgungsfall einen Rechtsanspruch auf Ruhegehalt bzw. Witwen-, Witwer- und Waisengeld ein. Für diese Versorgungsleistungen gelten die gleichen Grundsätze, wie sie bereits bei der Alternative 1 beschrieben wurden.

Der Versorgungsvertrag bringt im Übrigen noch folgende weitere Vorteile:

- *Mit der Verleihung der Versorgungsrechte ist grundsätzlich eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ... verbunden.*
- *Im Krankheitsfall wird das Gehalt bis zu sechs Monaten weiter gewährt ...*
- *Sie haben die Möglichkeit ... zwischen der gesetzlichen und der privaten Krankenversicherung zu wählen. Dabei kommt ihnen bei der Wahl des Versicherungstarifs die volle Beihilfeberechtigung im Krankheitsfall ... zugute.*
- *Sie haben außerdem einen erweiterten Kündigungsschutz. Eine Kündigung seitens der Bank hat grundsätzlich die Versetzung in den (einstweiligen) Ruhestand zur Folge. Nur bei grob schuldhaftem Verhalten kann die Bank den Vertrag frist- und entschädigungslos kündigen.“*

Auf der inneren Umschlagseite im Rahmen des Impressums dieser Broschüre ist folgendes abgedruckt:

„Verfasser: Bayerische Landesbank -Girozentrale -

Diese Broschüre dient lediglich Informationszwecken. Der Inhalt bildet keine Anspruchsgrundlage für Leistungen; dafür sind ausschließlich die jeweils in der Broschüre zitierten Vereinbarungen, Beschlüsse und Richtlinien maßgebend. ...“

Des Weiteren waren zum Teil Unterlagen aus einem Vortrag im Intranet der Beklagten eingestellt, der jeweils vor Mitarbeitern, die zur Erteilung des Versorgungsrechtes anstanden, gehalten wurde. Im Rahmen einer solchen Präsentation mit der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung in der BLB-Versorgungskasse und Versorgungsrecht – Stand September 2000“ heißt es auf Folie 9 unter der Überschrift „Versorgungsrecht Zusagevoraussetzungen“:

- „- *Wartezeit*
20 Jahre Dienstzeit bei Kreditinstituten (im Sinne von § 1 KWG), davon mindestens 10 Jahre bei der BLB

- *Beurteilung*
Gute Beurteilung hinsichtlich Führung und Leistung
- *Gesundheitszustand*
Kein medizinisch erkennbares Risiko der vorzeitigen Ruhestandsversetzung (ggf. vertrauensärztliche Untersuchung) wegen Wegfall der Voraussetzungen für eine vorzeitige Erwerbsunfähigkeitsrente“

Auf der Folie 10 heißt es unter der Überschrift „Versorgungsrecht Zusage-Ablauf“:

- „- *1611/Personalservice bzw. 90/18 ZB Personal der LBS*
- *Prüfung der Zusage - Voraussetzungen*
- *Erstellung Vorstandsbeschluss für Neuzusagen*
- *Änderung Arbeitsverträge und Personalstammdaten im SAP“*

In einer ebenfalls im Intranet hinterlegten Präsentation mit gleicher Überschrift jedoch Stand Oktober 2008 heißt es unter „Versorgungsrecht Voraussetzungen für die Zusage“:

- „- *Wartezeit*
20 Jahre Dienstzeit bei Kreditinstituten (i. S. v. § 1 KWG), davon mindestens 10 Jahre bei der BLB
- *Beurteilung*
Gute Beurteilung hinsichtlich Führung/Verhalten und Leistung
- *Gesundheitszustand*
Kein medizinisch erkennbares Risiko der vorzeitigen Ruhestandsversetzung (ggf. vertrauensärztliche Untersuchung) wegen Wegfall der Voraussetzungen für eine vorzeitige Erwerbsminderungsrente
- *Gesicherter Arbeitsplatz im Hause“*

Bei der Beklagten existierte ein unter dem 28.10.1994 datierendes Schreiben mit folgendem Inhalt:

„Personal-Information

Anrechnung von Teilzeit-Beschäftigungszeiten auf die Wartezeit für die Verleihung des Versorgungsrechts

Der UB Personal freut sich, Sie über die Entscheidung des Vorstands informieren zu können, wonach mit Wirkung vom 01.01.1995 der Grundsatz gilt:

„Gleiche Wartezeit für Teil- und Vollzeitbeschäftigte“.

Die Bank leistet damit einen weiteren Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte gelten folgende Voraussetzungen für die Verleihung des Versorgungsrechtes:

- 1. 20 Jahre Dienstzeit im Bank- oder Sparkassenbereich, wovon mindestens 10 Jahre auf unsere Bank entfallen müssen.*
- 2. Mindestens gute durchschnittliche Leistungen und eine einwandfreie Führung während der gesamten Wartezeit.*
- 3. Ihre gesundheitliche Verfassung muss so gut sein, dass aus heutiger Sicht mit einer Frühpensionierung aus gesundheitlichen Gründen nicht zu rechnen ist.*

Der UB Personal wird gemäß Beschluss des Vorstandes mit Wirkung vom 01.01.1995 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei denen vorstehend genannte Kriterien erfüllt sind, die Zusage von Versorgungsrechten erteilen.

Um die Umsetzung des Vorstandsbeschlusses verwaltungstechnisch einwandfrei zu gewährleisten, bitten wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die heute vollzeitbeschäftigt (100 %) sind, aber in der Vergangenheit in der Bank oder einem früheren, (anrechenbaren) Arbeitgeber ggf. teilzeitbeschäftigt waren, uns schriftlich eine Berechnung der anrechenbaren Vordienstzeiten einzureichen, damit der Termin für die zeitliche Voraussetzung der Versorgungszusage richtig vorgemerkt werden kann. Für Rückfragen steht ihnen gerne Frau Schallerer, Tel.: 1559, zur Verfügung.

Unternehmensbereich Personal

Dr. E.

F.“

Unter dem 19.08.2002 existiert eine interne Stellungnahme des Personalmanagements Inland, in der unter der Überschrift „Versorgungsrechte“ Stellung genommen wurde wie folgt:

„1. Grundlagen

1.1 Reguläres Versorgungsrecht

Grundlage für die derzeit bestehende Regelung des Versorgungsrechts ist der Fusionsvertrag vom 06.06.1972. In der Personalvereinbarung, die als Anlage zu § 8 Abs. 3 dieses Fusionsvertrages aufgenommen wurde, sind unter Ziffer 3 die Grundsätze und Voraussetzungen des Versorgungsrechts festgelegt.

Als zeitliche Voraussetzung ist eine 20-jährige Dienstzeit im Bank- und Sparkassenbereich, wovon mindestens 10 Jahre auf die Bank entfallen müssen, zu erfüllen. Daneben müssen Leistungen und Verhalten sowie die gesundheitliche Eignung die Gewährung eines regulären Versorgungsrechts rechtfertigen. Liegen diese Voraussetzungen vor, besteht ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf ermessensfehlerfreie Entscheidung. Es wird allerdings seit Jahrzehnten so verfahren, dass die Mitarbeiter bei uneingeschränktem Vorliegen aller Voraussetzungen das Versorgungsrecht erhalten haben. Dieses Vorgehen stellt eine betriebliche Übung dar, so dass sich zumindest daraus ein Anspruch auf Verleihung des regulären Versorgungsrechts ergibt.

...

2. Stellungnahme

2.1 Grundsatz

Auf die Gewährung des regulären Versorgungsrechtes besteht bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch ...“

Mit Schreiben vom 18.03.2009 teilte die Beklagte ihren Arbeitnehmern mit, dass sich der Vorstand gezwungen sehe, bis auf Weiteres keine Versorgungszusagen mehr zu erteilen. Am 22.07.2009 ist eine Mitteilung der Beklagten erfolgt, wonach die Erteilung von Versorgungsrechten eingestellt werde.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die Gewährung des beamtenähnlichen Versorgungsrechtes in Form des Anbietens einer Vertragsergänzung mit dem Inhalt des zuletzt verwendeten Vertragsangebotes.

Der Kläger hat sich erstinstanzlich darauf berufen, dass ihm bei der Einstellung von einem Mitarbeiter der Personalabteilung eine Tätigkeit bei der Beklagten mit dem Hinweis auf den „Versorger“ schmackhaft gemacht worden sei. Die Aussage habe dabei sinngemäß wie folgt gelautet:

„Die Beklagte zahle zwar nicht so gut, dafür gebe es aber nach Ablauf der Wartezeit (falls man keine goldenen Löffel stehle) das Versorgungsrecht, eine betriebliche Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen, womit die geringeren Gehälter mehr als ausgeglichen würden.“

Ihm sei dabei ausdrücklich zugesagt worden, dass er bei Erfüllung der Wartezeit den „Versorger“ erhalte.

