

11 Sa 366/15
22 Ca 14622/13
(ArbG München)

Verkündet am: 05.08.2015

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.
d. vertr. d. d. Vorsitzenden
C-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. August 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Bergmüller und Koppe

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München – Aktenzeichen 22 Ca 14622/13 – vom 26.02.2015 wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin eine Vertragsänderung anzubieten, mit der diese eine „beamtenähnliche Versorgung“ erhält.

Die Klägerin ist seit 01.10.1993 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt mit einem Bruttomonatsentgelt i.H.v. € 8.560,79.

Die Beklagte ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts, die im Jahr 1972 aus der Fusion der E. und der I. hervorgegangen ist. Die Anlage zu § 8 Abs. 3 des Fusionsvertrages vom 06. Juni 1972 enthielt eine sog. „Personalvereinbarung“ (im Folgenden: PV 72).

Hierin heißt es u.a.:

„Zur Harmonisierung der Dienstverhältnisse der Mitarbeiter der C. schließen die E. und F. folgende

Personalvereinbarung

1. *Ab.....werden die Dienstverhältnisse aller Mitarbeiter der C. mit Ausnahme der Mitglieder des Vorstandes nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen geregelt.*
2. *Vergütungssystem der C.*
...
3. *Versorgungssystem der C.*
 - 3.1 *Mitarbeiter, die nach Vollendung des 17. Lebensjahres mindestens 10 Jahre bei den zu vereinigenden Instituten, der C. oder beim G. tätig waren, erhalten eine Versorgung nach den Richtlinien der Versorgungskasse der E. (Anlage 2). In besonders gelagerten Ausnahmefällen können weitere Dienstzeiten anerkannt werden.*
 - 3.2 *Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens 10 Jahre bei den zu vereinigenden Instituten oder der C. 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 C.*

...“

Bei der Beklagten wurde jahrelang diese zweistufige Versorgung durchgeführt. Die Versorgung gem. Ziff. 3.1 der PV 72 (nachfolgend VK 1) wurde über die Versorgungskasse H. GmbH abgewickelt. Deren Richtlinien sahen Versorgungsleistungen nach den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften vor. Der Versorgungsvertrag nach Ziff. 3.2 der PV 72, der dem hier streitgegenständlichen eingeklagten Vertrag entspricht, gewährte den Arbeitnehmern ebenfalls Ansprüche auf Altersversorgung entsprechend dem für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften, zusätzlich aber auch Ansprüche auf Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall sowie Beihilfe nach beamtenähnlichen Grundsätzen. Des Weiteren war auch ein besonderer Kündigungsschutz im Falle von betriebsbedingten Kündigungen Bestandteil dieses Vertrages. Aufgrund dieser beamtenähnlichen Versorgung erfolgte auch im bestehenden Arbeitsverhältnis Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Die Beklagte vereinbarte ab dem Jahr 1972 Versorgungsverträge mit nahezu allen Mitarbeitern nach 20jähriger Tätigkeit im Bankgewerbe, davon mindestens 10 Jahre bei der Beklagten oder ihren Rechtsvorgängerinnen, sofern sie gute Beurteilungen erhalten hatten und ihr Gesundheitszustand eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten ließ.

In einer den Mitarbeitern zugänglichen Broschüre, die als Mitarbeiterhandbuch bezeichnet wurde, war unter der Überschrift „Altersversorgung“ Folgendes beinhaltet:

„Ehemalige Mitarbeiter und deren Hinterbliebene erhalten – wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind – von der C. bzw. der Versorgungskasse Versorgungsleistungen.

Alternative 1 (Versorgungskasse):

Eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen für sich und seine Hinterbliebenen nach den Richtlinien der Versorgungskasse hat jeder in der F. beschäftigte oder von dort entsandte Arbeitnehmer der C. und ihrer Rechtsvorgänger, wenn er nach Vollendung des 17. Lebensjahres mindestens 10 Jahre bei der C. tätig gewesen ist. Dienstzeiten beim G. oder bei einer Tochtergesellschaft der C. werden mitgezählt....

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 mindesten 10 Jahre bei der C. 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 (und damit eine spürbare Erhöhung des Nettogehalts trotz der durch die gekürzte Vorsorgepauschale geringfügig höheren Steuerbelastung) verbunden.*
- *Im Krankheitsfall wird das Gehalt bis zu 6 Monaten weiter gewährt (nach Ablauf dieser 6 Monate werden gekürzte Bezüge ausbezahlt, die dem Ruhegehalt entsprechen, das sie erhielten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand treten würden).*
- *Sie haben die Möglichkeit – ungeachtet der Einkommenshöhe -, zwischen der gesetzlichen und der privaten Krankenversicherung zu wählen, dabei kommt Ihnen bei der Wahl des Versicherungstarifs die volle Beihilfeberechtigung im Krankheitsfall (siehe Kapitel „Beihilfen“) zu Gute. Sie müssen allerdings den gesamten Krankenversicherungsbeitrag selbst bezahlen.*

- *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....“*

Im Intranet der Beklagten waren weitere Informationen zum Versorgungssystem der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten eingestellt, z.B. eine Präsentation „Betriebliche Altersversorgung in der H. – Versorgungskasse und Versorgungsrecht. Stand: Oktober 2008 (vgl. Bl. 364 ff d. A.). In dieser Präsentation war im Rahmen eines Schaubildes auf Seite 8 (vgl. Bl. 365 Rs) unter der Überschrift Versorgungskasse und Versorgungsrecht ein Schema abgebildet, das die jeweiligen Anwartschaften bezogen auf die jeweilige Betriebszugehörigkeit darstellte. Dabei war vorgesehen bei einer Betriebszugehörigkeit ab 10 Jahre: „Anwartschaft bei der Versorgungskasse: dynamische Gesamtversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften bzw. Grundsätzen, aber ohne Rechtsanspruch.“ Des Weiteren war ab dem Zeitpunkt einer vertraglichen Zusage das Versorgungsrecht vorgesehen mit der Angabe: „Anwartschaft bei der C: dynamische Gesamtversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften bzw. Grundsätzen, mit Rechtsanspruch (Vertrag).“

Im Folgenden waren die „Versorgungskasse“ dargestellt sowie auch das auf Zusage basierende „Versorgungsrecht“. Als Voraussetzungen für die Zusage wurden genannt:

- **Wartezeit**
20 Jahre Dienstzeit bei Kreditinstituten (i.S.v. § 1 KWG), davon mindestens 10 Jahre bei der H.
- **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**

Auf den Folgeseiten waren jeweils die Auswirkungen des Versorgungsrechts auf die Sozialversicherung, die Rentenversicherung und Krankenversicherung sowie die Pflege- und Arbeitslosenversicherung dargestellt. U.a. war auch dargelegt, dass beim Versorgungsrecht ein Rechtsanspruch auf Beihilfeleistungen entstehe. Insoweit waren auch etwaige

Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung dargestellt. Schließlich war im Rahmen einer Zusammenfassung unter der Überschrift „Versorgungsrecht mit Beihilfezusage“ bei den Vorteilen dargelegt, der erweiterte Kündigungsschutz, 182 Tage Entgeltfortzahlung, Krankenruhestand, Wegfall Rentenversicherungsbeitrag, Wegfall Arbeitslosenversicherungsbeitrag, erweiterter Beihilfeanspruch....

Schließlich war unter der Überschrift „Versorgungsleistungen Versorgungskasse und Versorgungsrecht“ dargelegt:

- **Identische Brutto-Gesamtversorgung** durch Verweis auf die beamtenrechtlichen Bestimmungen:
 - a) Versorgungskasse H. GmbH: Richtlinien
 - b) Versorgungsrecht: arbeitsvertragliche Regelungen

Infolge der Finanzmarktkrise beschloss der Vorstand der Beklagten 2009 zunächst vorläufig und nach Einholung eines Rechtsgutachtens der Kanzlei J. vom 20.05.2009, in dem die rechtliche Möglichkeit hierzu bescheinigt wurde, endgültig, das beamtenrechtliche Versorgungssystem umzustellen. Mit Schreiben vom 22.07.2009 teilte die Beklagte daher ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit, dass der Verwaltungsrat eine Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung beschlossen habe, die zum einen vorsehe, dass die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) endgültig eingestellt werde und zum anderen die betriebliche Altersversorgung für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein marktübliches, beitragsorientiertes System umgestellt wird. Außerdem hat die Beklagte in diesem Schreiben darauf hingewiesen, dass Verhandlungen mit dem Personalrat über eine Ablösung der erworbenen Anwartschaften und auch über eine künftige Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung geführt würden.

Schon mit Intranet-Mitteilung vom 05.06.2009 (Bl. 127 d. A.) wurden den Mitarbeitern mitgeteilt, dass eine Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung erfolgen solle.

Eine weitere Intranet-Mitteilung vom 16.09.2009 (Bl. 39 d. A.) teilte den Mitarbeitern mit, dass für die Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung in der vergangenen Woche dem Personalrat der Entwurf einer Dienstvereinbarung vorgelegt worden sei und dass, vorausgesetzt, dass zwischen dem Personalrat und der Bank eine Einigung herbeigeführt

werden könne, die Umstellung der Versorgungssysteme der C. zum 31.12.2009 vorgesehen sei. Dort heißt es:

„Dies bedeutet:

I. Versorgungsrecht

Klarstellend wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) endgültig eingestellt wurde. In der Vergangenheit bereits erteilte Versorgungszusagen bleiben jedoch unangetastet.

II. Versorgungskasse H. GmbH

Die Richtlinien der Versorgungskasse werden mit Wirkung ab dem 01.01.2010 dahingehend geändert, dass nur die bis zum 31.12.2009 erworbenen Ansprüche oder Anwartschaften bestehen bleiben....

Die Anwartschaften sollen gemäß dem Vorschlag der Bank nach folgenden Regelungen auf einen externen Versorgungsträger überführt werden:

Die C. errechnet für jeden betroffenen Mitarbeiter eine Einmalzahlung. Der Berechnungsmethode liegen die versicherungsmathematischen Ansätze der Pensionsrückstellungsbeurteilung nach IFRS und ein mit dem Personalrat zu vereinbarendem Verteilmodus zugrunde. Die Gesamtsumme aller Einmalzahlungen ist begrenzt auf den vom Verwaltungsrat freigegebenen Umfang, damit steht für jeden Mitarbeiter ein finanzieller Rahmen zur Verfügung, der wesentlich über das gesetzliche Mindestmaß hinausgeht und den Schritt in ein neues Versorgungssystem erleichtern soll. Wenn der Personalrat dieser Regelung nicht zustimmen sollte, könnte im Rahmen der gesetzlichen Mindestverpflichtung nur eine deutlich reduzierte Summe zur Verfügung gestellt werden. Die Einmalzahlung wird, sofern die betroffenen Beschäftigten der Überführung der Versorgungsanwartschaft zustimmen, einem externen Träger zum Aufbau einer individuellen Altersversorgung zur Verfügung gestellt. Für die übrigen Mitarbeiter bleibt es bei der deutlich niedrigeren unverfallbaren Anwartschaft

Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2009 der Überführung ihrer Versorgungsanwartschaft zustimmen, sollen zusätzlich eine freiwillige Wechselprämie erhalten, deren Bemessung mit dem Personalrat gesondert vereinbart wird. Die Summe aller Wechselprämien ist begrenzt auf den vom Verwaltungsrat für diesen Zweck freigegebenen Gesamtbetrag von 30 Mio. €.

...“

Nachdem im Oktober die Mitteilung erfolgt war, dass eine Einigung mit dem Personalrat zunächst nicht erzielt werden konnte und insofern ein Einigungsstellenverfahren eingeleitet worden sei, erfolgte unter dem 20.11.2009 eine Intranet-Mitteilung, wonach das Einigungsstellenverfahren zur betrieblichen Altersversorgung nunmehr abgeschlossen sei.

Darin war ausgeführt:

„Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wie bekannt, hat die Bank entschieden, die Systeme der betrieblichen Altersversorgung umzustellen. Das bedeutet insbesondere, dass für die Anwarter der Versorgungskasse H. GmbH anstelle des beamtenähnlichen Versorgungssystems ein marktübliches System der betrieblichen Altersversorgung eingeführt wird.

Am 18.11.2009 hat die abschließende Sitzung der Einigungsstelle in dieser Angelegenheit stattgefunden. Ergebnis des Einigungsstellenverfahrens war, dass zwischen den Beteiligten der Einigungsstelle (Bank und Personalvertretung) eine einvernehmliche Dienstvereinbarung über die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung zustande gekommen ist.

....“

Es wurde darauf hingewiesen, dass der Text der Dienstvereinbarung in einer Download-box zur Verfügung stehe.

Die Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 (Bl. 43 ff. d. A.) beinhaltet in der Präambel folgenden Text:

„Präambel

Die C. ist der Auffassung, dass aufgrund der nach ihrer Einschätzung schwierigen wirtschaftlichen Lage eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung in der bisherigen Form und dem bisherigen finanziellen Aufwand nicht mehr tragbar ist. Aus diesem Grund haben Vorstand und Verwaltungsrat der C. entschieden, die Systeme der betrieblichen Altersversorgung grundlegend umzustellen.

Diese Entscheidung umfasst auch, dass keine individuellen Versorgungszusagen mehr erteilt werden und in der Vergangenheit erteilte Versorgungszusagen unberührt bleiben.

In Konsequenz dessen werden die Richtlinien der Versorgungskasse von der C. mit Ablauf des 31.12.2009 mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Der Gesamtpersonalrat trägt diese Entscheidung nicht mit. Vor dem Hintergrund, dass nach Auffassung der Einigungsstelle hinsichtlich dieser Entscheidung Mitbestimmungsrechte des Personalrats nicht bestehen, werden in der vorliegenden Dienstvereinbarung ausschließlich die Grundsätze der Verteilung des für ein ablösendes System der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung gestellten Budgets geregelt.“

Im Folgenden wurden die Regelungen der Versorgungsordnung 2010 dargestellt.

Unter Ziffer III. war u. a. Folgendes geregelt:

„2. Beschäftigte, die der Überführung ihrer Versorgungsanwartschaft durch schriftliche Erklärung gegenüber der Bank innerhalb der von der C. gesetzten Frist, die mindestens 4 Wochen betragen soll, zustimmen, erhalten eine freiwillige Wechselprämie in Höhe von 25 % der angebotenen Einmalzahlung nach Nr. 1a) bis f). Hierfür stehen 67,32 Mio. € zur Verfügung.

Die Beschäftigten können wählen, ob dieser Betrag steuerpflichtig an sie ausgezahlt oder ob er der Einmalzahlung nach Nr. 1 zugerechnet werden soll.

4. Beschäftigte, die entgegen Nr.1 bis 3 der Überführung ihrer Versorgungsanwartschaften nicht innerhalb der von der C. gesetzten Frist, spätestens jedoch bis zum 31.12.2014, zustimmen, erhalten ab dem Zeitpunkt der späteren Zustimmung die Beitragsleistungen des Arbeitgebers zur VO 2010 auf der Grundlage von Nr.II 2b. ...“

Am 02.12.2009 fand eine Personalversammlung statt, auf der der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats, Herr K., eine Rede hielt. Diese wurde auch im Intranet veröffentlicht. Darin erklärte Herr K. u.a.:

„20 % des restlichen Betrages musste sich der Personalrat für eine Wechselprämie abhandeln lassen. Diese Wechselprämie, und dies hat uns der Arbeitsrichter Herr L. in der Einigungsstelle auch nochmals deutlich vermittelt, hat nicht nur die Komponente, den Übergang für Betroffene etwas komfortabler zu machen, sondern stellt auch einen Vertrag über einen Verzicht auf eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen eine Zahlung eines gewissen Geldbetrages dar. Gegen eine solche Prämie bestehen nach höchststrichterlicher Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken“

Unter dem 13.01.2010 erfolgte eine Information des Personalrats im Intranet unter der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung – Mitarbeiter klagen erfolgreich“. Darin wurde den Mitarbeitern mitgeteilt, dass das Arbeitsgericht München am selbigen Tage auf Klage von zwei Mitarbeitern entschieden habe, dass den Betroffenen die Erteilung der Direktzusage auf beamtenähnliche Versorgung zustehe. Am Folgetag erfolgte eine weitere ergänzende Information zur Entscheidung des Arbeitsgerichts München zur betrieblichen Altersversorgung durch den Bereich Personal der Beklagten mit folgendem Inhalt:

„Im Zusammenhang mit der gestrigen Entscheidung des Arbeitsgerichts München wurde uns mehrfach die Frage gestellt, ob die Bank an dem bereits kommunizierten Fahrplan zur Einführung der neuen betrieblichen Altersversorgung festhält. Da das Urteil des Arbeitsgerichts München eine erste, nicht rechtskräftige Aussage ist und mit einer abschließenden Entscheidung seitens der Arbeitsgerichte in den nächsthöheren Instanzen voraussichtlich erst in 4 bis 5 Jahren gerechnet werden kann, gibt es keine Änderungen beim geplanten Vorgehen zur Einführung der neuen betrieblichen Altersversorgung. Die Bank erwartet, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts München in den nächsten Instanzen aufgeho-

ben wird. Dies bedeutet, dass die Bank bei der Entscheidung bleibt, keine Versorgungszusagen zu erteilen, und die im Intranet kommunizierten Informationsveranstaltungen wie angekündigt stattfinden. Im Anschluss daran werden Sie Ihre individuellen Angebote erhalten“.

Schließlich erfolgte eine weitere Information des Personalrats unter der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung“ im Intranet am 04.02.2010. Darin wurde u.a. zunächst darauf hingewiesen, dass das Arbeitsgericht München in erster Instanz zwei Mitarbeitern einen Anspruch auf Abschluss des Versorgungsvertrages zugesprochen habe und nach Auffassung des Arbeitsgerichts eine Gesamtzusage vorliege, an die die Bank rechtlich gebunden sei. Es wurde darauf hingewiesen, dass die endgültige Entscheidung, ob der Mitarbeiter wechsele oder das Versorgungsrecht einklage, vom Personalrat nicht abgenommen werden könne. Im Folgenden wurde in verschiedenen Varianten dargestellt, welche Vor- und Nachteile bestimmte Reaktionsmöglichkeiten der Mitarbeiter, wie etwa die Klage auf Abschluss des Versorgungsvertrages oder auch die Annahme der neuen Versorgung VO 2010 habe. Unter der Variante 3. „Klage auf Abschluss des Versorgungsvertrages, aber Klage ist nicht erfolgreich“ wird folgendes dargelegt:

„Mitarbeiter, die das Angebot (noch) nicht unterschreiben wollen, haben bis Ende 2014 Zeit das Angebot noch zu unterschreiben.

Der Mitarbeiter hat dann allerdings aus Sicht der Bank keinen Anspruch auf die sog. „Wechselprämie“ (wenngleich unseres Wissens die Anwälte der klagenden Mitarbeiter der Ansicht sind, auch diese könne man dann ggfs. einklagen) und muss eine Beitragslücke im Future-Service (BVV-Beiträge) in Kauf nehmen.

Nach 2014 kann das Angebot, jedenfalls nach Ansicht der Bank, nicht mehr angenommen werden und der Mitarbeiter bleibt bei der unverfallbaren Anwartschaft vom 31.12.2009 stehen.“

Unter der Variante 4. „Mitarbeiter nimmt VO 2010 an“ war Folgendes festgehalten:

Vorteile:

- *MA erhält Einmalbetrag und Wechselprämie*
- *Ab 01.04.2010 werden Beiträge zum BVV durch die Bank entrichtet*
- *MA ist flexibler in der Planung der beruflichen Zukunft*
- *Andere Arbeitgeber der Branche zahlen in der Regel auch zum BVV ein, so dass der bestehende Vertrag fortgeführt werden kann*

Nachteile:

- *Keine Direktzusage mit den bekannten Vorteilen wie z.B.:*
 - *Nettovorteil Sozialversicherungspflicht (ohne Gewähr – gesetzliche Grundlage kann sich ändern)*
 - *Besonderer Kündigungsschutz*
 - *Verlängerte Lohnfortzahlung*
 - *Hinterbliebenenschutz*
- *Bei einem Wechsel des Arbeitgebers vor dem 31.03.2013 ist eine anteilige Rückzahlung des Einmalbetrages fällig.“*

Die Beklagte richtete eine eigene Intranet-Seite ein, auf der sämtliche Informationen der Arbeitgeberseite sowie des Personalrats und Gesamtpersonalrats eingestellt wurden und die Möglichkeit bestand, individuelle Fragen zu stellen. Außerdem stand ein ausführlicher Bereich mit FAQ zur Verfügung, um die bereits gestellten und beantworteten Fragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzusehen. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit zu einer persönlichen Beratung.

Die Klagepartei erhielt mit Schreiben vom 05.02.2010 schließlich ein persönliches Angebot mit einem individualisierten Anschreiben. Dort heißt es:

„Wie Ihnen bereits bekannt ist, wurden die bisherigen Richtlinien der Versorgungskasse H. GmbH mit Wirkung zum 31.12.2009 für die Zukunft widerrufen. Damit sind die bestehenden Versorgungsanwartschaften gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG auf den zum 31.12.2009 erreichten Stand eingefroren....“

Unter Ziffer 3 heißt es:

„Wenn Sie sich gegen eine Überführung Ihrer Anwartschaft in die VO 2010 entscheiden, beachten Sie bitte Folgendes:

- *Es bleibt lediglich Ihre bis zum 31.12.2009 erworbene unverfallbare Anwartschaft (UVA) i.S.d. BetrAVG bestehen.*
- *Ein Anspruch auf die Wechselprämie besteht nicht.*
- *Es erfolgen für künftige Dienstzeiten ab dem 01.01.2010 keine bankfinanzierten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung: D.h. konkret, dass für Sie keine Beiträge an die Unterstützungskasse des BVV entrichtet werden.*

Eine Zustimmung ist nach Ablauf der regulären Angebotsfrist (12.03.2010) weiterhin bis zum 31.12.2014 möglich. Bitte beachten Sie aber die damit verbundenen Nachteile:

- Die Wechselprämie wird nicht mehr gewährt.
- *Past Service:* Die Einbringung des Ablösebetrags in den neuen Versorgungsplan und somit auch die Verzinsung erfolgen erst zum 1. Tag des Quartals nach Eingang der Zustimmungserklärung. Wenn die Zustimmungserklärung weniger als 14 Tage vor Quartalsende eingeht, erfolgt die Umsetzung zum 1. Tag des übernächsten Quartals.
- *Future Service:* Bankfinanzierte Beitragsleistungen und die Anmeldung bei der Unterstützungskasse des BVV erfolgen in dem Monat, der dem Monat des Eingangs der Zustimmungserklärung folgt.
- ...

Wenn Sie Fragen haben, schreiben Sie bitte eine E-Mail an den Postkorb bav-2010@bayernlb.de. Bitte geben Sie Ihre Personalnummer und ggf. Ihre Telefonnummer an. Wir werden uns mit Ihnen in Verbindung setzen.“

Diesem individuellen Schreiben war als Anlage 3a auf grünem Papier das „Angebot zur Überführung ihrer betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO 2010“ („Zustimmung“) beigefügt. Diese Anlage bestand optisch aus zwei Teilen: Zum einen aus einer Empfangsbestätigung über die erhaltenen Dokumente mit Unterschriftenzeile auf der ersten Seitenhälfte und im zweiten Teil unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ aus folgender Erklärung:

„Ich habe vom Inhalt der mir zugegangenen schriftlichen Information zur Überführung meiner bisher erworbenen Anwartschaft in die VO 2010 Kenntnis genommen und nehme das Angebot zur Überführung dieser Anwartschaft in eine rückgedeckte, insolvenzgesicherte Kapitalzusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse an. Die Wechselprämie wird brutto zur Erhöhung der Leistungen aus dem Versorgungsplan verwendet.

Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.

Ich nehme mit Wirkung ab 01.04.2010 am beitragsorientierten System der Versorgungsordnung 2010 teil.“

Außerdem gab es die Möglichkeit anzukreuzen, ob eine Nettoauszahlung der Wechselprämie gewünscht wird, sowie eine Unterschriftenzeile.

Die Klagepartei unterschrieb die entsprechende Erklärung und gab diese vor der gesetzten Frist bis 12.03.2010 bei der Beklagten ab.

Nachdem streitig war, ob den Mitarbeitern entgegen dem Beschluss des Vorstands zur Einstellung der Zusagen, ein Anspruch auf die Direktzusagen gem. Ziffer 3.2 PV 72 weiterhin zustand, klagten über 300 Mitarbeiter der Beklagten deshalb vor dem Arbeitsgericht München auf Gewährung der Direktzusagen. Ihren Klagen wurde vielfach erstinstanzlich stattgegeben. Schließlich entschied das Bundesarbeitsgericht in 9 Fällen am 15.05.2012 im Sinne der jeweiligen Kläger. Die Beklagte sagte daraufhin zu, die anderen Mitarbeiter, die geklagt hatten, entsprechend zu behandeln.

Mit Anwaltsschreiben vom 08.05.2013 erklärte die Klägerin, dass die auf der Anlage 3a („grüner Zettel“) gegebenen Erklärungen nichtig seien und erklärte auch insoweit eine Anfechtung.

Nachdem sich die Beklagte dieser Ansicht nicht anschloss, erhob die Klägerin unter dem 29.11.2013 Klage, mit der sie geltend machte, dass die Beklagte der Klagepartei einen Versorgungsvertrag anbieten sollte.