Des Weiteren war der Kläger der Auffassung, dass die Verpflichtung der Beklagten, ihren Mitarbeitern das Versorgungsrecht zu verleihen, sich aus dem Fusionsvertrag vom 06.06.1972 ergebe. In der Anlage zu § 8 Abs. 3 seien die Voraussetzungen des Versorgungsrechtes festgelegt worden. Lügen diese vor, bestehe ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf ermessensfehlerfreie Entscheidung. Jedenfalls habe der Kläger Anspruch auf

das Versorgungsrecht infolge einer erteilten Gesamtzusage. Zum einen ergebe sich die Gesamtzusage aus den von Seiten der Beklagten jeweils erstellten Unterlagen, wie etwa dem Mitarbeiterhandbuch. Zumindest aber die Personalinformation vom 28.10.1994 sei eindeutig und stelle eine Gesamtzusage dar. Darüber hinaus seien auch die Informationsbroschüren und sonstigen Informationen durch Vorträge und Präsentationen als Gesamtzusage zu werten. Jedenfalls ergebe sich ein Anspruch auf das Versorgungsrecht nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung, weil die Beklagte nahezu allen Mitarbeitern seit 1972 bei Erfüllung der Voraussetzungen das Versorgungsrecht erteilt habe. Insbesondere seien auch die internen Abläufe, wie auch etwa Ermessenskriterien gegenüber dem Kläger unmaßgeblich, da diese nicht nach außen mitgeteilt worden seien. Nachdem das Kriterium des gesicherten Arbeitsplatzes erst seit 2003 eingeführt worden sei, sei dieses Kriterium ebenfalls für die Bewilligung des Versorgungsrechtes für den Kläger unmaßgeblich, da zum Zeitpunkt des Eintritts des Klägers bei der Beklagten bereits eine betriebliche Übung lediglich mit der Verwendung der drei Kriterien Wartezeit, Führung und Gesundheit entstanden sei, an der der Kläger teilgenommen habe. Eine Abänderung bzw. Erweiterung der betrieblichen Übung im Hinblick auf das vierte Kriterium sei nicht wirksam erfolgt. Die arbeitsvertragliche Schriftformklausel stehe einer betrieblichen Übung nicht entgegen, da sie zu unbestimmt sei. Jedenfalls habe der Kläger schließlich Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz auf Erteilung des Versorgungsrechtes. Ein sachlicher Differenzierungsgrund, den Kläger anders zu behandeln als Mitarbeiter, die bereits das Versorgungsrecht erhalten hätten, bestünde nicht.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger in Ergänzung zu dem bestehenden Dienstvertrag vom 01.01.2001 mit Wirkung ab 01.01.2010 ein Angebot zum Abschluss folgenden Vertrages zu erklären:

§ 1. Zusage.

Die Bank gewährt dem Mitarbeiter Leistungen bei Krankheit, Dienstunfähigkeit und im Alter sowie ihren Hinterbliebenen (Witwern und Waisen) Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieses Vertrags.

§ 2. Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall.

Bei Krankheit hat der Mitarbeiter Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der jeweils für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen.

§ 3. Langandauernde Krankheit.

Bei langandauernder Krankheit kann der Mitarbeiter in entsprechender Anwendung des Art. 56 Abs. 1 Satz 2 BayBG in den Ruhestand versetzt werden. Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt zum Ende des Monats, in welchem die Dienstunfähigkeit festgestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des 182. Kalendertages nach Krankheitsbeginn. Vom Beginn der Ruhestandsversetzung an erhält die Versorgungsberechtigte Versorgungsbezüge nach § 6 Abs. 1. Für eine erneute Berufung ins aktive Arbeitsverhältnis finden die für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen entsprechende Anwendung.

§ 4. Eintritt in den Ruhestand.

- (1) Das Arbeitsverhältnis ist auf unbestimmte Dauer geschlossen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet mit der Folge des Eintritts des Mitarbeiters in den Ruhestand, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das nach der jeweiligen gesetzlichen Regelung für die bayerischen Staatsbeamten geltende Lebensalter für die Erfüllung der Altersgrenze vollendet oder mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Altersrente von der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Gewährt der Rentenversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt nach diesem Absatz 2 Satz 1. Im Falle des Ruhens des Arbeitsvertrages nach Satz 2 gewährt die Bank Versorgungsbezüge nach § 6 dieses Vertrages.
- (3) Der Mitarbeiter kann auf seinen Antrag zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt werden, wenn er das in Art. 56 Abs. 5 BayBG festgelegte Lebensalter vollendet hat (derzeit: 64. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung 60. Lebensjahr).

§ 5. Vertragskündigung.

- (1) Der Mitarbeiter kann seinen Arbeitsvertrag mit der Bank mit 6monatiger Frist zum Monatsende kündigen. In diesem Falle erlöschen die Anwartschaften aus dieser Versorgungszusage; etwaige unverfallbare Anwartschaften der Versorgungsberechtigten und ihrer Hinterbliebenen auf Versorgungsleistungen im Alter und bei Dienstunfähigkeit nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbes-

serung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt. Für die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Vorschriften.

- (2) Die Bank kann den Arbeitsvertrag mit der Folge der Vertragsbeendigung oder Ruhestandsversetzung nur aus folgenden Gründen und nur unter Beachtung folgender Regelungen kündigen:

- a) Kündigung aus wichtigem Grund:

aa) Wenn der wichtige Grund in einem grob schuldhaften Verhalten des Mitarbeiters liegt, kann die Bank den Arbeitsvertrag frist- und entschädigungslos kündigen. In diesem Falle erlöschen die Ansprüche aus dieser Versorgungszusage.

bb) Wenn der wichtige Grund nicht in einem grob schuldhaften Verhalten des Mitarbeiters liegt, kann die Bank den Mitarbeiter durch Kündigung mit 6monatiger Frist zum Monatsende in den Ruhestand versetzen.

- b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

Bei einer Eingliederung der Bank in eine andere juristische Person, bei Zusammenschluss der Bank mit einer anderen juristischen Person oder bei einer anderen wesentlichen organisatorischen Veränderung der Bank kann die Bank den Mitarbeiter durch Kündigung mit 6monatiger Frist zum Monatsende nach ihrem Ermessen entweder in den Ruhestand oder bis zu ihrer Wiederverwendung in einer gleich zu bewertenden, unter Umständen auch auswärtigen Stelle der Bank bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin, in den einstweiligen Ruhestand versetzen.

- c) Wegen Dienstunfähigkeit:

Die Bank kann den Mitarbeiter durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalschluss in den Ruhestand versetzen, wenn er infolge eines Gebrechens oder einer Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner dienstlichen Obliegenheiten dauernd unfähig ist. Die Regelungen des Art. 56 Abs. 1 Satz 3 und 4 BayBG sowie des Art. 59 BayBG gelten entsprechend.

§ 6. Höhe der Versorgungsbezüge.

- (1) Die Bank verpflichtet sich, dem Mitarbeiter im Versorgungsfall (§ 3, § 4 und § 5 Abs. 2 a bb, b und c) ein Ruhegehalt zu gewähren, das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird. Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes sind 1/12 des ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalts, das dem Mitarbeiter vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt wird. Laufende Zulagen sind nur dann versorgungsfähig, wenn diese ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnet sind.

Als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten gelten

- a) die Zeit der Arbeitsleistung für die Bank, eines ihrer Vorgängerinstitute oder eine andere Bank im Sinne des Kreditwesengesetzes,
- b) die Zeit der Arbeitsleistung für einen anderen Arbeitgeber, sofern die dortige Tätigkeit mit der Tätigkeit in der Bank vergleichbar ist, zur Hälfte,
- c) vorher zurückgelegte Zeiten, soweit sie nach den für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Vorschriften berücksichtigungsfähig sind.

Der Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfalle in entsprechender Anwendung der für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Vorschriften besteht fort. Beamtenrechtliche Vorschriften für allgemeine und strukturelle Anpassungen der Versorgungsbezüge, insbesondere § 70 Beamtenversorgungsgesetz oder eine diese Vorschriften ersetzende Regelung, finden keine Anwendung; § 11 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 dieser Versorgungszusage über die lineare Anpassung entsprechend dem Tarifvertrag bleiben unberührt.