Die Klagepartei vertrat erstinstanzlich die Auffassung, dass durch ihre Unterschrift unter die Wechselvereinbarung vor dem 12.03.2010 der Anspruch auf Abschluss einer Versorgungszusage nicht weggefallen sei. Insoweit habe sie ihre Willenserklärung erfolgreich angefochten. Die Beklagte habe wider besseren Wissens und entgegen Vorliegens interner Gutachten gegenüber den Mitarbeitern behauptet, dass sie sich einseitig durch Widerruf der entsprechenden Richtlinien der Versorgungskasse von den bestehenden Verpflichtungen lösen könne und weder die bestehende Versorgung weiterführen noch Versorgungszusagen in der Zukunft abschließen müsse. Entsprechendes sei auch letztlich in den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 festgestellt worden. Bei dem Gutachten der Kanzlei J., die zu einem anderen Ergebnis gekommen war, habe es sich um ein reines Gefälligkeitsgutachten gehandelt. Des Weiteren habe die Beklagte ihren Mitarbeitern Informationen über die vorherigen Ansprüche auf eine Versorgungszusage entzogen, indem sie die entsprechenden Informationen aus dem Intranet entfernt habe. Sie habe ausschließlich darüber informiert, dass durch ihren Widerruf die bisherige Versorgung für die Zukunft nicht weitergeführt werde und selbst bei ihrer Information über die dieser Auffassung entgegenstehenden Urteile des Arbeitsgerichts München habe sie den Mitarbeitern mitgeteilt, dass diese Rechtsprechung in den nächsten Instanzen aufge-

hoben werde. Deshalb seien durch diese Falschinformation die Mitarbeiter davon ausgegangen, dass es für sie nur Nachteile mit sich bringe, wenn sie die Wechselvereinbarung nicht annehmen. Die Unterlagen der Beklagten hätten darüber hinaus falsche Angaben zur Fortgeltung der sog. Gewährträgerhaftung im Insolvenzfall enthalten. Aufgrund einer Gesetzesänderung stehe fest, dass die Gewährträgerhaftung für die neue VO 2010 entfallen sei. Daher liege aufgrund dieser doppelten Falschinformation eine arglistige Täuschung, wie auch ein Irrtum auf Seiten der Klagepartei vor. Entsprechend sei die Vereinbarung durch die Anfechtung vom 08.05.2013 entfallen. Darüber hinaus habe die Klagepartei auch einen Anspruch gem. §§ 280 Abs. 1, 249 Abs. 1 BGB auf Naturalrestitution wegen schuldhafter Verletzung von vertraglichen Aufklärungspflichten. Da es sich um Verpflichtungen der Beklagten gehandelt habe, könne der Klagepartei ein Wissen, das sie durch Information von Personalratsseite oder Gesamtpersonalratsseite erhalten habe, nicht zugerechnet werden. Deshalb sei sie vorliegend so zu behandeln, als hätte sie das Wechselangebot nicht unterschrieben. Darüber hinaus sei die Anlage 3a des Wechselangebots der Beklagten hinsichtlich der Zustimmung zur Einstellung der Direktzusagen als überraschende Klausel gem. § 305 c Abs. 1 BGB unwirksam. Es sei nicht ersichtlich gewesen, dass dieser Erklärungsinhalt unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ mit der Zustimmung zur Ablösung der Unterstützungskassenzusage verknüpft werden sollte. Die Klausel sei auch wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. Aus dem Wechselangebot sei nicht erkennbar gewesen, ob das bisherige Versorgungssystem einseitig widerrufen war, oder ob die Klagepartei dem Widerruf zustimmen bzw. nicht zustimmen musste bzw. konnte. Auch sei nicht ersichtlich gewesen, dass die Klagepartei mit ihrer Unterschrift zur Überführung in die VO 2010 gleichzeitig auf die weiteren Vergünstigungen nach dem Versorgungsvertrag und die Gewährträgerhaftung durch die Eigentümer der Beklagten verzichtet. Der Wegfall dieser Vergünstigungen sei im Wechselangebot überhaupt nicht angesprochen worden bzw. es sei das Gegenteil behauptet worden. Durch die sich hieraus ergebende Intransparenz sei die Entschließungsfreiheit der Klagepartei beeinträchtigt gewesen. Schließlich werde die Klagepartei durch die Klausel auch unangemessen benachteiligt gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Schließlich sei nach dem Grundsatz des Wegfalls der Geschäftsgrundlage die erklärte Zustimmung der Klagepartei unwirksam. Die Geschäftsgrundlage für die Unterzeichnung des Wechselangebots sei die Tatsache gewesen, dass die Beklagte sich einseitig von ihren vorhergehenden Verpflichtungen zur Erteilung von Versor-

gungszusagen lösen konnte. Da sich diese Behauptung durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als unrichtig herausgestellt habe, sei die Geschäftsgrundlage wesentlich gestört und das Risiko hierfür durch die Beklagte zu tragen.

Die Klagepartei beantragte erstinstanzlich:

1. Die Beklagte wird verurteilt, mit Wirkung zum 01.10.2013 in Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag dem Abschluss einer Versorgungszusage mit der Klagepartei gemäß dem als Anlage K 1 vorgelegten Muster (wegen des Wortlauts wird der dortige Text, § 1 bis § 11, zum Inhalt des Klageantrags gemacht), individualisiert auf die Klagepartei, zuzustimmen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, unter Berücksichtigung der renten- und arbeitslosenversicherungsrechtlichen Vorschriften (sogenannte „Nettovorteile“) gegenüber der Klagepartei ab dem 01.10.2013 neu abzurechnen und ein sich daraus ergebendes Guthaben an die Klagepartei auszusahlen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagte war der Auffassung, dass eine bewusste Falschinformation nicht vorgelegen habe. Aufgrund des erstellten Rechtsgutachtens sei die Beklagte berechtigterweise zu der Auffassung gelangt, dass sie ihr beamtenähnliches Versorgungssystem widerrufen könne und künftig keine Versorgungszusagen mehr erteilen müsse. Der Personalrat und der Gesamtpersonalrat hätten von Anfang an eine andere Rechtsauffassung vertreten und hierüber ausführlich informiert. Dabei habe der Personalrat auch auf die Nachteile des neuen Systems deutlich hingewiesen. Auch habe der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats Irrgang in seiner Ansprache vom 02.12.2009 nochmals darauf hingewiesen, dass die Unterschrift unter das Wechselangebot einen Klageverzicht hinsichtlich des Versorgungs-

rechts beinhalte. Die Mitarbeiter hätten daher noch vor dem individuellen Angebot vom 05.02.2010 auch darüber Bescheid gewusst, dass es damals bereits zwei klagestattgebende Urteile des Arbeitsgerichts München gab, die von einem fortbestehenden Anspruch auf Erteilung von Versorgungszusagen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einschließlich Kündigungsschutz, Beihilfeberechtigung und Befreiung von der Versicherungspflicht ausgingen. Über Monate hinweg sei die Umstellung des Versorgungssystems Gesprächsthema Nummer 1 zwischen den Mitarbeitern gewesen. Auf der eigens hierfür eingerichteten Intranet-Seite hätten sich ausführlichste Informationen befunden. Zudem sei eine individuelle Beratung möglich gewesen. Die Klagepartei habe sich bewusst dafür entschieden, in das neue Versorgungssystem zu wechseln und für die hierdurch entstehende Rechtssicherheit auch die Wechselprämie erhalten. Die notwendigen Informationen seien vorhanden gewesen, insofern hätten auch keine weiteren Aufklärungspflichten bestanden. Weder habe die Beklagte getäuscht, noch einen Irrtum bei der Klagepartei erregt. Daher kämen weder Anfechtungsgründe in Betracht noch auch ein Anspruch auf Schadensersatz. Des Weiteren habe das Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auch nicht gegen AGB-Recht verstoßen, da die Erklärung weder objektiv ungewöhnlich, noch subjektiv überraschend gewesen sei. Vielmehr sei es für alle Mitarbeiter ersichtlich darum gegangen, das frühere Versorgungssystem komplett abzulösen. Da Rechtsunsicherheit bestanden habe, ob die einseitige Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung rechtswirksam sei, insbesondere infolge der Vielzahl von Klagen, habe man insbesondere unter Angebots der Wechselprämie innerhalb eines kurzen Zeitraums Rechtssicherheit schaffen wollen. Daher habe die entsprechende Vereinbarung, die die Klagepartei unterzeichnet habe, auch Vergleichscharakter gehabt. § 307 Abs. 1 BGB sei nicht anwendbar, weil es sich bei den vereinbarten Maßnahmen um die Hauptleistungspflichten handle, die nicht der Billigkeitskontrolle unterlägen. Außerdem sei der Inhalt des Wechselangebots in einer Dienstvereinbarung geregelt, so dass gem. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB eine Überprüfung ausscheide. Die Rechtsfolgen seien der Klagepartei durchaus bekannt gewesen und die Überlegungsfrist ausreichend. Auch wenn die Klausel ganz entfalle, wäre durch die Erklärung des Wechsels auf eine neue Versorgungsordnung die alte Versorgungsordnung insgesamt abgelöst worden. Die Regelungen seien weder intransparent, noch unangemessen. Eine Falschinformation über den Fortbestand der Gewährträgerhaftung sei nicht erfolgt. Nach der neuen gesetzlichen Regelung bestünde die Gewährträgerhaftung für die VO 2010 fort, weil vom Grund-

satz der Einheit einer Versorgungszusage auch bei Änderungen im Versorgungssystem auszugehen sei. Diese Ansicht werde durch zwei Rechtsgutachten belegt. Eine Unwirksamkeit wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage komme nicht in Betracht, da es um das Vorhandensein oder den Eintritt gewisser Umstände gehe und nicht um die Beurteilung einer Rechtsfrage.

Vorsorglich für den Fall, dass der Klage stattgegeben würde, habe die Beklagte einen Anspruch auf Rückabwicklung des Eintritts der Klagepartei in die neue Versorgungsordnung nebst erfolgter Zahlungen.

Die Beklagte beantragte daher erstinstanzlich im Wege der Widerklage hilfsweise für den Fall des Unterliegens der Beklagten hinsichtlich des Klageabweisungsantrags:

1. Die Beklagte zur Erteilung des Versorgungsrechts nur Zug um Zug gegen Rückabwicklung der im Rahmen der Umstellung erworbenen Versorgungsanwartschaften zu verurteilen.
2. Die Klagepartei zu verurteilen, an die Beklagte € 19.234,00 nebst Zinsen daraus i.H.v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerwiderung vom 17.02.2014 zu zahlen.
3. Die Klagepartei zu verurteilen, an die Beklagte € 1.840,57 nebst Zinsen daraus i.H.v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung dieses Schriftsatzes zu zahlen.

Die Klagepartei beantragte diesbezüglich:

Abweisung der Widerklage.

Die Klagepartei machte insoweit erstinstanzlich geltend, dass die Ablösung der ihr bereits zugesagten beamtenrechtlichen Versorgung nach 10 Jahren durch die Wechselvereinbarung und die Zahlung der entsprechenden Prämien wirksam gewesen sei. Lediglich der Verzicht auf die Erteilung einer Versorgungszusage sei unwirksam. Daher bestehe kein Anspruch der Beklagten auf Rückzahlung der an die Klagepartei ausgezahlten Prämien.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 26.02.2015 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass die Klagepartei keinen Anspruch auf Erteilung einer Versorgungszusage habe, da der grundsätzliche Anspruch aus betrieblicher Übung auf Erteilung einer Versorgungszusage durch die Wechselvereinbarung gemäß Anlage 3a zum Angebot vom 05.02.2010 entfallen sei. Insofern sei durch die Zustimmung zur Überführung der Versorgung in VO 2010 das vorher existierende Versorgungssystem, bestehend aus der VK 1 und dem Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsrechts bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen nach 20 Jahren, abgelöst worden. Die Wechselvereinbarung sei auch nicht durch die Anfechtung entfallen. Eine Anfechtung gem. § 123 Abs. 1 BGB greife nicht durch, da bereits bezüglich des Irrtums der Klagepartei ein schlüssiger Vortrag fehle. Insoweit fehle es an Angaben darüber, von welchen Vorstellungen die Klagepartei ausgegangen sei und inwieweit sich das Verhalten der Beklagten hierauf ausgewirkt haben solle. Objektiv hätten durch die Information durch den Gesamtpersonalrat vom 04.02.2010 und die Information der Beklagten im persönlichen Angebot vom 05.02.2010 alle erforderlichen Informationen vorgelegen. Es sei klar gewesen, dass beide beamtenähnlichen Versorgungssysteme durch die kostengünstigere VO 2010 abgelöst werden sollten. Aus den Informationen sei auch klar hervorgegangen, dass durch den Systemwechsel auch das Versorgungsrecht mit den sonstigen Bestandteilen wie Beihilfeberechtigung, Kündigungsschutz und Befreiung von Sozialversicherungspflicht entfallen sollten. Dies ergebe sich auch aus dem Hinweis des Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats am 02.12.2009. Des Weiteren beziehe sich die von der Klagepartei behauptete Täuschung auch nicht auf Tatsachen im Sinne objektiv nachprüfbarer Umstände, sondern vielmehr auf die rechtliche Einschätzung der Beklagten. Ein entsprechender Irrtum hinsichtlich der rechtlichen Beurteilung sei aber nicht im Sinne von § 123 BGB relevant. Schließlich liege auch kein vorwerfbares Verhalten der Beklagten vor. Diese habe die von ihr vertretene Rechtsmeinung vertreten dürfen, zumal sowohl in einem Gutachten als auch in verschiedenen erstinstanzlichen Entscheidungen die Rechtsmeinung der Be-

klagten ebenfalls vertreten wurde. Eine Täuschung liege auch nicht darin, dass die Beklagte ihre Rechtsauffassung über den Fortbestand der Gewährträgerhaftung weiterhin vertreten habe. Auch insoweit hätten Gutachten die Rechtsmeinung der Beklagten bestätigt. Eine Anfechtung gem. § 119 BGB über den Inhalt der mit Unterzeichnung der Wechselvereinbarung gemäß Anlage 3a zum Angebot vom 05.02.2010 abgegebenen Erklärung, greife nicht durch. Auch hier fehle bereits jeder nachvollziehbare Vortrag der Klagepartei, weshalb die im Anfechtungsschreiben vom 08.05.2013 erklärte Anfechtung geeignet sein solle, die Frist des § 121 Abs. 1 BGB zu wahren. Des Weiteren fehle es an der Darlegung eines erforderlichen subjektiven Irrtums. Die Klagepartei habe auch keinen Anspruch auf Schadensersatz gem. §§ 280 Abs. 1, 249 Abs. 1 BGB wegen einer Verletzung von vertraglichen Aufklärungspflichten oder Falschberatung. Eine Falschberatung scheide aus, weil die Beklagte keine falschen Tatsachen genannt habe, sondern lediglich ihre Rechtsmeinung vertreten habe. Zudem setze das Bestehen einer Aufklärungspflicht ein Informationsdefizit voraus. Ein solches habe aber nicht vorgelegen, da die Klagepartei umfassend informiert worden sei, zum einen durch die von der Beklagten eingerichtete Website, zum anderen auch durch Informationen der Personalratsseite. Die Klagepartei habe auch das Angebot gehabt, individuelle Informationen und Fragen beantwortet zu erhalten. Die Beklagte sei auch nicht verpflichtet gewesen quasi gegenüberstellend darzustellen, welche Ansprüche jeweils nach dem alten und neuen System bestanden hätten. Des Weiteren sei es auch nicht darauf angekommen, von welcher Seite, von der Beklagten selbst oder vom Personalrat, Aufklärung vorgelegen hätte. Entscheidend sei lediglich, dass die Informationen vorhanden gewesen seien. Schließlich sei die Erklärung, mit der das Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen erklärt wurde, auch nicht nach AGB-Recht unwirksam. Es liege keine überraschende Klausel i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB vor, da die Klausel weder ungewöhnlich noch überraschend sei. Die Wechselvereinbarung habe unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ aus drei Absätzen bestanden. Die drei Absätze seien kurz und übersichtlich gewesen und insoweit aufgrund der Klarheit des Textes sei auch davon auszugehen, dass der Inhalt zur Kenntnis genommen worden sei. Zudem sei es Sinn und Zweck der gesamten Wechselvereinbarung gewesen, die Ablösung des alten Versorgungssystems durch ein neues Versorgungssystem zu erreichen. Dazu habe auch die Beseitigung des sog. Versorgungsrechts gehört. Die Klausel sei daher weder objektiv ungewöhnlich noch überraschend gewesen. Die Klausel verstoße auch nicht gegen das Verbot einer unangemessenen Benachteiligung.