- (2) Ein Doppelanspruch auf Versorgungsbezüge und Aktivbezüge ist ausgeschlossen. Bei einer Beschäftigung über das in § 4 Abs. 2 Satz 1 genannte Lebensalter hinaus ruht der Anspruch auf Versorgungsbezüge. Dienstzeiten nach Vollendung des in § 4 Abs. 2 Satz 1 genannten Lebensalters werden nicht angerechnet und führen somit nicht zu einer Erhöhung der Versorgungszusagebezüge.
- (3) Die Hinterbliebenen der Versorgungsberechtigten erhalten Hinterbliebenenversorgung in entsprechender Anwendung der für die Hinterbliebenen von bayerischen Staatsbeamten und Ruhestandsbeamten geltenden Vorschriften.
- (4) Die Versorgungsbezüge werden jährlich 12mal gewährt.

§ 7. Anrechnung.

- (1) Auf das Ruhegehalt werden angerechnet:
 - a) Leistungen aus der Renten- oder Gruppenrentenversicherung;
 - b) Versorgungsbezüge aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sowie sonstige Renten und Versorgungsleistungen aus Zusatzversorgungseinrichtungen (z. B. des Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. oder der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden), wenn diese mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen früherer Arbeitgeber beruhen und auf Zeiten entfallen, die in die Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten einbezogen werden;

- c) Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat;
 - d) Verletztenrenten in dem jeweils zur Zeit der Anrechnung höchstzulässigen Umfang.
- (2) Absatz 1 gilt für die Anrechnung auf die Hinterbliebenenbezüge entsprechend.
- (3) Soweit anrechenbare Renten oder Versorgungsleistungen deshalb nicht gewährt werden, weil
- a) ihnen zugrundeliegende Beitragsleistungen (insbesondere Beiträge, Zuschüsse) erstattet wurden,
 - b) sie nicht beantragt worden sind oder auf sie verzichtet wurde oder an ihrer Stelle eine Kapitalleistung oder Abfindung gezahlt wurde,
- so tritt an die Stelle der Rente oder Versorgungsleistung der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre.
- (4) Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen aufgrund eines Versorgungsausgleichs nach §§ 1587 ff. BGB bleiben unberücksichtigt.
- (5) Auf die Hinterbliebenenbezüge werden die Hinterbliebenenrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch insoweit angerechnet, als sie nach den Bestimmungen des § 97 SGB VI in der jeweils geltenden Fassung ruhen.
- (6) Darüber hinaus werden andere Bezüge lediglich insoweit auf die Versorgungsbezüge nach diesem Vertrag angerechnet, als sie auch nach den für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften auf die Versorgungsbezüge anzurechnen wären.

§ 8. Unfallfürsorge.

- (1) Die Bank gewährt dem Mitarbeiter Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Unfallfürsorgevorschriften.
- (2) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, einen etwaigen gesetzlichen Schadensersatzanspruch, der ihm wegen einer Körperverletzung gegen einen Dritten zusteht, insoweit an die Bank abzutreten, als diese während einer auf Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Arbeitsfähigkeit oder infolge der Körperverletzung zur Gewährung von Leistungen (Aktivitäts- und Versorgungsbezüge) verpflichtet ist.
- (3) Steht wegen einer Körperverletzung oder Tötung des Mitarbeiters dessen Hinterbliebenen ein gesetzlicher Schadensersatzanspruch gegen einen Dritten zu, so kann die Bank die Gewährung der Hinterbliebenenbezüge insoweit von der

Abtretung des Schadensersatzanspruchs abhängig machen, als sie infolge der Körperverletzung oder Tötung zur Gewährung einer Versorgung oder sonstigen Leistung verpflichtet ist.

§ 9. Sozialversicherung.

Der Mitarbeiter wird sich unbeschadet der Versorgungszusage freiwillig weiterversichern, sofern dies nach § 7 SGB VI zulässig ist und solange und soweit die Bank dies verlangt. Die Bank übernimmt in diesem Fall den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung. Die auf diesen Anteil entfallende Steuer und evtl. Sozialversicherungsbeiträge gehen zu Lasten des Mitarbeiters.

§ 10. Unverfallbarkeit.

Die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt; die Unverfallbarkeitsfrist nach § 1 dieses Gesetzes beginnt mit dem Eintritt in die Bank, bei Unterbrechung des Dienstverhältnisses mit dem letzten Wiedereintritt in die Bank.

§ 11. Ergänzende Bestimmungen.

- (1) Für die Anpassung der Versorgungsbezüge gelten die jeweils für die Bezahlung der Tarifangestellten maßgeblichen Festsetzungen des Tarifvertrages entsprechend. Die Anpassung der Versorgungsbezüge erfolgt, wenn die Gehälter des Tarifvertrages allgemein geändert werden. Im Übrigen gelten zusätzlich die jeweils für die Versorgung der bayerischen Staatsbeamten maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften mit Ausnahme der Vorschriften über das Übergangsgeld und das Besoldungsdienstalter entsprechend.
- (2) Wenn die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen keinen Aufschluss geben, wird der betreffende Punkt in einer zusätzlichen Vereinbarung zwischen der Versorgungsberechtigten und der Bank geregelt. Über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.“

Die Beklagte beantragte:

Klageabweisung.

Die Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, dass die Klage bereits unzulässig sei, da sie auf eine unmögliche rückwirkende Befreiung von der Sozialversicherungspflicht gerichtet sei. Darüber hinaus sei die Klage aber auch unbegründet, da eine Anspruchsgrundlage für die Erteilung des Versorgungsrechtes nicht ersichtlich sei. Ein solcher Anspruch ergebe sich nicht aus dem Fusionsvertrag und der PV 72, da insoweit lediglich eine ermessensgerechte Entscheidung des Vorstandes vorgesehen sei. Die Ermessenskriterien seien zwar den Mitarbeitern nicht mitgeteilt worden, sie hätten sich auch im Laufe der Zeit verändert und insoweit sei auch kein Automatismus für die Erteilung des Versorgungsrechtes entstanden. In der Vergangenheit sei jeweils jährlich von Seiten des Vorstandes nach einem dreistufigen Verfahren eine Entscheidung über die Erteilung des Versorgungsrechtes für die Mitarbeiter, die im nächsten Jahr die Wartezeit erfüllt hätten, getroffen worden. Dieses System der jährlichen Vorstandsentscheidung sei den Mitarbeitern auch bekannt gewesen. Auch eine Gesamtzusage liege nicht vor, etwa in Form der Personalinformation vom 28.10.1994. Hierbei habe es sich lediglich um Informationen und nicht um anspruchsbegründende Willenserklärungen gehandelt. Aus der Historie des Entstehens der Personalinformation sei zu entnehmen, dass sich diese Information nur an teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gerichtet habe und insoweit auch auf einen bestimmten Stichtag bezogen gewesen sei. Nicht hingegen sei hiermit anspruchsbegründend gegenüber allen Mitarbeitern der Beklagten eine Zusage gemacht worden. Schließlich seien auch die Unterzeichner der Personalinformation nicht bevollmächtigt gewesen entsprechende Zusagen zu machen. Auch das weitere Kriterium des gesicherten Arbeitsplatzes sei durch den Kläger nicht erfüllt. Auch eine betriebliche Übung sei nicht zugunsten des Klägers entstanden. Zum einen könne sich der Kläger schon deswegen nicht auf eine betriebliche Übung berufen, da deren Anwendbarkeit im öffentlichen Dienst eingeschränkt sei. Insoweit sei die Beklagte an die PV 72 und an die vom Verwaltungsrat erlassenen Grundsätze über die Besoldung und Versorgung der Mitarbeiter gebunden. Ein Anspruch scheitere auch an der fehlenden Mitbestimmung des Personalrats. Des Weiteren sei auch aus § 9 des Dienstvertrages des Klägers ersichtlich, dass die Beklagte sich nicht in Form einer betrieblichen Übung habe binden wollen. Das Entstehen einer betrieblichen Übung sei insoweit verhindert, da nach dieser Regelung auf Leistungen, die nicht in dem Vertrag festgesetzt seien auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch entstehe. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz greife nicht zu Gunsten des Klägers ein. Denn die Beklagte sei berechtigt gewesen, das Versorgungswerk zu schließen. Insbesondere ergebe

sich die Berechtigung aus der schwierigen finanziellen Situation der Beklagten. Der Kläger habe schließlich auch keinen Anspruch auf den von ihm eingeklagten Vertragstext, nachdem dieser sich häufig geändert habe.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 22.12.2011 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass eine Anspruchsgrundlage nicht ersichtlich sei. Zum einen ergebe sich ein einzelvertraglicher Anspruch nicht aus nicht aus einer mündlichen Vereinbarung. Denn eine entsprechende Zusage im Rahmen der Einstellung sei bestritten und der Kläger habe nicht dargelegt, wann genau die Zusage erteilt worden sei und mit welchem Inhalt.. Auch eine Gesamtzusage existiere nicht. Soweit beinhalte die Personalinformation vom 28.10.1994 keine ausdrückliche Erklärung der Beklagten, allen Mitarbeitern das Versorgungsrecht zu erteilen. Vielmehr habe lediglich eine Information der Mitarbeiter über den Beschluss des Vorstandes der Beklagten, dass mit Wirkung vom 01.01.1995 bei der Wartezeit für die Verleihung des Versorgungsrechts Teilzeitbeschäftigte mit Vollzeitbeschäftigten gleichbehandelt würden, bestanden. Dies ergebe sich aus dem Inhalt der Personalinformation. Eine Regelung für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sei nicht enthalten. Die sonstigen Mitteilungen in Form von Handbüchern und Broschüren würden ebenfalls keinen Anspruch gewähren, da dies in den Broschüren selbst ausdrücklich mitgeteilt worden sei. Die Stellungnahme des Unternehmensbereiches Personal sei nicht an die Belegschaft gerichtet gewesen,. Auch Folien und Präsentationen seien lediglich Informationen und würden Hinweise und Erläuterungen über die Voraussetzung und den Inhalt des Versorgungsrechtes geben. Eine Begründung von Ansprüchen sei aber diesen Unterlagen nicht zu entnehmen. Schließlich habe auch eine betriebliche Übung nicht bestanden. Aufgrund der geltenden Grundsätze für die Anstellung, Besoldung, Versorgung, Ruhestandsversetzung und Entlassungen der Bediensteten der Landesbank sei die Erteilung des Versorgungsrechtes in das Ermessen des Vorstandes gestellt. Die Vorstandsentscheidung sei den Arbeitnehmern auch bekannt gegeben worden. Damit sei ein maßgeblicher Vorbehalt durch die jährliche Entscheidung zum Ausdruck gekommen, der das Entstehen einer betrieblichen Übung hindere. Auch sei erkennbar gewesen, dass die Beklagte das Versorgungsrecht aufgrund einer anderen Rechtspflicht erbringen wollte, nämlich aufgrund genannten Grundsätze. Ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz existiere ebenfalls nicht, da insoweit eine Ungleichbehandlung nicht hinreichend vorgetragen sei. Schließlich sei auch aus den Grundsätzen für die

Anstellung, Besoldung, Versorgung, Ruhestandsversetzung und Entlassungen der Bediensteten der Landesbank ein Anspruch nicht herleitbar.

Gegen dieses Endurteil des Arbeitsgerichtes B-Stadt, dem Kläger am 05.01.2012 zugestellt, richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz vom 23.01.2012, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Der Kläger ist im Rahmen der Berufung der Auffassung, dass sich zwar eine individualvertragliche Vereinbarung im Rahmen der Einstellung von Seiten des Klägers nicht beweisen lasse. Jedenfalls habe eine Gesamtzusage bestanden. Nach dem klaren Wortlaut der Personalinformation vom 28.10.1994 sei diese an alle Mitarbeiter gerichtet gewesen. Diese Zusage sei auch nicht nur auf einen bestimmten Stichtag bezogen gewesen, sondern auch auf die Zukunft, da die Beschäftigten aufgefordert worden seien, Beschäftigungszeiten mitzuteilen, um auch die Wartezeit in der Zukunft überprüfen zu können. Die Zusage scheitere auch nicht an fehlender Vollmacht der Unterzeichner. Deren Vollmacht ergebe sich aus § 18 Abs. 2 der Satzung der Beklagten, wonach zwei Bedienstete der Bank gemeinsam verbindlich zeichnen könnten. Jedenfalls müsste sich der Vorstand auch das Verhalten der beiden Mitarbeiter zurechnen lassen, da er dieses nicht unterbunden habe. Eine Einschränkung der Vollmacht ergebe sich auch nicht aus der Anlage zu § 8 Abs. 3 des Fusionsvertrages, da die Personalvereinbarung den Mitarbeitern nicht bekanntgegeben worden sei. Jedenfalls würde sich eine Gesamtzusage aus der Personalinformation vom 28.10.1994 in Verbindung mit den restlichen Veröffentlichungen der Beklagten ergeben. Schließlich habe der Kläger unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung Anspruch auf die Erteilung des Versorgungsrechtes. Die betriebliche Übung sei nicht durch eine jährliche Ermessensentscheidung des Vorstandes ausgeschlossen. Diese sei den Mitarbeitern nicht bekanntgegeben worden. Vielmehr habe der Vorstand nur als Formalie die Gewährung des Versorgungsrechts abgesehnet. Auch die Grundsätze für die Anstellung, Besoldung, Versorgung, Ruhestandsversetzung und Entlassungen der Bediensteten der Landesbank stünden der betrieblichen Übung nicht entgegen. Die vorgelegte Fassung vom Dezember 2001 könne nicht im Nachhinein die bereits entstandene Übung beseitigen. Sonstige Fassungen seien dem Kläger nicht bekannt und nicht vorgelegt worden. Rechtsgrundlage für die Versorgung sei für die Beklagte erkennbar eine betriebliche Übung gewesen. Dies zeigten die vorgelegten Vorstandsvorlagen. Die betriebli-

che Übung sei auch nicht durch die Regelung in § 9 des Dienstvertrages ausgeschlossen. Insoweit sei die Regelung völlig unbestimmt. Ein zulässiger Freiwilligkeitsvorbehalt müsse aber klar und unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass und welche Leistungen hiervon erfasst werden. Auch ergebe sich aus dieser Regelung, dass diese sich lediglich auf bereits wiederholt gewährte Leistungen beziehe und nicht auf die erstmalige oder einmalige Gewährung von Leistungen. Jedenfalls hätten die Mitarbeiter unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände nach Treu und Glauben davon ausgehen können, dass sich der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht auf die Erteilung des Versorgungsrechts beziehe. Die Beklagte selbst sei, wie Unterlagen aus der Personalabteilung zeigten, noch vom Bestehen einer betrieblichen Übung ausgegangen. Der Inhalt von Vorstandsvorlagen zeige, dass der Vorstand selbst nicht Entscheidungen getroffen habe, ob und wenn ja unter welchen weiteren Voraussetzungen die Versorgungsrechte erteilt würden. Vielmehr habe dieser lediglich zur Kenntnis genommen, dass den Mitarbeitern das Versorgungsrecht aufgrund betrieblicher Übung zustehe und lediglich einen formellen Beschluss diesbezüglich gefasst. Die betriebliche Übung habe dann auch nicht durch eine weitere Voraussetzung eines gesicherten Arbeitsplatzes abgeändert werden können. Schließlich ergebe sich auch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten der Anspruch.

Der Kläger beantragt zuletzt:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger in Ergänzung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag vom 01.01.2001 mit Wirkung vom 01.01.2010 folgende Direktzusage mit Rechtsanspruch auf Versorgung nach beamtenähnlichen Vorschriften/Grundsätzen anzubieten:

§ 1. Zusage.

Die Bank gewährt dem Mitarbeiter Leistungen bei Krankheit, Dienstunfähigkeit und im Alter sowie ihren Hinterbliebenen (Witwern und Waisen) Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieses Vertrags.

§ 2. Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall.

Bei Krankheit hat der Mitarbeiter Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der jeweils für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen.

§ 3. Langandauernde Krankheit.

Bei langandauernder Krankheit kann der Mitarbeiter in entsprechender Anwendung des Art. 56 Abs. 1 Satz 2 BayBG in den Ruhestand versetzt werden. Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt zum Ende des Monats, in welchem die Dienstunfähigkeit festgestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des 182. Kalendertages nach Krankheitsbeginn. Vom Beginn der Ruhestandsversetzung an erhält die Versorgungsberechtigte Versorgungsbezüge nach § 6 Abs. 1. Für eine erneute Berufung ins aktive Arbeitsverhältnis finden die für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen entsprechende Anwendung.

§ 4. Eintritt in den Ruhestand.