gung. Als Hauptabrede unterliege die Erklärung keiner Inhaltskontrolle. Sie sei auch hinreichend transparent. Die Regelung sei inhaltlich gut verständlich und von ihrem Sinn und Zweck her auch eindeutig. Dabei sei es auch nicht maßgeblich, ob dem Wortlaut nicht zu entnehmen sei, ob die Einstellung der Erteilung von Direktzusagen bereits auf einer einseitigen Entscheidung der Beklagten beruhe, oder sich eine Berechtigung aufgrund des Vertragsschlusses ergebe, da jedenfalls klar gewesen sei, dass bei Abschluss der Vereinbarung jedenfalls das Versorgungsrecht nicht mehr geltend gemacht werden könne. Der Regelung komme auch Vergleichscharakter zu, insbesondere vor dem Hintergrund der Vielzahl von Klageverfahren, bei denen gerade die Rechtsfrage streitig gewesen sei, inwieweit das Versorgungsrecht durch die Beklagte eingestellt werden durfte.

Gegen dieses, der Klagepartei am 16.04.2015 zugestellte, Endurteil richtet sich die Berufung der Klagepartei mit Schriftsatz vom 29.04.2015, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Klagepartei ist im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass sie Anspruch auf das Angebot eines Versorgungsvertrages habe. Die von der Klagepartei abgegebene Erklärung sei schon nicht dahingehend auszulegen, dass ein Verzicht auf die Erteilung bzw. das Angebot des Versorgungsrechts nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit erfasst sei. Nach dem Anschreiben vom 05.02.2010 habe sich die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung lediglich auf die erste Stufe der betrieblichen Altersversorgung, nämlich die Unterstützungskassenversorgung nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit bezogen. Das Versorgungsrecht sei mit keinem Wort angesprochen worden. Daher habe die Klagepartei in keiner Weise davon ausgehen müssen, dass ihre Erklärung sich auch auf das Versorgungsrecht beziehe. Entsprechend habe die Beklagte auch stets von einer bereits getroffenen Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts gesprochen, so dass die Klagepartei auch nicht davon habe ausgehen müssen, dass eine Erklärung ihrerseits, bezogen auf das Versorgungsrecht erforderlich sei und überhaupt abgegeben werde. Der Erklärung der Klagepartei, sie stimme der Einstellung der Erteilung der Direktzusagen zu, sei daher auch keinerlei Rechtsbindungswille im Sinne einer abgegebenen Willenserklärung beizumessen. Darüber hinaus habe die Beklagte auch die Klagepartei arglistig getäuscht, nachdem sie der Klagepartei gegenüber vorgetäuscht habe, dass rechtlich die Einstellung der Erteilung der Direktzusagen zulässig sei. Insoweit habe auch eine Täu-

schung über eine Tatsache und nicht nur über eine Rechtsmeinung vorgelegen. Jedenfalls sei die Klagepartei einem Inhaltsirrtum unterlegen, da sie davon ausgegangen sei, dass angesichts der geschilderten einseitigen Einstellung der Erteilung von Direktzusagen eine Erklärung ihrerseits mit der Wirkung eines Verzichts auf das Versorgungsrecht nicht abgegeben wurde. Da die Beklagte die Klagepartei insofern getäuscht habe dahingehend, ein Verzicht sei nicht nötig und würde auch nicht abgegeben werden, sei die Beklagte jedenfalls im Wege des Schadensersatzes wegen vorsätzlicher Täuschung verpflichtet, die Klagepartei so zu behandeln, als wäre die Erklärung nicht abgegeben worden. Insoweit habe die Beklagte jedenfalls eine Nebenpflicht verletzt, da sie der Klagepartei gegenüber nicht klargestellt habe, dass ein Verzicht ihrerseits erklärt werde. Die Beklagte habe auch nicht hinreichend über die Folgen der Erklärung der Klagepartei aufgeklärt. Insofern seien auch die Aufklärungen durch den Personalrat dem Arbeitgeber nicht zuzurechnen, da die Beklagte selbst verpflichtet sei, die Aufklärung durchzuführen, zudem auch die Informationen im Intranet unzureichend gewesen seien. Hierdurch sei auch infolge der niedrigeren Rente ein deutlicher Schaden der Klagepartei entstanden. Schließlich sei auch unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage jedenfalls infolge der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die Grundlage der beiderseitigen Erklärungen, nämlich der Wirksamkeit der einseitigen Einstellung des Versorgungssystems durch die Beklagte, nachträglich entfallen. Die Zustimmungserklärung sei zumindest aber unter dem Gesichtspunkt des AGB-Rechts unwirksam. Vor allem habe es sich bei einer Erklärung der Zustimmung zur Einstellung der Direktzusagen um eine überraschende Klausel gehandelt, die zum einen objektiv ungewöhnlich gewesen sei und zudem auch noch im Text unter falscher Überschrift versteckt gewesen sei. Die Klagepartei habe mit einer entsprechenden Erklärung nicht rechnen müssen. Insbesondere im Hinblick auf das Anschreiben und die Bezugnahme lediglich auf die Versorgungskassenversorgung sei jedenfalls die Klausel, soweit überhaupt eine Einwilligung erklärt worden sei, überraschend gewesen. Die Klägerin würde auch unangemessen benachteiligt, da jedenfalls nicht eine Hauptpflicht des Vertrages betroffen sei, sondern allenfalls eine Nebenpflicht in der Zustimmung zur Einstellung der Direktzusagen gelegen habe. Diese Nebenpflicht des Vertrages sei voll überprüfbar. Zum einen sei die Einstellungszustimmung schon intransparent erklärt worden, da nach dem Gesamtzusammenhang von Anschreiben und Anlage jedenfalls nicht ersichtlich gewesen sei, dass mit den Begrifflichkeiten Direktzusage und Versorgungsvertrag eine Zustimmung zum Verzicht auf das Versorgungsrecht insgesamt

erfolgt sei. Jedenfalls sei ein entsprechender Verzicht unangemessen, da er nicht durch eine entsprechende Gegenleistung ausgeglichen werde. Die Wechselprämie als solche könne nicht als maßgebliche Gegenleistung angesehen werden, da sie lediglich zu einer Verringerung des Kapitals geführt habe, das zur Überführung der unverfallbaren Anwartschaften zur Verfügung gestanden habe. Dies habe ein Gutachten ergeben. Letztlich habe lediglich eine Sprinterprämie vorgelegen. Allenfalls habe die Klagepartei auch nur auf die echte betriebliche Altersversorgung im Renteneintritt verzichtet, nicht aber auf die zusätzlichen Vorteile des Versorgungsrechts, nämlich die Sozialversicherungsfreiheit, den Beihilfeanspruch und den zusätzlichen Kündigungsschutz. Entsprechend bestehe die betriebliche Übung wenigstens hinsichtlich dieser Bestandteile des Versorgungsrechts fort. Der Vereinbarung habe auch kein Vergleichscharakter zugrunde gelegen. Ein entsprechender Wortlaut und Inhalt der Erklärungen könne diesen nicht entnommen werden. Hätte eine entsprechende Regelung getroffen werden sollen, hätte dies entsprechend klar formuliert werden müssen. Die Beklagte handle auch widersprüchlich, wenn sie entgegen ihren eigenen ständigen Verlautbarungen, die Direktzusage sei von ihr eingestellt worden, nunmehr eine Zustimmung der Klagepartei zu dieser Einstellung verlange und annehme.

Die weiteren Voraussetzungen für die Erteilung des Versorgungsrechts, nämlich eine gute Beurteilung und ein Gesundheitszustand, der eine vorzeitige Ruhestandsversetzung nicht erwarten lasse, lägen bei der Klagepartei vor. Dies ergebe sich zum einen aus den Beurteilungen in der Personalakte der Klagepartei, zum anderen aus einem etwaig einzuholenden Sachverständigengutachten.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 26.02.2015 in dem Verfahren 22 Ca 14522/13 wird geändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klagepartei mit Wirkung zum 01.10.2013 in Ergänzung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag vom 01.01.2000 eine Vertragsänderung wie folgt anzubieten:

§ 1. Zusage.

Die Bank gewährt der Mitarbeiterin Leistungen bei Krankheit, Dienstunfähigkeit und im Alter sowie ihren Hinterbliebenen (Witwer und Waisen) Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieses Vertrags.

§ 2. Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall.

Bei Krankheit hat die Mitarbeiterin 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 die Mitarbeiterin in entsprechender Anwendung des Art. 65 Abs. 1 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 der Mitarbeiterin in den Ruhestand, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin 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 die Mitarbeiterin 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) Die Mitarbeiterin kann auf ihren Antrag zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das in Art. 64 BayBG festgelegte Lebensalter vollendet hat (derzeit: 64. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung 60. Lebensjahr).

§ 5. Vertragskündigung.

- (1) Die Mitarbeiterin kann ihren 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 der Mitarbeiterin 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 der Mitarbeiterin liegt, kann die Bank die Mitarbeiterin 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 die Mitarbeiterin 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 die Mitarbeiterin durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss in den Ruhestand versetzen, wenn sie infolge eines Gebrechens oder einer Schwäche ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer dienstlichen Obliegenheiten dauernd unfähig ist. Die Regelungen des Art. 65 Abs. 2 und Abs.4 BayBG sowie des § 29 BeamStG gelten entsprechend.

§ 6. Höhe der Versorgungsbezüge.

- (1) Die Bank verpflichtet sich, der Mitarbeiterin 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 der Mitarbeiterin 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 Versorgungsbezüge.
- (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 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 der Mitarbeiterin Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Unfallfürsorgevorschriften.

- (2) Die Mitarbeiterin verpflichtet sich, einen etwaigen gesetzlichen Schadenersatzanspruch, der ihr 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 der Mitarbeiterin deren Hinterbliebenen ein gesetzlicher Schadenersatzanspruch gegen einen Dritten zu, so kann die Bank die Gewährung der Hinterbliebenenbezüge insoweit von der Abtretung des Schadenersatzanspruchs abhängig machen, als sie infolge der Körperverletzung oder Tötung zur Gewährung einer Versorgung oder sonstigen Leistung verpflichtet ist.

§ 9. Sozialversicherung.

Die Mitarbeiterin 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 der Mitarbeiterin.

§ 10. Unverfallbarkeit.

Die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt; die Unverfallbarkeitsfrist nach § 1b 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.

Hilfsweise:

3. Es wird festgestellt, dass die Klagepartei aufgrund betrieblicher Übung folgende Rechte hat:

1. Kündigungsschutz

Die Beklagte 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 der Klagepartei liegt, kann die Beklagte den Arbeitsvertrag frist- und entschädigungslos kündigen.

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

b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

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

c) Wegen Dienstunfähigkeit:

Die Beklagte kann die Klagepartei durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss in den Ruhestand versetzen, wenn sie infolge eines Gebrechens oder einer Schwäche ihrer körperlichen und geistigen Kräfte zur Erfüllung ihren dienstlichen Obliegenheiten dauernd unfähig sind. Die Regelung des Art. 65 Abs. 2 und Abs. 4 BayBG sowie des § 29 BeamtStG gelten entsprechend.