- (1) Das Arbeitsverhältnis ist auf unbestimmte Dauer geschlossen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet mit der Folge des Eintritts des Mitarbeiters in den Ruhestand, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das nach der jeweiligen gesetzlichen Regelung für die bayerischen Staatsbeamten geltende Lebensalter für die Erfüllung der Altersgrenze vollendet oder mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Altersrente von der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Gewährt der Rentenversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt nach diesem Absatz 2 Satz 1. Im Falle des Ruhens des Arbeitsvertrages nach Satz 2 gewährt die Bank Versorgungsbezüge nach § 6 dieses Vertrages.
- (3) Der Mitarbeiter kann auf seinen Antrag zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt werden, wenn er das in Art. 56 Abs. 5 BayBG festgelegte Lebensalter vollendet hat (derzeit: 64. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung 60. Lebensjahr).

§ 5. Vertragskündigung.

- (1) Der Mitarbeiter kann seinen Arbeitsvertrag mit der Bank mit 6monatiger Frist zum Monatsende kündigen. In diesem Falle erlöschen die Anwartschaften aus dieser Versorgungszusage; etwaige unverfallbare Anwartschaften der Versorgungsberechtigten und ihrer Hinterbliebenen auf Versorgungsleistungen im Alter und bei Dienstunfähigkeit nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt. Für die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Vorschriften.
- (2) Die Bank kann den Arbeitsvertrag mit der Folge der Vertragsbeendigung oder Ruhestandsversetzung nur aus folgenden Gründen und nur unter Beachtung folgender Regelungen kündigen:

a) Kündigung aus wichtigem Grund:

aa) Wenn der wichtige Grund in einem grob schuldhaften Verhalten des Mitarbeiters liegt, kann die Bank den Arbeitsvertrag frist- und entschädigungslos kündigen. In diesem Falle erlöschen die Ansprüche aus dieser Versorgungszusage.

bb) Wenn der wichtige Grund nicht in einem grob schuldhaften Verhalten des Mitarbeiters liegt, kann die Bank den Mitarbeiter durch Kündigung mit 6monatiger Frist zum Monatsende in den Ruhestand versetzen.

b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

Bei einer Eingliederung der Bank in eine andere juristische Person, bei Zusammenschluss der Bank mit einer anderen juristischen Person oder bei einer anderen wesentlichen organisatorischen Veränderung der Bank kann die Bank den Mitarbeiter durch Kündigung mit 6monatiger Frist zum Monatsende nach ihrem Ermessen entweder in den Ruhestand oder bis zu ihrer Wiederverwendung in einer gleich zu bewertenden, unter Umständen auch auswärtigen Stelle der Bank bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin, in den einstweiligen Ruhestand versetzen.

c) Wegen Dienstunfähigkeit:

Die Bank kann den Mitarbeiter durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss in den Ruhestand versetzen, wenn er infolge eines Gebrechens oder einer Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner dienstlichen Obliegenheiten dauernd unfähig ist. Die Regelungen des Art. 56 Abs. 1 Satz 3 und 4 BayBG sowie des Art. 59 BayBG gelten entsprechend.

§ 6. Höhe der Versorgungsbezüge.

- (1) Die Bank verpflichtet sich, dem Mitarbeiter im Versorgungsfall (§ 3, § 4 und § 5 Abs. 2 a bb, b und c) ein Ruhegehalt zu gewähren, das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird. Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes sind 1/12 des ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalts, das dem Mitarbeiter vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt wird. Laufende Zulagen sind nur dann versorgungsfähig, wenn diese ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnet sind.

Als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten gelten

- a) die Zeit der Arbeitsleistung für die Bank, eines ihrer Vorgängerinstitute oder eine andere Bank im Sinne des Kreditwesengesetzes,

- b) die Zeit der Arbeitsleistung für einen anderen Arbeitgeber, sofern die dortige Tätigkeit mit der Tätigkeit in der Bank vergleichbar ist, zur Hälfte,
- c) vorher zurückgelegte Zeiten, soweit sie nach den für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Vorschriften berücksichtigungsfähig sind.

Der Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfalle in entsprechender Anwendung der für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Vorschriften besteht fort. Beamtenrechtliche Vorschriften für allgemeine und strukturelle Anpassungen der Versorgungsbezüge, insbesondere § 70 Beamtenversorgungsgesetz oder eine diese Vorschriften ersetzende Regelung, finden keine Anwendung; § 11 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 dieser Versorgungszusage über die lineare Anpassung entsprechend dem Tarifvertrag bleiben unberührt.

- (2) Ein Doppelanspruch auf Versorgungsbezüge und Aktivbezüge ist ausgeschlossen. Bei einer Beschäftigung über das in § 4 Abs. 2 Satz 1 genannte Lebensalter hinaus ruht der Anspruch auf Versorgungsbezüge. Dienstzeiten nach Vollendung des in § 4 Abs. 2 Satz 1 genannten Lebensalters werden nicht angerechnet und führen somit nicht zu einer Erhöhung der Versorgungszusagebezüge.
- (3) Die Hinterbliebenen der Versorgungsberechtigten erhalten Hinterbliebenenversorgung in entsprechender Anwendung der für die Hinterbliebenen von bayerischen Staatsbeamten und Ruhestandsbeamten geltenden Vorschriften.
- (4) Die Versorgungsbezüge werden jährlich 12mal gewährt.

§ 7. Anrechnung.

- (1) Auf das Ruhegehalt werden angerechnet:
 - a) Leistungen aus der Renten- oder Gruppenrentenversicherung;
 - b) Versorgungsbezüge aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sowie sonstige Renten und Versorgungsleistungen aus Zusatzversorgungseinrichtungen (z. B. des Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. oder der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden), wenn diese mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen früherer Arbeitgeber beruhen und auf Zeiten entfallen, die in die Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten einbezogen werden;
 - c) Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat;
 - d) Verletztenrenten in dem jeweils zur Zeit der Anrechnung höchstzulässigen Umfang.

- (2) Absatz 1 gilt für die Anrechnung auf die Hinterbliebenenbezüge entsprechend.
- (3) Soweit anrechenbare Renten oder Versorgungsleistungen deshalb nicht gewährt werden, weil
- a) ihnen zugrundeliegende Beitragsleistungen (insbesondere Beiträge, Zuschüsse) erstattet wurden,
 - b) sie nicht beantragt worden sind oder auf sie verzichtet wurde oder an ihrer Stelle eine Kapitalleistung oder Abfindung gezahlt wurde,
- so tritt an die Stelle der Rente oder Versorgungsleistung der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre.
- (4) Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen aufgrund eines Versorgungsausgleichs nach §§ 1587 ff. BGB bleiben unberücksichtigt.
- (5) Auf die Hinterbliebenenbezüge werden die Hinterbliebenenrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch insoweit angerechnet, als sie nach den Bestimmungen des § 97 SGB VI in der jeweils geltenden Fassung ruhen.
- (6) Darüber hinaus werden andere Bezüge lediglich insoweit auf die Versorgungsbezüge nach diesem Vertrag angerechnet, als sie auch nach den für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften auf die Versorgungsbezüge anzurechnen wären.

§ 8. Unfallfürsorge.

- (1) Die Bank gewährt dem Mitarbeiter Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Unfallfürsorgevorschriften.
- (2) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, einen etwaigen gesetzlichen Schadensersatzanspruch, der ihm wegen einer Körperverletzung gegen einen Dritten zusteht, insoweit an die Bank abzutreten, als diese während einer auf Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Arbeitsfähigkeit oder infolge der Körperverletzung zur Gewährung von Leistungen (Aktivitäts- und Versorgungsbezüge) verpflichtet ist.
- (3) Steht wegen einer Körperverletzung oder Tötung des Mitarbeiters dessen Hinterbliebenen ein gesetzlicher Schadensersatzanspruch gegen einen Dritten zu, so kann die Bank die Gewährung der Hinterbliebenenbezüge insoweit von der Abtretung des Schadensersatzanspruchs abhängig machen, als sie infolge der Körperverletzung oder Tötung zur Gewährung einer Versorgung oder sonstigen Leistung verpflichtet ist.

§ 9. Sozialversicherung.

Der Mitarbeiter wird sich unbeschadet der Versorgungszusage freiwillig weiterversichern, sofern dies nach § 7 SGB VI zulässig ist und solange und soweit die Bank dies verlangt. Die Bank übernimmt in diesem Fall den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung. Die auf diesen Anteil entfallende Steuer und evtl. Sozialversicherungsbeiträge gehen zu Lasten des Mitarbeiters.

§ 10. Unverfallbarkeit.

Die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt; die Unverfallbarkeitsfrist nach § 1 dieses Gesetzes beginnt mit dem Eintritt in die Bank, bei Unterbrechung des Dienstverhältnisses mit dem letzten Wiedereintritt in die Bank.

§ 11. Ergänzende Bestimmungen.

- (1) Für die Anpassung der Versorgungsbezüge gelten die jeweils für die Bezahlung der Tarifangestellten maßgeblichen Festsetzungen des Tarifvertrages entsprechend. Die Anpassung der Versorgungsbezüge erfolgt, wenn die Gehälter des Tarifvertrages allgemein geändert werden. Im Übrigen gelten zusätzlich die jeweils für die Versorgung der bayerischen Staatsbeamten maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften mit Ausnahme der Vorschriften über das Übergangsgeld und das Besoldungsdienstalter entsprechend.
- (2) Wenn die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen keinen Aufschluss geben, wird der betreffende Punkt in einer zusätzlichen Vereinbarung zwischen der Versorgungsberechtigten und der Bank geregelt. Über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.“

„§ 1. Zusage.

Die Beklagte beantragt zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte hat sich zuletzt darauf berufen, dass die Personalinformation vom 28.10.1994 keine Gesamtzusage dargestellt habe. Dies habe sich bereits aus dem Inhalt der Personalinformation ergeben, insbesondere aus der Überschrift und dem Betreff. Auch eine betriebliche Übung sei nicht entstanden. Insoweit stünden bereits die Grund-

sätze zur betrieblichen Übung im öffentlichen Dienst dem Anspruch entgegen. Ein schützenswertes Vertrauen der Arbeitnehmer sei auch nicht entstanden, da diesen das System der Erteilung des Vorstandsrechtes durch jeweilige jährliche Entscheidung des Vorstandes bekannt gewesen sei. Jedenfalls sei die betriebliche Übung auch aufgrund der mit ihr verbundenen Belastungen nicht entstanden. Insoweit seien erhöhte Anforderungen an das Entstehen einer betrieblichen Übung zu stellen. Auch der Freiwilligkeitsvorbehalt habe das Entstehen der betrieblichen Übung verhindert. Des Weiteren sei auch das weitere Kriterium der Erteilung des gesicherten Arbeitsplatzes als Voraussetzung für die Erteilung des Versorgungsrechtes zu berücksichtigen, weil diese Voraussetzung bei einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen ungeschrieben immanent sei. So wie Beamtenanwärter keinen Anspruch auf Verbeamtung ohne Bestehen eines Dienstposten hätten, hätten die Arbeitnehmer bei fehlender gesicherter Verwendung keinen Anspruch auf das Versorgungsrecht. Ansonsten würden die Mitarbeiter besser gestellt als Beamte. Schließlich scheitere das Versorgungsrecht auch daran, dass das Mitbestimmungsrecht des Personalrats verletzt worden sei. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf gerade den Versorgungsvertrag mit genau diesem Vertragsinhalt. Der Kläger habe nicht vorgebracht, warum genau der Abschluss dieses Vertrages geschuldet sei. Jedenfalls sei unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Notlage der Beklagten jedenfalls im Hinblick auf einen Teil der Versorgungszusage die Geschäftsgrundlage entfallen.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 23.01.2012, 25.01.2012, 06.02.2012, 12.03.2012, 19.03.2012 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet.

I.

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und freistgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist begründet. Der Kläger hat zumindest aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung Anspruch auf Vereinbarung des sogenannten Versorgungsrechts mit dem im Klageantrag genannten Vertragsinhalt. Soweit schließt sich die Kammer der bereits von der 3. und der 7. Kammer des LAG München geäußerten Auffassung an. Demnach ergibt sich Folgendes:

1. Die Klage ist zum einen zulässig. Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt. In-soweit begehrt der Kläger die Abgabe einer genau angegebenen Willenserklärung. Diese gilt im Fall einer obsiegenden Entscheidung mit Eintritt der Rechtskraft als abgegeben (§ 894 Satz 1 ZPO).

Auch dass der rückwirkende Abschluss einer Vertragsänderung begehrt wird, steht dem nicht entgegen. Spätestens seit in Kraft treten des § 311 a Abs. 1 BGB in der Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26.11.2001 am 01.01.2002 steht es der Wirksamkeit eines Vertrages nicht mehr entgegen, dass der Schuldner nach § 275 Abs. 1 BGB n. F., nicht zu leisten braucht, auch wenn das Leistungshindernis schon bei

Vertragsschluss vorliegt. Der rückwirkende Vertragsabschluss ist nicht deshalb nichtig, weil er auf eine unmögliche Leistung gerichtet ist (vgl. BAG-Urteil vom 09.05.2006 – 9 AZR 278/05). Demgemäß kommt es auf die Frage, ob es der Beklagten möglich ist, die Klägerin rückwirkend von der Sozialversicherungspflicht zu befreien, nicht an.

2. Ein Anspruch ergibt sich zwar zunächst noch nicht aus einer Gesamtzusage:

a) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebes oder eine nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen erbringen zu wollen. Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat richtet sich nach §§ 133, 157 BGB. Die Erklärung ist nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen, wobei der objektive Erklärungswert aus der Sicht des Empfängers maßgeblich ist. Der ausdrücklichen Annahme des in der Erklärung enthaltenen Angebots bedarf es gem. § 151 BGB nicht, wenn der Inhalt der Gesamtzusage ausschließlich begünstigend wirkt. Eine Gesamtzusage wird wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern bekannt gegeben bzw. so verlautbar wird, dass die einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt werden, von ihr Kenntnis zu nehmen. Auf die konkrete Kenntnis des einzelnen Arbeitnehmers kommt es dagegen nicht an. Da die Gesamtzusage im Regelfall nicht auf die im Zeitpunkt ihrer erstmaligen Erklärung beschäftigten Arbeitnehmer beschränkt ist, erwerben auch neu eintretende Arbeitnehmer bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Anspruch auf die zugesagten Leistungen (vgl. z.B. BAG-Urteil vom 23.09.2009 – 5 AZR 628/08; BAG-Urteil vom 20.04.2010 – 3 AZR 509/08)

b) Eine ausdrückliche Erklärung der Beklagten an die Belegschaft dahingehend, dass mit Abgabe und Bekanntgabe der Erklärung alle Arbeitnehmer die die Voraussetzungen erfüllen, das sogenannte Versorgungsrecht erhalten, ist nicht erfolgt. Insoweit schließt sich die Kammer der Begründung des Arbeitsgerichtes an. Dies bezieht sich insbesondere auf die Unterlagen, die etwa in Form von Mitarbeiterhandbüchern, Vorträgen und Folien verbreitet wurden. Diesen ist lediglich gemein, dass sie Informationen der Mitarbeiter bezweckten. Gleiches gilt aber auch für die Personalinformation vom 28.10.1994. Insoweit sollte lediglich eine Information der Mitarbeiter über den getroffenen Vorstandsbeschluss hinsichtlich der Gleichbehandlung von teilzeit – und vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern er-

folgen. Das ergibt sich insbesondere auch aus der Formulierung „mit Wirkung vom 01.01.1995“, woraus ersichtlich ist, dass sich die Mitteilung nur an Mitarbeiter richten sollte, die zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzung erfüllten. Des Weiteren verweist die Personalinformation selbst auf die Umsetzung eines Vorstandsbeschlusses und damit auf die einzig bestehende Befugnis des Vorstandes zur Verleihung des Versorgungsrechtes.

3. Der Anspruch des Klägers auf Abschluss der begehrten Vertragsänderung ergibt sich jedoch aus betrieblicher Übung.

a) Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen dürfen, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Darauf, ob tatsächlich ein rechtsgeschäftlicher Verpflichtungswille des Arbeitgebers vorliegt, kommt es nicht an. Vielmehr ist entscheidend, ob die Arbeitnehmer dem Verhalten des Arbeitgebers einen Verpflichtungswillen entnehmen können, ob sie also auf das Vorliegen einer konkludenten Willenserklärung schließen dürfen. Ist dies der Fall, kann die aus der Sicht der Arbeitnehmer vorhandene Willenserklärung des Arbeitgebers gem. § 151 BGB angenommen werden. Eine betriebliche Übung kann somit nur entstehen, wenn der Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gem. § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durfte. Eine allgemeine Bekanntgabe im Betrieb ist nicht erforderlich. Für die Frage, ob die Arbeitnehmer erwarten können, dass eine begünstigende Übung fortgesetzt wird, kommt es darauf an, wie häufig die Leistungen im Verhältnis zur Belegschaftsstärke erbracht worden sind. Für weniger wichtige Leistungen sind an die Zahl der Wiederholungen höhere Anforderungen zu stellen, als dies bei bedeutsameren Leistungen der Fall ist (vgl. BAG-Urteil vom 26.06.2006 – 10 AZR 385/05).

b) Diese Voraussetzungen liegen vor. Aus dem Verhalten der Beklagten durften die Arbeitnehmer nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Begleitumstände schließen, dass der Arbeitgeber bei Vorliegen der drei genannten Voraussetzungen ein Versorgungsrecht erteilen werde.