2. Anspruch auf Beihilfe und Entgeltfortzahlung

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

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte ist weiterhin der Auffassung, das die Klagepartei durch Unterzeichnung der Anlage 3a wirksam der Einstellung der Direktzusagen zugestimmt hat und hiermit der Umstellung des gesamten Systems der betrieblichen Altersversorgung zugestimmt hat, einschließlich eines Verzichts auf einen möglichen Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts. Insofern sei die Erklärung der Klagepartei klar dahingehend auszulegen, dass auch das Versorgungsrecht der Klagepartei nicht mehr zustehe, da dies ständiger Diskussionsstoff innerhalb der Belegschaft der Beklagten gewesen sei und infolge der Informationen, die der Klagepartei, sei es von der Beklagten, sei es vom Personalrat, zugekommen seien, klar gewesen sei, dass die Umstellung des Versorgungssystems auf das neue System VO 2010 eine Gesamtablösung des bisherigen zweistufigen Systems beinhalte. Insofern seien die Begleitumstände und die Interessenlage auch zu berücksichtigen, mithin die Intranet-Informationen, aber auch die Tatsache, dass die Beklagte keine Leistungen nur vorübergehend an Mitarbeiter erbringen wollte, die den Übergang in das System VO 2010 zugestimmt hätten, wenn später die Erteilung des Versorgungsrechts trotzdem noch hätte erfolgen sollen. Insofern wäre ein Bestehenbleiben des Anspruchs auf das Versorgungsrecht mit gleichzeitiger Erbringung der Leistungen, etwa der Wechselprämie und der sonstigen Beitragszahlungen zur BVV, sinnlos gewesen. Der Regelungszweck einer Gesamtablösung der alten Versorgungssysteme wäre hierdurch nicht erreicht worden. Es fehle auch hinsichtlich der Anfechtung wegen widerrechtlicher Täuschung an einer Täuschungshandlung, da nur subjektive Werturteile von Seiten der Beklagten wiedergegeben worden seien, ein Irrtum der Klagepartei nicht ersichtlich sei und zudem auch keine Arglist im Sinne einer vorsätzlichen Täuschung von Seiten der Beklagten erkennbar sei, nachdem diese aufgrund des erstellten Gutachtens ihre Rechtsmeinung habe vertreten dürfen. Hinsichtlich eines Inhaltsirrtums sei die Einhaltung der Anfechtungsfrist nicht erkennbar. Die Beklagte habe auch keine Aufklärungspflicht getroffen, da die maßgeblichen Umstände der Klagepartei bekannt gewesen wären. Insbesondere sei der Klagepartei bekannt gewesen, dass es bereits klagestattgebende Urteile der ersten Instanz bezüglich des Anspruchs auf Erteilung eines Versorgungsrechts gegeben habe. Im Rahmen von Informationsveranstaltungen seien weitere Informationen weitergegeben worden. Insbesondere sei auch über das Intranet hinreichend informiert worden, zumal die Klagepartei auch aufgrund der Betriebsordnung verpflichtet gewesen sei, vom Inhalt des Intranet Kenntnis zu nehmen. Ein Schadensersatz scheide auch deswegen aus, weil die Beklagte eine vertretbare Rechtsansicht geäußert habe und auch kein Ver-

schulden treffe. Zudem sei auch eine Kausalität nicht anzunehmen, da aufgrund der zum damaligen Zeitpunkt herrschenden Unsicherheit über den Rechtsanspruch auf Erteilung eines Versorgungsrechts, die Klagepartei selbst bei entsprechender Aufklärung den Weg der VO 2010 gewählt hätte. Ein Schaden sei zudem noch nicht feststellbar. Die Geschäftsgrundlage sei nicht weggefallen, da die wirksame einseitige Einstellung des Versorgungsrechts nicht beiderseitiger übereinstimmender Wille und Grundlage der abgeschlossenen Vereinbarung gewesen sei. Schließlich würde die Zustimmung auch unter AGB-Rechtsgesichtspunkten nicht unwirksam sein. Die Klausel sei nicht überraschend, da sie angesichts der objektiven Umstände, wie sie in der ständigen Information und Diskussion bekannt gewesen wären, durchaus zu erwarten gewesen sei. Es sei eine Gesamtablösung gewollt gewesen und daher habe die Klagepartei auch mit einer entsprechenden Erklärung durchaus rechnen müssen. Dies insbesondere auch wegen des Vergleichscharakters der getroffenen Vereinbarung, da zum damaligen Zeitpunkt die Ansprüche höchst streitig gewesen sein und letztlich die Klagepartei nur den Weg des geringsten Risikos gewählt habe. Die Kenntnisnahme der Klausel sei auch drucktechnisch zu erwarten gewesen, da sie eigens abgesetzt gewesen sei. Auch die verwendeten Begrifflichkeiten, wie Direktzusage und Versorgungsrecht, seien eindeutig belegt gewesen und der Klagepartei bekannt gewesen. Daher könne sich die Klagepartei auch nicht darauf berufen, nicht gewusst zu haben, welche Erklärungen sie abgebe. Wegen der Begleitumstände und Informationen sei auch die Abgabe einer entsprechenden Erklärung nicht subjektiv überraschend gewesen. Insoweit sei ohnehin auf einen Durchschnittsmitarbeiter abzustellen. Die Klausel sei auch hinreichend transparent. Zudem finde eine Transparenzkontrolle schon deswegen nicht statt, weil durch die Erklärung lediglich die Dienstvereinbarung umgesetzt würde. Jedenfalls sei aus den begleitenden Umständen heraus die Erklärung eindeutig verständlich gewesen. Der Wegfall des Versorgungsrechts sei gerade bezweckt und bekannt gewesen. Eine unangemessene Benachteiligung scheide deswegen aus, weil eine Hauptleistungspflicht auch in dem Verzicht auf das Versorgungsrecht gelegen habe und insoweit eine Überprüfung nicht statfinde. Unangemessenheit scheitere auch am Vergleichscharakter der Vereinbarung. Die Wechselprämie sei auch geleistet worden wegen des Verzichts auf das Versorgungsrecht und auf die Klage, wie es insbesondere der Rede des Gesamtpersonalratsvorsitzenden zu entnehmen war. Die Wechselprämie habe auch nicht aus dem Kapital für die Überführung der Anwartschaften finanziert werden müssen. Das von Seiten der Klagepartei vorgelegte Gutachten bestätige

dies. Bei dem Versorgungssystem, das durch die VO 2010 abgelöst wurde, habe es sich um ein einheitliches, aufeinander aufbauendes System gehandelt und nicht um zwei getrennte Systeme. Daher sei auch nicht nur das System der betrieblichen Altersversorgung bei 10jähriger Betriebszugehörigkeit abgelöst worden. Die Klagepartei habe vielmehr erkennbar mit Rechtswirkung nach außen, eine entsprechende Erklärung mit ihrem Einverständnis abgegeben. Die hilfsweise erhobene Feststellungsklage sei unzulässig. Insoweit könne die Erweiterung des Berufungsantrags nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist nur auf die in der Berufungsbegründung angeführten Gründe gestützt werden. Zudem habe auch keine isolierte betriebliche Übung auf die zusätzlichen Vorteile des Versorgungsrechts bestanden, sondern nur eine einheitliche betriebliche Übung bezüglich des Versorgungsrechts mit allen Bestandteilen. So sei die Umstellungsvereinbarung auch auf alle Bestandteile des Versorgungsrechts zu beziehen. Schließlich lägen auch die weiteren Voraussetzungen für die Erteilung des Versorgungsrechts, nämlich die gute Beurteilung und ein entsprechender Gesundheitszustand der Klagepartei, nicht vor. Die Klagepartei habe diesbezüglich auch nicht substantiiert vorgetragen.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 29.04.2015, 15.06.2015, 10.07.2015, 27.07.2015, 28.07.2015 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

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

Entgegen der Auffassung der Beklagten setzt sich die Klagepartei mit den Argumenten des erstinstanzlichen Urteils hinreichend auseinander, so dass die Berufung tatsächlich zulässig ist. Dies schon deshalb, weil die Klagepartei sich nicht nur darauf beschränkt, pauschal auf ein Urteil hinzuweisen (vgl. BAG Urt. v. 19.02.2013 – 9 AZR 543/11), das die Argumentation der Klagepartei stützt, sondern sich die im Urteil gegebene Begründung ausdrücklich zu eigen gemacht hat und als quasi eigene Begründung in ihren Schriftsatz mit aufgenommen hat. Das gilt insbesondere für das Argument der Klagepartei, sie habe im Hinblick auf die Auslegung der abgegebenen Erklärung nicht auf das Versorgungsrecht verzichtet, sondern lediglich der Überführung ihrer bisherigen Anwartschaften nach der ersten Stufe der betrieblichen Altersversorgung, der VK 1 in die neue VO 2010 zugestimmt. Dies ergebe insbesondere die Auslegung der Erklärung in Verbindung mit dem Begleitschreiben. Wäre diese Ansicht zutreffend, so hätte die Klägerin tatsächlich, da sie dann nicht auf die Erteilung des Versorgungsrechts verzichtet hätte, den entsprechenden eingeklagten Anspruch. Dieses neue Argument, das in der erstinstanzlichen Argumentation der Klagepartei keine Rolle spielte, konnte die Klagepartei auch noch im Berufungsverfahren vorbringen, da dieses Argument rechtzeitig im Rahmen der Berufungsbegründung erhoben wurde und dieses neue Angriffsmittel weder im ersten Rechtszug zurückgewiesen wurde, noch zu einer Verzögerung des Rechtsstreits führt, § 67 Abs. 1 und 2 ArbGG. Darüber hinaus hat die Klagepartei insbesondere im Hinblick auf die Argumentation des Arbeitsgerichtes bezüglich der Irrtumsanfechtung und die AGB-rechtliche Problematik sich ebenfalls, z. T. unter Übernahme von Argumentationen aus einem erstinstanzlichen Urteil, hinreichend mit den Gründen des erstinstanzlichen Urteils auseinandergesetzt. Auch bei Zutreffen dieser Argumentation wäre die von ihr angegriffene Klausel unwirksam und würde sich insoweit der eingeklagte Anspruch ergeben. Da somit eine hinreichende Auseinandersetzung mit dem erstinstanzlichen Urteil auch durch Einbringen neuer Argumentationen vorliegt, war die Berufung zulässig.

Die vorgenommene Klageänderung im Hinblick auf den zuletzt gestellten Antrag, nicht mehr gerichtet auf Zustimmung der Beklagten zum Versorgungsvertrag, sondern auf Verurteilung der Beklagten zur Abgabe eines Angebotes ist zumindest gem. § 533 Nr.1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG sachdienlich und deshalb zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet.

1. Die Klagepartei hat keinen Anspruch auf Unterbreitung eines Angebots auf Abschluss eines Versorgungsvertrages gemäß dem von der Klagepartei eingeklagten Mustervertrag, da die Klagepartei mit Unterzeichnung der Anlage 3a zum Angebot zur Überführung der betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO 2010 am 10.03.2010 mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung hinsichtlich des Versorgungsrechts sich einverstanden erklärt hat und somit eine Zustimmung dahingehend erteilt hat, dass das entsprechende Versorgungsrecht ihr nicht mehr angeboten werden muss.

a) Die Erklärung der Klagepartei *„Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden“* ist nicht nur dahingehend zu verstehen, dass die Klagepartei lediglich mit einer Überführung ihrer Ansprüche nach VK 1 auf die VO 2010 einverstanden ist, sondern dass sie tatsächlich hiermit ihre Ansprüche auf Erteilung des Versorgungsrechts durch Angebot des streitgegenständlichen Versorgungsvertrags verzichtet hat bzw. zu erkennen gegeben hat, diesen Anspruch künftig nicht mehr geltend zu machen. Dies ergibt die Auslegung dieser Erklärung insbesondere unter Berücksichtigung der verwendeten Begrifflichkeiten der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung unter Verwendung des Begriffes „Versorgungsrecht“.

aa) Bei der Auslegung von Willenserklärungen ist gem. §§ 133, 157 BGB der in der Erklärung verkörperte maßgebliche Wille der Parteien zu berücksichtigen. Lässt sich ein übereinstimmender Wille feststellen, so ist dieser allein maßgeblich, auch wenn er in dem Vertrag nur einen unvollkommenen oder gar keinen Ausdruck gefunden hat. Lässt sich jedoch ein solch übereinstimmender Wille nichtfeststellen, sind die jeweiligen Erklärungen der Vertragsparteien jeweils aus der Sicht des Erklärungsempfängers auszulegen, wie er sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Die Auslegung hat ausgehend vom Wortlaut, der nach dem Sprachgebrauch der jeweiligen Verkehrskreise zu bewerten ist, alle den Parteien erkennbaren Begleitumstän-

de, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen. Hierzu gehören vornehmlich die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien nach Vertragsabschluss, der Zweck des Vertrages und die bei Vertragsschluss vorliegende Interessenlage (vgl. z.B. BAG Urteil v. 12.11.2013 – 1 AZR 475/12; Urteil v. 19.11.2008 – 10 AZR 671/07). Auch bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen, wie sie hier vorliegen, gilt, dass sie so auszulegen sind, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Soweit der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (vgl. BAG Ur. v. 21.01.2015 – 10 AZR 64/14). Begleitumstände, die nicht ausschließlich die konkrete Vertragssituation betreffen, sondern den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleiten, sind bei der Auslegung heranzuziehen (vgl. BAG Ur. v. 15.02.2011 – 3 AZR 35/09).

bb) Der übereinstimmende Wille der Parteien geht aber nicht dahin – auf dieses Verständnis hat sich die Klagepartei berufen -, dass das von Seiten der Beklagten unterbreitete Angebot vom 05.02.2010, insbesondere unter Berücksichtigung des Begleitschreibens, nur die bestehende Anwartschaft hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung, die sich aus der Erfüllung der 10jährigen Betriebszugehörigkeit im Sinne einer beamtenähnlichen Versorgung ergab, vermittelt durch eine über die Versorgungskasse eingerichtete Versorgung, die sog. VK 1, die erste Stufe des Systems der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten, ablösen sollte durch Erklärung der Zustimmung, dass diese Anwartschaft in die Versorgung nach der VO 2010 übergeführt werden sollte. Die Klagepartei schließt dies daraus, dass in dem Schreiben die zweite Stufe des Versorgungssystems der Beklagten, das Versorgungsrecht, das nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit jeweils durch Direktzusage und Abschluss des Versorgungsvertrages angeboten wird, nicht erwähnt worden sei. Daher habe die Klagepartei dieses Angebot nur bezogen auf die Überführung der VK 1 verstehen können und auch nur hierzu ihr Einverständnis erklärt.

Ein entsprechender übereinstimmender Wille der Parteien liegt aber gerade nicht vor. Der Wille der Beklagten war es, mit der vorliegenden Erklärung eine Gesamtablösung des bisherigen bei der Beklagten bestehenden Versorgungssystems, also beider Stufen, der

nach 10- und der nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit vermittelten Ansprüche durch Überführung in die VO 2010 zu erreichen.

Vielmehr geht die Kammer von einem übereinstimmenden Willen der Parteien aus dahingehend, dass die Parteien tatsächlich durch das Angebot und dessen Annahme das gesamte Versorgungssystem ablösen und in die Ansprüche nach der VO 2010 überführen wollten, insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärungen erhebliche Unsicherheiten dahingehend bestanden, ob die Klagepartei tatsächlich einen Anspruch auf Angebot des Versorgungsvertrages bei Erfüllung der 20jährigen Betriebszugehörigkeit haben würde. Es liegt nahe, dass im Zeitpunkt der Abgabe der Erklärungen letzten Endes der übereinstimmende Wille der Parteien dahingehend, diese bestehende Unsicherheit dadurch zu beseitigen, dass letztlich die Ansprüche nach VO 2010 gelten sollten und die Klagepartei für den Verzicht auf die Ansprüche auf Erteilung des Versorgungsrechts auch einen Ausgleich durch Zahlung der Wechselprämie erhalten sollte.

Dieser Wille ist maßgeblich, selbst wenn man der Ansicht der Klagepartei folgen würde, dass in dem Angebot und der Annahme letztlich der Verzicht auf das Versorgungsrecht keinen Ausdruck gefunden hat (vgl. BAG Ur. v. 12.11.2013 – 1 AZR 475/12).

Wie oben dargelegt war es der Wille der Beklagten, die Versorgungsansprüche insgesamt neu zu regeln. Es sollte nicht nur ein Teil der Versorgungsansprüche der Mitarbeiter, nämlich diejenigen nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit, die über das Versorgungskassensystem gewährt worden waren, nunmehr in die VO 2010 überführt werden, sondern generell das gesamte System auf neue Füße gestellt werden. Dieser Wille der Beklagten kommt zumindest auch unvollständig in der Anlage 3a dahingehend zum Ausdruck, dass Bestandteil des Angebotes war, dass die Klagepartei ihr Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung der Versorgungsrechte erklären sollte. Des Weiteren kommt es dadurch zum Ausdruck, dass in dem Begleitschreiben auf die Überführung der Anwartschaft nach Maßgabe der Bestimmungen der Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.11.2009 verwiesen wird. In der Präambel der Dienstvereinbarung im ersten Absatz letzter Satz ist aber gerade festgehalten, dass der Vorstand und der Verwaltungsrat der BayernLB entschieden haben, die Systeme der betrieblichen Al-

tersversorgung grundlegend umzustellen. Im zweiten Absatz der Präambel ist als Bestandteil dieser Entscheidung ausdrücklich aufgeführt, dass keine individuellen Versorgungszusagen mehr erteilt werden. Das kann aber nur bedeuten, dass generell keinerlei Versorgungszusagen mehr erteilt werden, also sowohl solche nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit als auch solche nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit. Zudem ist die Rede von Systemen, also der Mehrzahl, nicht nur vom ersten Teil des Systems der betrieblichen Altersversorgung, der VK 1 der Versorgungskassenversorgung. Dies zeigt, dass der Wille der Beklagten dahin ging, sämtliche bei ihr bestehenden Elemente der betrieblichen Altersversorgung auf ein neues System umzustellen und zu überführen.

Gestützt wird dies zudem durch die Abläufe im Jahr 2009 und Anfang 2010 und die insoweit gegenüber den Mitarbeitern erfolgten Informationen, vor allem im Intranet. In diesen Informationen ist generell die Rede davon, dass das betriebliche Altersversorgungssystem der Beklagten umgestellt werden soll. Insbesondere etwa in der Intranet-Mitteilung vom 16.09.2009 (Bl. 39 d. A.) ist zu erkennen, dass generell die betriebliche Altersversorgung bei der BayernLB neu geregelt werden soll. Es wird darauf hingewiesen, dass das sog. Versorgungsrecht, das über die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung existiert, eingestellt wurde und auch die Richtlinien der Versorgungskasse abgeändert wurden. Entsprechend ist der Wille der Beklagten hieraus zu entnehmen, das gesamte Versorgungssystem der Beklagten auf neue Füße zu stellen. Dementsprechend war es Wille der Beklagten mit dem Angebot vom 05.02.2010 nicht nur die Versorgungsanwartschaften der VK 1 zu überführen, sondern das gesamte Versorgungssystem der Beklagten abzulösen.

Die Kammer geht dabei davon aus, dass auch der Wille der Klagepartei darauf gerichtet war, diese Ablösung vorzunehmen.

Zwar ist der Klagepartei zuzugeben, dass dem Begleitschreiben der Beklagten zum Angebot vom 05.02.2010 grundsätzlich nur die Überführung der Anwartschaften nach der VK 1 zu entnehmen ist. In dem Begleitschreiben wird das Versorgungsrecht nicht ausdrücklich angesprochen. Allerdings sind Hinweise auf den Willen der Beklagten darin zu sehen, dass im Betreff bereits von der Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung die Rede ist, also der Neuordnung des gesamten Systems der Versorgung, was sich

insbesondere im Verweis auf die Dienstvereinbarung widerspiegelt. So konnte die Klagepartei das Angebot der Beklagten auch entsprechend verstehen. Maßgeblich des Weiteren ist, dass in der eigentlichen Erklärung, die die Klagepartei abgegeben hat, nämlich in der Erklärung in der Anlage 3a, ausdrücklich davon die Rede ist, dass die Klagepartei der Einstellung der Erteilung der Direktzusagen zu einer beamtenähnlichen Versorgung (Versorgungsrecht) zustimmt.

Entgegen der Auffassung der Klagepartei und entgegen der Auffassung im von der Klagepartei zitierten Urteil der 33. Kammer des Arbeitsgerichts München, sind diese Begrifflichkeiten derart vorgeprägt, dass der Klagepartei eindeutig bewusst sein musste, welche Erklärung sie hiermit abgibt. Insoweit ist auf die vorgelegten Unterlagen, die den Mitarbeitern zur Verfügung standen, gerade im Hinblick auf die Informationen über das bei der Beklagten bestehende Versorgungssystem, zu verweisen. In der Präsentation aus dem Jahr 2008 (Bl. 364 ff. d. A.), in der das System der betrieblichen Altersversorgung in der BayernLB vorgestellt wurde, taucht bereits der Begriff des Versorgungsrechts auf mit der Darlegung, dass es sich hierbei um die sog. Versorgungszusage und die Beihilfezusage der BayernLB handelt. Auch wenn dort für die beiden Bestandteile des Versorgungssystems, dasjenige ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit und das ab vertraglicher Zusage, von einer dynamischen Gesamtversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Rede ist, so wurde der Begriff des Versorgungsrechts tatsächlich dahingehend stets gebraucht, dass es sich hierbei um dasjenige Recht handelte, das durch Angebot des Versorgungsvertrages die weitergehenden Versorgungsansprüche einschließlich Kündigungsschutz, Beihilfeanspruch und Entgeltfortzahlung beinhaltete, wie es bereits in der PV 72 als zweiter Teil des Versorgungssystems vorgesehen war. Gerade der Klammerzusatz „Versorgungsrecht“ zeigt, dass es sich hierbei nicht um den ersten Teil der beamtenähnlichen Versorgung handeln sollte, zu deren Einstellung die Klagepartei ihre Zustimmung geben sollte, sondern zum zweiten Teil. Dies ergibt sich darüber hinaus wiederum auch aus verschiedenen Intranet-Mitteilungen. In der Intranet-Mitteilung vom 22.07.2009 ist bereits die gleiche Wortwahl anzutreffen, nämlich die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht), welche endgültig eingestellt wird. Auch in der Intranet-Mitteilung vom 16.09.2009 wird gerade unter der Überschrift „Versorgungsrecht“ nochmals die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung dargestellt. In der Intranet-Mitteilung vom 22.11.2009 ist ebenfalls dargestellt, dass die Verhandlung-

gen vor der Einigungsstelle den Zweck haben, anstelle des beamtenähnlichen Versorgungssystems, ein marktübliches System einzuführen, also das bisherige gesamte System der beamtenähnlichen Versorgung umzustellen. Insbesondere auch die Intranet-Mitteilung des Personalrats vom 04.02.2010 (Bl. 139 d. A.) mit der Darstellung der verschiedenen Möglichkeiten, welche die Mitarbeiter hätten, zeigt, dass bei Annahme der VO 2010 die Direktzusage entfällt mit sämtlichen Bestandteilen, wie es bei der 4. Alternative unter Nachteilen ausdrücklich dargestellt ist.

Aufgrund dieser Begrifflichkeiten, die ständig bei der C. verwendet wurden, musste es der Klagepartei klar sei, dass mit dieser Zustimmungserklärung jedenfalls auch der Anspruch auf Erteilung des sog. Versorgungsrechts entfallen sollte und nicht nur die Anwartschaften nach der VK 1 in ein neues System übergeführt werden sollten.

Hinzu kommt, dass gerade im Vorfeld der abgegebenen Erklärungen generell, insbesondere auch von Seiten des Personalrats, kommuniziert wurde über die Streitfrage, ob die Beklagte ihrerseits diese beamtenähnliche Versorgung mittels Versorgungsrechts einseitig einstellen konnte. Die Mitarbeiter waren u.a. durch Intranet-Mitteilungen darüber informiert, dass Prozesse geführt wurden und auch schon gewonnen wurden, also gerade das Versorgungsrecht trotz dieser einseitigen Einstellung zugesprochen wurde. Andererseits hatte die Beklagte ihrerseits darauf hingewiesen, dass sie von einer Aufhebung dieser Entscheidung in der zweiten Instanz ausgehen würde. Für die Klagepartei bestand daher das Dilemma, die Frage des Bestehens des Anspruchs nicht endgültig abklären zu können. Natürlich hätte die Klagepartei auch die Zustimmungsfrist, die ja bis zum Ende des Jahres 2014 lief, abwarten können und zumindest die Entscheidung einer weiteren Instanz. Andererseits wäre ihr dann die Wechselprämie in erheblicher Höhe entgangen. Letztlich hat die Klagepartei die sichere Variante gewählt, nämlich die Aufgabe der Ansprüche auf Erteilung des Versorgungsrechts unter Überführung in das neue Versorgungssystem unter Inanspruchnahme der Wechselprämie. Ausgehend von den bestehenden Informationen ist daher tatsächlich von einem übereinstimmenden Willen der Parteien auszugehen, das bisherige gesamte Versorgungssystem in das neue System VO 2010 zu überführen. Dieser maßgebliche feststellbare übereinstimmende Wille ist daher zugrunde zu legen.

cc) Selbst wenn man einen entsprechenden übereinstimmenden Willen nicht explizit feststellen würde, so würde jedenfalls die Auslegung unter Berücksichtigung der Begleitumstände sowie auch unter Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte und des Zwecks des Vertrages für dieses Ergebnis sprechen. Hinsichtlich der den Parteien erkennbaren Begleitumstände kann auf das oben hinsichtlich der Intranet-Mitteilungen Dargestellte verwiesen werden. Diese Begleitumstände sprechen dafür, dass zum einen die Beklagte das Angebot unterbreiten wollte, das gesamte Versorgungssystem in ein neues System zu überführen und dies auch der Klagepartei erkennbar war, andererseits auch die Zustimmungserklärung der Klagepartei unter diesen Begleitumständen von Seiten der Beklagten dahingehend verstanden werden durfte, mit dieser Aufgabe des gesamten Versorgungssystems einverstanden zu sein. Dies auch gerade wegen der bestehenden, im Zeitpunkt der Erklärung vorliegenden Unsicherheiten hinsichtlich des Anspruches auf Erteilung eines Versorgungsrechts. Die Entstehungsgeschichte dieses Angebots und dieser Erklärungen sprechen also gerade dafür, dass das gesamte Versorgungssystem abgelöst werden sollte und dies auch Bestandteil der Erklärungen der beiden Parteien war. Des Weiteren spricht auch der Zweck des Vertrages hierfür. Denn es ist nicht einsichtig, dass die Beklagte lediglich mit ihrer Erklärung die Versorgungsanwartschaften nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit überführen wollte, um im Falle der Erfüllung der 20jährigen Betriebszugehörigkeit wiederum in das alte System zurückzufallen. Den Erklärungen der Beklagten war ja gerade zu entnehmen, dass das gesamte Versorgungssystem erneuert werden sollte. Dem wäre es gerade zu diametral entgegengelaufen, hätte man lediglich die Versorgungsanwartschaft nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit ablösen wollen und hierfür erhebliche finanzielle Leistungen aufwenden müssen, nur um dann wiederum nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit in das alte System zurückzufallen. Der Zweck des Vertrages war es gerade, dies zu verhindern. Auch dies spricht für eine entsprechende Auslegung der Erklärungen. Denn ein redlicher, verständiger Vertragspartner konnte die Erklärung nur so verstehen.