Dies ergibt sich daraus, dass zum einen die Beklagte im Zeitraum seit 1972 bis 2008 nahezu allen Mitarbeitern, die die Wartezeit von 20 Jahren erfüllt hatten, das Versorgungsrecht angeboten hat. Die Beklagte ist diesem Vortrag auch nicht hinreichend entgegengetreten. Sie hat sich zwar darauf berufen, dass in bestimmten Einzelfällen das Versorgungsrecht nicht erteilt wurde. Sie hat aber insoweit nicht dargelegt, wann und unter welchen Kriterien dies erfolgt ist. Zudem ist dies auch nicht in irgendeiner Form durch Mitteilung an die Belegschaft im Gegensatz zur Mitteilung der Erteilungsvoraussetzung bekannt gemacht worden.

Die Erteilungsvoraussetzungen hingegen wurden den Mitarbeitern in verschiedenen Unterlagen wie etwa der Personalinformation vom 28.10.1994, den Mitarbeiterhandbüchern oder verschiedenen Unterlagen im Intranet bekanntgegeben. Zwar haben diese Unterlagen selbst keine unmittelbar begründende Wirkung im Sinne einer Gesamtzusage, aber aus der Mitteilung und Veröffentlichung dieser Voraussetzung und der Handhabung durch Erteilung des Versorgungsrechtes durften die Arbeitnehmer schließen, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen jeweils das Versorgungsrecht erteilt würde. Sie führten deswegen auch dazu, dass ein schutzwürdiges Vertrauen der Mitarbeiter dahingehend entstand, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen wie in den bereits vergangenen Erteilungsfällen verfahren würde. Die betriebliche Übung scheitert auch nicht daran, dass die Verlautbarungen zum Teil geringfügige Formulierungsunterschiede beinhalteten. Denn den dargestellten Voraussetzungen war einheitlich zu entnehmen, dass die drei Voraussetzungen Wartezeit, gute Beurteilungen hinsichtlich Führung und Leistung sowie ein guter Gesundheitszustand die Erteilungsvoraussetzungen darstellten.

Auch die Tatsache, dass der Vorstand jährlich über die Erteilung der Versorgungsrechte entschied, hindert das Entstehen der betrieblichen Übung nicht. Denn aus der Sicht der Arbeitnehmer war den Mitteilungen nicht zu entnehmen, dass der Vorstand jeweils eine Ermessensentscheidung getroffen hat und unter welchen Ermessenskriterien diese getroffen wurde. Vielmehr entstand der Eindruck durch die Mitteilungen, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen lediglich als formelles Kriterium noch der Vorstand zu entscheiden hatte. Die Beklagte selbst hat dargelegt, dass Ermessenskriterien gegenüber der Belegschaft nicht mitgeteilt wurden. Wenn dies aber der Fall war, und lediglich die Vorausset-

zungen über die Erteilung des Versorgungsrechtes kommuniziert wurden, so entstand bei den Arbeitnehmern hierdurch der schützenswerte Eindruck, dass bei Erfüllung dieser drei Voraussetzungen jedenfalls der Vorstand jährlich die Erteilung des Versorgungsrechtes nur noch absegnen würde und ein entsprechender Anspruch besteht. Mitentscheidend für das Entstehen der betrieblichen Übung ist nicht, wie sich die interne Willensbildung beim Vorstand darstellt, sondern was gegenüber den Mitarbeitern nach außen mitgeteilt wurde. Anderes ergibt sich auch nicht aus der Ermessensregelung in der PV 72. Dort war zwar eine Kann-Regelung beinhaltet, diese PV 72 wurde den Mitarbeitern jedoch nie bekannt gegeben. Selbst wenn also ursprünglich eine Entscheidung der Beklagten getroffen wurde, jährlich die Versorgungsrechte zu gewähren, so hat sich durch die gleichförmige Wiederholung dieses Verhaltens gerade die betriebliche Übung ergeben. Soweit die Beklagte das Entstehen einer betrieblichen Übung hätte vermeiden wollen, so hätte sie dies klar und deutlich durch ihr Verhalten und etwaige Vorbehalte zum Ausdruck bringen müssen (BAG-Urteil vom 16.02.2010 – 3 AZR 118/08). Die von der Beklagten vorgelegten Grundsätze zur Besoldung im Stand Dezember 2001 konnten die bereits bestehende betriebliche Übung nicht beseitigen.

Auch soweit sich die Beklagte darauf berufen hat, dass eine betriebliche Übung zu Gunsten der Arbeitnehmer schon deswegen nicht entstehen konnte, weil diese auf eine andere Rechtsgrundlage, etwa die Gesamtzusage vertraut hätten, so ist zu berücksichtigen, dass eine derartige andere Rechtsgrundlage wie etwa die PV 72 den Mitarbeitern nie bekannt gegeben wurde. Auch die jetzige Ansicht des Klägers, die Personalinformation aus dem Jahr 1994 beinhalte eine Gesamtzusage, hindert das Entstehen der betrieblichen Übung nicht. Die Beklagte selbst hat sich darauf berufen, dass diese Personalinformation dem Kläger gar nicht bekannt geworden sei. Des Weiteren hat der Kläger durch seinen Eintritt im Jahr 2000 an der zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden betrieblichen Übung teilgenommen. Selbst wenn er später der Auffassung gewesen sein sollte, dass aufgrund einer Gesamtzusage in Form der Personalinformation sich der Anspruch ergebe, war zu diesem Zeitpunkt die betriebliche Übung bereits entstanden und nahm der Kläger an dieser teil.

Schließlich scheitert die betriebliche Übung auch nicht an der Rechtsstellung der Beklagten als Anstalt des öffentlichen Rechts. Zwar ist grundsätzlich der öffentliche Arbeitgeber

in seinem Handlungsspielraum gewöhnlich durch Anweisungen vorgesetzter Dienststellen sowie vor allem durch gesetzliche verwaltungsinterne Vorschriften wie z.B. durch die Festlegung eines Haushaltsplans gebunden und gehalten bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen die Mindestbedingungen des Dienst- und Tarifrechts sowie die Haushaltsvorgaben zu beachten. Sie können deshalb bei Schaffung arbeitsvertraglicher Bedingungen, anders als privatwirtschaftliche Unternehmen, nicht autonom handeln. Deshalb ist im Zweifel anzunehmen, dass die öffentlichen Arbeitgeber lediglich im Rahmen des Normenvollzugs tätig werden wollen. Denn der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes muss danach grundsätzlich davon ausgehen, dass ihm sein Arbeitgeber nur diejenigen Leistungen gewähren will, zu denen er unmittelbar rechtlich verpflichtet ist. Er darf deshalb nur auf eine korrekte Anwendung der geltenden rechtlichen Regelungen vertrauen und selbst bei langjähriger Gewährung von Vergünstigungen nicht annehmen, diese Übung sei Vertragsinhalt geworden und werde unabhängig von einer zugrundeliegenden normativen Regelung unbefristet beibehalten. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitnehmer jederzeit damit rechnen muss, dass eine fehlerhafte Rechtsanwendung korrigiert wird (vgl. BAG-Urteil vom 29.09.2004 – 5 AZR 528/03).