Somit ist festzuhalten, dass jedenfalls die Auslegung der abgegebenen Erklärungen dafür spricht, dass tatsächlich die Klagepartei einen Verzicht auch auf Ansprüche auf Erteilung des Versorgungsvertrages abgeben wollte.

b) Die Klagepartei wollte auch erkennbar nach dem Empfängerhorizont eine entsprechende Willenserklärung abgeben. Inhalt ihrer Zustimmungserklärung war nicht nur eine deklaratorische Erklärung, welche ohne Rechtswirkung nach Außen sein sollte, etwa in der Hinsicht, dass der von Seiten der Beklagten mitgeteilten Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts von Seiten der Klagepartei nicht entgegengetreten würde, also angesichts dieser Einstellung gerade keine Willenserklärung diesbezüglich von Seiten der Klagepartei abgegeben werden sollte. Ob ein entsprechender Rechtsbindungswille vorliegt, richtet sich letztlich danach, ob der Erklärende bei Anwendung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt hätte erkennen und vermeiden können, dass seine Äußerung nach Treu und Glauben und der Verkehrssitte als Willenserklärung aufgefasst werden durfte. Maßgeblich ist demgemäß, entweder ohnehin, ob der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben und nach der Verkehrssitte von einem Rechtsbindungswillen ausgehen darf (vgl. etwa BAG Urteil v. 05.02.1971 – 3 AZR 28/70 zur Entstehung einer betrieblichen Übung) oder ob jedenfalls der Erklärende erkennen musste, dass seine Erklärung als eine solche mit Rechtsbindungswillen aufgefasst werden würde (vgl. BGH Urteil v. 07.06.1984 – 9 ZR 66/83). Insbesondere im Hinblick auf die bestehende Unsicherheit vor Abgabe der Erklärung, nämlich dahingehend, ob tatsächlich ein Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts besteht, insofern die Abgabe der Erklärung in der Anlage 3a gerade den Zweck hatte, diese Unsicherheit für die Zukunft zu beseitigen, musste die Klagepartei ihr Einverständnis, das zudem unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ erklärt wurde, dahingehend gegen sich gelten lassen, dass hier tatsächlich eine Willenserklärung mit Rechtsbindungswillen abgegeben wurde, dahingehend, dass entsprechende Ansprüche auf Erteilung eines Versorgungsvertrages künftig nicht mehr geltend gemacht werden würden.

c) Entsprechend galt dieses Einverständnis auch nicht nur etwa für den Teil der Altersversorgung, d.h. etwa derjenigen Ansprüche, die erst nach Eintritt in den Ruhestand vermittelt würden, sondern für das gesamte Versorgungsrecht. Denn die sog. „beamtenähnliche Versorgung“ beinhaltete, das zeigt plakativ zum einen die Präsentation aus dem Jahr 2008, andererseits auch die Personalratsinformation vom 04.02.2010, sämtliche Elemente, nämlich die Altersversorgung wie auch den besonderen Kündigungsschutz, den Beihilfeanspruch und den erweiterten Entgeltfortzahlungsanspruch. Das Versorgungsrecht mit allen seinen Bestandteilen sollte abgelöst werden durch das neue System

der VO 2010. Dies war der Klagepartei auch eindeutig aus den vorgelegten Intranet-Mitteilungen ersichtlich. Dass sie daher etwa nur eine beschränkte Erklärung abgeben wollte, kann nicht angenommen werden.

d) Für dieses Ergebnis der Abgabe einer entsprechenden Willenserklärung, spricht auch die Tatsache, dass die Klagepartei im Rahmen des erstinstanzlichen Verfahrens die Rechtsqualität ihre Erklärung nicht in Abrede gestellt hat, sondern sich lediglich darauf berufen hat, dass diese Erklärung, der sie selbst den entsprechenden Erklärungswert beigemessen hat, aus verschiedensten Gründen unwirksam sei.

2. Die abgegebene Willenserklärung der Klagepartei ist nicht etwa durch Anfechtung wegen arglistiger Täuschung, § 123 BGB, oder wegen Vorliegens eines Inhaltsirrtums nach § 119 BGB gem. § 142 BGB als von Anfang an nichtig anzusehen.

a) Hinsichtlich des Tatbestandes der arglistigen Täuschung fehlt es jedenfalls an einem durch Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen beim Erklärungsgegner erregten Irrtum in der Hinsicht, als entgegen der Auffassung der Klagepartei die Beklagte nicht über Tatsachen getäuscht hat, sondern lediglich ihre Rechtsmeinung zur Wirksamkeit der Einstellung der Erteilung von Versorgungszusagen wiedergegeben hat. Hierbei handelt es sich um ein subjektives Werturteil, das als Grundlage für eine arglistige Täuschung nicht geeignet ist (vgl. BAG Urteil v. 11.07.2012 – 2 AZR 42/11). Denn die Tatsache, die die Beklagte angegeben hat, war letztlich die Einstellung der Zusagenerteilung. Diese Tatsache war aber zudem nicht falsch, sondern wurde tatsächlich von Seiten der Beklagten praktiziert. Insoweit liegt schon keine Täuschung vor. Die Täuschung könnte sich allenfalls darauf beziehen, dass die Beklagte zu erkennen gegeben hat, dass sie von einer Rechtswirksamkeit der Einstellung ausgeht. Hierbei handelt es aber um eine Rechtsmeinung, welche wie gesagt, nicht als Basis einer arglistigen Täuschung dienen kann.

Darüber hinaus fehlt es auch an einem entsprechenden Täuschungsvorsatz. Die Beklagte hat insoweit lediglich ihre Rechtsansicht geäußert, zu der sie nach Gutachtenerstellung gelangt ist. Ist die Rechtslage objektiv zweifelhaft und hat sie der Schuldner sorgfältig geprüft, beruht das Verhalten des Schuldners auf einem vertretbaren Rechtsstandpunkt, handelt er solange nicht fahrlässig, wie er auf die Wirksamkeit seines Verhaltens vertraut-

en darf (vgl. BAG Urteil v. 15.09.2011 – 8 AZR 846/09; Urteil v. 17.07.2003 – 8 AZR 486/02; Urteil v. 22.03.2001 – 8 AZR 536/00). Ist die zu beurteilende Rechtslage in besonderem Maße unklar und wurde sorgfältig geprüft, ob dem eigenen Rechtsstandpunkt eine vertretbare rechtliche Beurteilung zugrunde liegt, so ist ebenfalls die erforderliche Sorgfalt eingehalten (vgl. BGH Urteil v. 18.01.2011 – XI ZR 356/09). Wenn also in diesen Fällen sogar die Fahrlässigkeit ausscheidet, so muss dies erst recht für die für Arglist erforderliche Vorsatzhaftung gelten. Daher scheidet die Anfechtung gem. § 123 BGB aus.

b) Auch die Anfechtung gem. § 119 BGB wegen Inhaltsirrtums, also deswegen, weil die Klagepartei eine entsprechende Erklärung nicht abgeben wollte und auch davon ausgegangen ist, dass sie eine entsprechende Erklärung nicht abgeben würde, greift nicht ein. Insoweit ist bereits auf das oben unter 1. Gesagte zu verweisen, wonach schon nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Klagepartei eine entsprechende Erklärung nicht abgeben wollte und sich dessen nicht bewusst war. Letztlich kann dies allerdings dahingestellt bleiben, da die Klagepartei schon hinsichtlich des Fristerfordernisses gem. § 121 BGB nichts vorgetragen hat, obwohl bereits im Rahmen des erstinstanzlichen Urteils darauf verwiesen wurde, dass die Einhaltung der Frist nicht ersichtlich sei. Daher scheidet auch diese Anfechtung aus. Die Erklärung der Klagepartei ist daher nicht kraft Anfechtung als nichtig anzusehen.

3. Die Klagepartei hat auch keinen Anspruch aus §§ 280, 241 Abs.2 BGB oder unter dem Gesichtspunkt der culpa in contrahendo wegen Verletzung etwa einer Aufklärungspflicht als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis in der Hinsicht, dass nicht klar gemacht wurde, dass sie eine wirksame Verzichtserklärung abgegeben hat oder dass noch rechtliche Zweifel über die Wirksamkeit der Eistellung der Zusagenpraxis bestehen..

a) Insoweit ist bereits fraglich, ob als Rechtsfolge einer entsprechenden Pflichtverletzung tatsächlich die Klagepartei so gestellt werden müsste, als hätte sie die Erklärung nicht abgegeben (siehe Palandt BGB § 311 Rz. 13) oder ob lediglich der später eintretende Schaden zu ersetzen wäre, wofür die Argumentation der Klagepartei spräche, die einen bezifferbaren Schaden wegen niedrigerer zu erwartender Rente angegeben hat.

b) Dies kann aber dahingestellt bleiben, da es zum einen an einem schuldhaften Verhalten der Beklagten mangelt, diese ihren Aufklärungspflichten nachgekommen ist und zudem auch die Kausalität einer etwaigen fehlerhaften Aufklärung für die Abgabe der Erklärung zweifelhaft erscheint.

aa) Wie bereits oben dargelegt wurde, fehlt es schon an einem Verschulden der Beklagten, sogar im Maßstab der Fahrlässigkeit. Wie bereits oben unter Ziffer 2. a) dargelegt, durfte die Beklagte auf die von ihr vertretene Ansicht, die Einstellung der Versorgungszusagen sei rechtmäßig, vertrauen. Demgemäß bestand auch keine Verpflichtung der Beklagten dahingehend über etwaige Zweifel aufzuklären. Die Beklagte hat daher die Klagepartei auch nicht getäuscht über irgendwelche Umstände, sondern lediglich ihre Rechtsansicht vertreten, wozu sie berechtigt war.

Auch weitergehende Aufklärungspflichten dahingehend, etwa der Klagepartei nochmals klar zu machen, welche Rechtsfolgen sich aus einer entsprechenden Erklärung ergeben würden im Sinne eines Verzichts auf das Versorgungsrecht, können nicht erkannt werden. Dies schon deswegen nicht, weil sich die Aufklärungspflichten letzten Endes immer danach richten, inwieweit Personen ersichtlich die Tragweite ihres Tuns nicht überblicken können. Maßgeblich ist, welches Informationsbedürfnis erkennbar besteht, vor allem bei entsprechend schwieriger Rechtsmaterie und erheblich drohender Nachteile. Grundsätzlich ist auch der Arbeitnehmer selbst für sein Verhalten verantwortlich und muss sich entsprechend über die Folgen seines Verhaltens informieren (vgl. BAG Urt. v. 21.01.2014 – 3 AZR 807/11). Die Klagepartei hatte hierzu auch ausreichend Gelegenheit, zum einen über die Informationsmöglichkeiten, welche die Beklagte geboten hatte, etwa über die Möglichkeit, im Intranet Fragen zu stellen. Soweit diese nicht ausreichend beantwortet wurden oder gar nicht beantwortet wurden, wäre es der Klagepartei auch möglich gewesen, innerhalb der gesetzten Frist, rechtskundigen Rat einzuholen. Schließlich hatte die Klagepartei einen Monat Zeit, die Erklärung abzugeben und somit auch noch die Wechselprämie zu kassieren bzw. mehrere Jahre, um ihre Zustimmungserklärung abzugeben.

Darüber hinaus kann die Kammer aber ohnehin keinen maßgeblichen Aufklärungsbedarf erkennen, bezogen auf den Inhalt der abgegebenen Erklärung der Zustimmung zur Einstellung des Versorgungsrechts. Dies mag anders sein im Hinblick auf etwaige Fragen,

wie sich die Umstellung des Systems der Versorgung auf die Altersversorgung tatsächlich auswirkt, wie etwa Begrifflichkeiten des Past oder Future Services zu verstehen sind oder wie bestimmte Berechnungen der Beklagten, welche sie dem Angebot beigelegt hat, zu verstehen seien. Dies ist aber nicht Gegenstand der von Seiten der Klagepartei gerügten Verletzung der Aufklärungspflichten. Vielmehr geht es hier darum, dass die Beklagte die Klagepartei nicht hinreichend dahingehend informiert hätte, dass sie mit ihrer Zustimmung auch auf das Versorgungsrecht verzichtet. Dies konnte die Klagepartei aber ohne weiteres aufgrund der Intranet-Mitteilungen erkennen. Wie bereits oben unter 1. dargelegt, musste es der Klagepartei eindeutig klar sein, dass sie mit ihrer Erklärung einer Umstellung ihres gesamten Versorgungssystems zugestimmt hat, dass sie damit also auch auf den Anspruch, soweit dieser überhaupt bestehen sollte, im Hinblick auf das Versorgungsrecht verzichtete. Gerade die Intranet-Mitteilung des Personalrats zeigt dies ganz ausdrücklich. Aufklärungsbedarf ergibt sich aber immer nur dann, wenn von Seiten des Aufklärungspflichtigen ein Informationsbedürfnis erkennbar ist, etwa dahingehend, dass sich der Erklärende letztlich der Tragweite seines Tuns nicht bewusst ist (vgl. BAG Urt. v. 14.01.2009 – 3 AZR 71/07). Davon konnte aber die Beklagte nicht ausgehen, angesichts der bereits erfolgten Informationen.

Schließlich kann auch nicht von einer Kausalität einer entsprechenden Verletzung der Aufklärungspflicht für die abgegebene Erklärung ausgegangen werden, dass also die Klagepartei, etwa bei Klarstellung des Verzichts mittels dieser abgegebenen Erklärung gemäß Anlage 3a, die Erklärung nicht abgegeben hätte. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Klagepartei auch in diesem klarstellenden Fall schon wegen der damals gegebenen Unsicherheiten in Bezug auf den Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts dennoch der Überführung ihrer Versorgung in die VO 2010 zugestimmt hätte und damit auf das Versorgungsrecht verzichtet hätte. Denn die Klagepartei hatte die entsprechende Information auf anderem Wege erhalten und trotz dieser Information, etwa in Form der Intranet-Mitteilung des Personalrats, die Erklärung abgegeben. Dies spricht dafür, dass sie gerade die Unsicherheit bezüglich des Anspruches durch Abgabe ihrer Erklärung beseitigen wollte, in das sichere System der VO 2010 unter Vereinnahmung der Wechselprämie, wechseln wollte. Dass sich die Klagepartei also etwa im Falle einer Aufklärung anders verhalten hätte, ist nicht anzunehmen.

Daher scheidet auch ein entsprechender Schadensersatzanspruch aus.