Entsprechend den Urteilen des LAG München in Parallelfällen (z.B. Urteil vom 16.12.2010 – 4 Sa 651/10; vom 21.12.2010 – 9 Sa 484/10; vom 27.01.2011 – 5 Sa 617/10) wurde bereits darauf hingewiesen, dass ein Anlass, einen öffentlich-rechtlich verfassten Arbeitgeber vor der Anwendung der allgemeinen Grundsätze zu schützen, dann nicht besteht, wenn der Arbeitgeber bezüglich der bei ihm bestehenden Arbeitsverhältnisse keinen näheren staatlichen Festlegungen unterworfen ist, wenn er die Regeln für die Beschäftigung seiner Mitarbeiter autonom aufstellt und nicht an die Weisungen vorgesetzter Dienststellen und Behörden gebunden ist (BAG-Urteil vom 16.07.1996 – 3 AZR 352/95). So liegt der Fall auch hier. Die Beklagte handelt nicht lediglich im Wege des strikten Normenvollzugs und wendet nicht durchgängig die Bestimmungen der einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes an. Vielmehr beschäftigt sie ihre tariflichen Mitarbeiter nach dem Banktarif und nutzt auch Instrumente der Sonderzahlungen in nicht unerheblichem Umfang. Da die Beklagte somit für ihre Mitarbeiter erkennbar nicht nur im Rahmen bloßen Normvollzugs handelt, ist ihre Argumentation mit der eingeschränkten Geltung der Grundsätze der betrieblichen Übung für Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes nicht nachzuvollziehen. Auch aus der PV 72 ergibt sich nichts anderes, da diese Bestimmung

keinen normativen Charakter hat. Auch aus der Tatsache, dass die Satzung dem Vorstand der Beklagten auferlegt, sich bei der Gestaltung der Besoldung und Versorgung im Rahmen der Vorgaben des Verwaltungsrats zu halten, folgt nichts anderes. Nach § 6 BayLBG sind sowohl der Vorstand als auch der Verwaltungsrat Organe der Beklagten. Die Satzung regelt insoweit nur das Verhältnis zweier Organe der Beklagten zueinander, nicht jedoch externe Vorgaben für die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. Eine Bindung der Beklagten hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse an einen Haushaltsplan oder sonstige gesetzliche oder tarifliche Vorgaben, die das Entstehen der hier streitigen betrieblichen Übung ausschließen, ist nicht ersichtlich. Auch Art. 17 und 18 BayLBG stehen dem nicht entgegen. Hieraus ergibt sich nicht, dass die Beklagte hinsichtlich der Vergütung und Versorgung nur Regelungen trifft oder treffen darf, zu denen sie nach Gesetz und Tarifvertrag verpflichtet ist. Schließlich steht dem auch nicht entgegen, dass die Verleihung der beamtenähnlichen Versorgung unter Umständen dazu führt, dass die Klägerin besser dasteht als ein Beamtenanwärter, der keinen Rechtsanspruch auf eine Planstelle hat. Insoweit sind bereits Beamte und der Kläger nicht miteinander vergleichbar. Darüber hinaus hat die Beklagte in der Vergangenheit dieses Kriterium etwa auch der gesicherten Verwendung nie berücksichtigt. Es taucht in den früheren Vorstandsvorlagen und Informationen nicht auf. Somit kann auch nicht geschlossen werden, dass dieses Kriterium der Erteilung der beamtenähnlichen Versorgung immanent sei. Der Kläger ist kein Beamter und daher auch ihnen nicht vergleichbar.

Schließlich steht der betrieblichen Übung auch nicht die Freiwilligkeitsklausel in § 9 des Arbeitsvertrages entgegen. Denn insoweit fehlt es tatsächlich an der hinreichenden Bestimmtheit. Die Auslegung des Freiwilligkeitsvorbehaltes, so, wie ihn der Kläger als Erklärungsempfängerin nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste, ergibt, dass er darauf abzielte, das Entstehen einer betrieblichen Übung durch wiederholte Leistungsgewährungen, wie sie etwa in Form von Gratifikationen üblich ist, zu verhindern. Nicht hingegen zielte nach dem Empfängerhorizont diese Klausel auf die Gewährung von betrieblicher Altersversorgung etwa auch in Form des Versorgungsrechtes ab. Die Beklagte hat nämlich im Rahmen ihrer Kommunikation und gegenüber den Mitarbeitern über Jahre hinweg auf das Institut des Versorgungsrechtes hingewiesen und entsprechende Voraussetzungen dargelegt. In diesen Hinweisen und Informationen waren keinerlei Hinweise auf einen Freiwilligkeitsvorbehalt enthalten. In Form dieser ge-

genüber den Mitarbeitern erfolgten Informationen, sind diese auch bei der Auslegung des Freiwilligkeitsvorbehalts zu berücksichtigen. Diesen Informationen und etwa auch aus den Verlautbarungen konkret gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern im Sinne eines Blattes mit Personalstammdaten, in denen die Wartezeit für das Versorgungsrecht explizit aufgeführt war, durften die Arbeitnehmer schließen, dass sich jedenfalls der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht auch auf das Versorgungsrecht beziehen würde. Durch die wiederholten gleichbleibenden Mitteilungen der Voraussetzungen des Versorgungsrechts an die Mitarbeiter, wurde diesen gegenüber der Eindruck erweckt, bei Erfüllung der Voraussetzungen werde das Versorgungsrecht erteilt. Insofern hat die Beklagte auch die Mitteilung des Versorgungsrechts dazu genutzt, das Verhalten ihrer Arbeitnehmer bereits während der Wartezeit zu steuern, insbesondere auch im Sinne einer Bindung an sie, was sich auch besonders dadurch zeigt, dass die Beklagte besonders verdienten Mitarbeitern das Versorgungsrecht vorzeitig erteilt hat. Demnach durfte der Kläger auch nach Treu und Glauben davon ausgehen, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt sich nicht auf die Erteilung des Versorgungsrechtes bezieht. Auch die Personalabteilung der Beklagten selbst ist vom Entstehen einer betrieblichen Übung ausgegangen und hat den Freiwilligkeitsvorbehalt anscheinend nicht so verstanden, dass dadurch dieses Institut eingeschränkt würde. Des weiteren ist der Freiwilligkeitsvorbehalt auch wegen unangemessener Benachteiligung gem. § 307 Abs.1 S.1 BGB unwirksam. Denn er würde auch Leistungen erfassen, die nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden können (BAG Urt. v. 25.04.2007 – 5 AZR 627/06; Urt. 14.09.2011 – 10 AZR 526/10).

Der betrieblichen Übung steht des Weiteren nicht entgegen, dass sich hierdurch unter Umständen eine Ausweitung der Gewährträgerhaftung ergibt. Zwar haften nach Art. 4 BayLBG der E. und der Sparkassenverband Bayern für die Erfüllung der Verbindlichkeiten der Beklagten. Dass sich hieraus aber eine Beschränkung der Beklagten bezüglich des Eingehens von Verpflichtungen gegenüber ihren Mitarbeitern ergebe, ist nicht ersichtlich. Die Mitarbeiter mussten hier nicht davon ausgehen, dass die Beklagte die von ihr über Jahre hinweg gewährten arbeitsvertraglichen Vergünstigungen nicht gewähren dürfe.

Wie bereits oben dargestellt, behindert auch das Kriterium der zukünftigen gesicherten Verwendung das Entstehen der betrieblichen Übung nicht. Dieses Merkmal wurde nicht nach außen publiziert und auch erst zu einem Zeitpunkt eingeführt, als die betriebliche

Übung ohne dieses Kriterium bereits entstanden war. Zur Abänderung der bestehenden betrieblichen Übung hätte es daher eine Änderungskündigung oder einer einvernehmliche Regelung bedurft. Beides ist nicht ersichtlich.

3. Schließlich ist auch das Eintreten des Wegfalls der Geschäftsgrundlage im vorliegenden Fall nicht einschlägig. Zu Recht hat der Kläger zuletzt darauf hingewiesen, dass nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 08.10.2009 – 2 AZR 235/08 die gesetzliche Regelung über den Vertragsinhaltschutz gem. § 2 KSchG lex specialis gegenüber § 313 BGB ist.

4. Der Kläger hat somit Anspruch auf die eingeklagte Abgabe eines Vertragsangebotes. Er hat auch Anspruch auf genau diesen Vertragstext, da dieser unstreitig der zuletzt verwendete Vertragstext ist. Die Beklagte hat auch nicht dargelegt, dass es aufgrund etwa gesetzlicher Veränderungen erforderlich wäre, den Vertragstext anzupassen.

Demgemäß war auf die Berufung des Klägers hin, das erstinstanzliche Urteil abzuändern.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

6. Die Revision war gem. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, da der Rechtsstreit im Hinblick auf die große Zahl der bei der Beklagten betroffenen Arbeitnehmer grundsätzliche Bedeutung hat.

Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Neumeier

Stöckl

Hinzmann