4. Für den abgeschlossenen Vertrag auf Umstellung des Versorgungssystems ist auch die Geschäftsgrundlage nicht dadurch entfallen, dass das Bundesarbeitsgericht die Unwirksamkeit der einseitigen Einstellung der Erteilung der Versorgungszusagen festgestellt hat und eine entsprechende betriebliche Übung bejaht hat. Denn Geschäftsgrundlage sind nur die nicht zum Vertragsinhalt erhobenen, aber bei Vertragsschluss bestehenden gemeinsamen Vorstellungen der Vertragsparteien oder aber die dem Geschäftspartner erkennbaren oder von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Vertragspartei vom Fortbestand oder dem künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf dieser Vorstellung aufbaut (vgl. BAG Urteil v. 15.05.2012 – 3 AZR 508/11). Der übereinstimmende Wille der Parteien ging aber nicht dahingehend, dass das Ergebnis, nämlich der Vertragsschluss darauf aufbauen sollte, dass wirksam von Seiten der Beklagten die Erteilung der Versorgungszusagen eingestellt wurde. Im Gegenteil war zum damaligen Zeitpunkt dieser Umstand unklar und wollte gerade die Beklagte diese Unsicherheit beseitigen und sich speziell auch die Kosten für das teure Versorgungsrecht letzten Endes sparen dadurch, dass man einvernehmlich das Versorgungssystem umstellte. Das Ergebnis der Umstellung sollte also nicht gerade dann entfallen, wenn der Anspruch doch gegeben wäre, sondern auch in diesem Fall sollte die Umstellung wirksam bleiben. Dies war Gegenstand der Vereinbarung mittels der von Seiten der Klagepartei abgegebenen Einverständniserklärung. Gerade aufgrund der Tatsache, dass der Klagepartei die Klagen anderer Mitarbeiter bekannt sein mussten und auch mittels Intranet sogar bekannt gegeben wurde, dass erstinstanzlich diesen stattgegeben war, war es nicht erkennbare Vorstellung der Klagepartei, dass der Verzicht auf das Versorgungsrecht davon abhängen sollte, dass die Einstellung der Erteilungspraxis durch die Beklagte wirksam war. Vielmehr war es erkennbar übereinstimmender Wille der Parteien, die Unklarheit im Hinblick auf diesen Anspruch zu beseitigen und das Versorgungssystem in Gänze umzustellen. Daher scheidet ein allenfalls denkbarer Anspruch auf Anpassung des Vertrages, welcher auch nicht notwendig in völligem Entfallen der Zustimmung münden müsste, aus.

5. Die von Seiten der Klagepartei abgegebene Einverständniserklärung ist auch nicht unter Gesichtspunkten des AGB-Rechts zu beanstanden.

a) Die abgegebene Einverständniserklärung der Klagepartei ist nicht gem. § 305 c Abs. 2 BGB nur dahingehend zu werten, dass nur eine Überführung der Anwartschaften nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit in VO 2010 stattgefunden hat.

Die Regelung des § 305 c Abs. 2 BGB greift insoweit schon nicht ein, als, wie bereits oben dargelegt, eine eindeutige Auslegung der Erklärung der Klagepartei gefunden werden kann. Es liegen daher nicht die erforderlichen Zweifel für die Auslegung der allgemeinen Geschäftsbedingungen vor, welche nur gegeben wären, wenn mehrere verschiedene Auslegungsmöglichkeiten der abgegebenen Erklärung denkbar wären (vgl. z.B. BAG Urteil v. 19.03.2014 – 10 AZR 620/13). Dies ist aber nicht der Fall, nachdem eindeutig die Auslegung ergibt, wie oben unter 1. dargestellt, dass die Klagepartei tatsächlich auf die Geltendmachung des Versorgungsrechts für die Zukunft verzichtet hat.

b) Die Klausel ist zudem auch nicht deshalb nicht Vertragsbestandteil geworden, weil sie überraschend wäre, § 305 c Abs.1 BGB

aa) § 305 c Abs.1 BGB greift dann ein, wenn eine Klausel nach den Umständen, insbesondere dem Erscheinungsbild so ungewöhnlich ist, dass der andere Vertragspartner nicht mit ihr zu rechnen braucht. Insbesondere muss zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt ein deutlicher Widerspruch bestehen (vgl. BAG Ur. 19.02.2014 – 5 AZR 920/12). Die Gesamtumstände sind dabei zu berücksichtigen (vgl. BAG Ur. v. 13.07.2005 – 10 AZR 532/04).

bb) Die Einverständniserklärung ist zum einen nicht überraschend nach dem äußeren Erscheinungsbild der Erklärung etwa dahingehend, dass die Klagepartei nicht mit ihr zu rechnen brauchte oder aber die Klausel an einer unerwarteten Stelle untergebracht gewesen wäre, quasi versteckt, etwa unter einer falschen Überschrift. Schon nach dem äußeren Zuschnitt der Erklärung, im Rahmen eines eigenen Absatzes, zudem unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“, was nach oben genanntem Informationsstand durchaus beinhalten musste, dass auch das Versorgungsrecht letztlich entfallen würde, war nach dem Kenntnisstand der Klagepartei die Einverständniserklärung nicht in dieser Form schon nach dem äußeren Erscheinungsbild ungewöhnlich. Schließlich beinhaltete

die „Zustimmung zur Überführung“, was insbesondere die Intranet-Mitteilung des Personalrats vom 04.02.2010 anschaulich verdeutlicht, auch den Verzicht auf die Geltendmachung des Versorgungsrechts. Schon deswegen war unter dieser Überschrift die Erklärung nicht ungewöhnlich. Gerade auch die Kürze des Textes und die inhaltliche Klarheit unter Verwendung der bei der Beklagten üblichen und bekannten Begrifflichkeiten verhindert eine Überraschung (vgl. BAG Ur. v. 21.06.2011 – 9 AZR 203/10 Rnr.36 zitiert nach Juris).

Des Weiteren kann eine Klausel auch einen überraschende Inhalt haben, wenn sie von den Erwartungen des Vertragspartners deutlich abweicht und dieser mit ihr den Umständen nach vernünftigerweise nicht zu rechnen braucht, wobei es hierbei nicht auf den Kenntnisstand des einzelnen Vertragspartners, sondern auf die Erkenntnismöglichkeiten des für derartige Verträge in Betracht kommenden Personenkreises ankommt (vgl. z.B. BGH Urteil v. 26.07.2012 – VII ZR 262/11). Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Nach dem allgemeinen Kenntnisstand der Mitarbeiter, denen insgesamt das Angebot unterbreitet wurde, war eine entsprechende Erklärung nicht ungewöhnlich. Denn nach den bisherigen Verlautbarungen etwa im Intranet, war es ja gerade Gegenstand des Angebots an die Mitarbeiter, einer generellen Umstellung des Versorgungssystems der Beklagten unter Aufgabe des Anspruchs auf Erteilung eines Versorgungsrechts zuzustimmen. Die Abänderung des gesamten Versorgungssystems und die Umstellung auf ein neues System war Gegenstand der Angebote. Das zeigt der Verweis auf die Dienstvereinbarung und war den Mitarbeitern, was sich aus den Intranet-Mitteilungen ergibt, auch bewusst. Aus diesem objektiven Kenntnisstand der Mitarbeiter heraus war aber gerade diese Erklärung nicht ungewöhnlich, sondern vielmehr gerade so zu erwarten, da nur dann die gesamte Unsicherheit zum damaligen Zeitpunkt über die Erteilung des Versorgungsrechts beseitigt werden konnte und Rechtssicherheit geschaffen werden konnte.

c) Die Klausel verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die unangemessene Benachteiligung gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB auch aus der mangelnden Klarheit und Verständlichkeit der Bedingungen ergeben. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein

und danach müssen die Tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebotes ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Voraussetzungen und der Umfang der Leistungspflicht müssen bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt. Eine Klausel muss deshalb im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich umschreiben. Eine Klausel verletzt das Bestimmtheitsverbot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet (vgl. z.B. BAG Urteil v. 30.09.2014 – 3 AZR 930/12).

bb) Auch insoweit ist die Klausel nicht im Hinblick auf mangelnde Bestimmtheit zu beanstanden. Die Klausel beinhaltet das Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung der Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung. Insofern ist bereits der Inhalt dieser Klausel eindeutig klar und verständlich. Die Klagepartei ist damit einverstanden, dass das Versorgungsrecht ihr gegenüber nicht mehr angeboten wird. Sie beinhaltet letztlich einen Verzicht darauf, dieses Versorgungsrecht künftig geltend zu machen. Erklärt aber jemand sein Einverständnis mit der Einstellung der Versorgungszusage, dann muss er damit rechnen, dass er später den entsprechenden Anspruch nicht mehr geltend machen kann, da er ja gerade erklärt hat, dass diese Einstellung aus seiner Sicht in Ordnung ist. Dies entspricht gerade auch der Vergleichswirkung der getroffenen Vereinbarung. Die Klagepartei gibt hier zu erkennen, dass sie die mehrmals bereits veröffentlichte Einstellung der Zusageerteilung akzeptiert. Die Klausel ist also sowohl bezüglich des Inhalts dieser Erklärung, als auch ihrer Rechtsfolgen eindeutig klar und verständlich und es entstehen gerade keine Beurteilungsspielräume, weil derjenige, der diese Erklärung abgibt, klar damit rechnen muss, dass er den Anspruch, mit dessen Einstellung er einverstanden ist, künftig nicht mehr geltend machen kann. Auch die Begrifflichkeiten Direktzusage, beamtenähnliche Versorgung und Versorgungsrecht waren, wie bereits oben unter 1. dargelegt, so klar und unmissverständlich, dass hierüber keine Zweifel aufkommen konnten, was damit gemeint ist, nämlich die zweite Stufe der Versorgung der Beklagten bei Erreichen einer 20jährigen Betriebszugehörigkeit. Das Versorgungsrecht, das nach sämtlichen Darstellungen bei der Beklagten die Altersversorgung, wie auch weitere Elemente, wie Kündi-

gungsschutz, Beihilfeberechtigung und erweiterte Entgeltfortzahlungsansprüche beinhaltete, sollte damit entfallen. Diese Wirkung der Erklärung war mit der Einverständniserklärung eindeutig erkennbar. Daher war die Bestimmung auch hinreichend transparent und scheitert nicht am Transparenzgebot.

d) Die allgemeine Geschäftsbedingung, in der die Klagepartei ihr Einverständnis erklärt hat, ist auch nicht wegen unangemessener Benachteiligung gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Insoweit ist eine Überprüfung an diesem Maßstab der unangemessenen Benachteiligung schon deshalb nicht vorzunehmen, weil es sich hierbei um die vertragliche Hauptleistung handelt, welche aus Gründen der Vertragsfreiheit gem. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB regelmäßig von der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgenommen ist (vgl. z.B. BAG Urteil v. 12.03.2015 – 6 AZR 82/14). Die Hauptleistungspflichten, die *essentialia negotii*, unterliegen keiner Angemessenheitsüberprüfung (vgl. BAG Urt. v. 03.06.2004 – 2 AZR 427/03).

Es liegt entgegen der Ansicht der Klagepartei keine Nebenpflicht vor oder eine Nebenabrede, vielmehr sollte gerade mit Hauptgegenstand dieser Vereinbarung sein, dass auf die Erteilung des Versorgungsrechts verzichtet wird, dass also das Versorgungssystem in Gänze umgestellt wird..

Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob das Versorgungssystem der Beklagten tatsächlich aus zwei getrennten Teilen bestand, nämlich der Versorgungszusage nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit, welche über eine Versorgungskasse abgewickelt wurde und der weiteren Versorgungszusage durch Angebot des Abschlusses eines Versorgungsvertrages. Der Hauptgegenstand dieser Vereinbarung war, das gesamte Versorgungssystem der Beklagten, sei es nun ein einheitliches oder eines aus zwei Teilen bestehendes, durch ein neues Versorgungssystem unter Zahlung der Einmalzahlung zur Abgeltung der bestehenden Anwartschaft und durch Zahlung der Wechselprämie zu lösen. Nicht hingegen war es Gegenstand des Vertrages nur die Versorgungsanwartschaft nach VK 1 in die VO 2010 zu überführen mit dem Nebeneffekt oder einer Nebenabrede, auch das Versorgungsrecht damit entfallen zu lassen. Sinn und Zweck der Vereinbarung war die Neuordnung des gesamten Systems der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten. Dies war in den gesamten Intranet-Mitteilungen, sei es der Beklagten, sei es auch des Perso-

nalrats, klargestellt. Mit der Zustimmung auf Überführung in die VO 2010 sollten die Ansprüche aus dem alten Versorgungssystem aus der VK 1 und hinsichtlich des Versorgungsrechts entfallen. Das alte System sollte vollständig abgelöst werden durch das neue System betreffend diejenigen Mitarbeiter, die dem zustimmten. Mit kennzeichnend für diese Vereinbarung ist insbesondere die Tatsache, dass zum damaligen Zeitpunkt eine erhebliche Unsicherheit bestand betreffend den Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsrechts. Aufgrund der erfolgten Mitteilungen über die Einstellung der Erteilung der Versorgungszusagen durch die Beklagte, über den Streit diesbezüglich, der zu verschiedenen Klagen von Mitarbeitern vor dem Arbeitsgericht geführt hat und über den Erfolg der beiden ersten Klageverfahren, war es klar, dass eine erhebliche Unsicherheit dahingehend bestand, ob erstens ein Anspruch auf das Versorgungsrecht bestand und ob die Beklagte dieses einseitig einstellen durfte. Hauptbestandteil der abgeschlossenen Vereinbarung zwischen den Parteien war damit auch die Beseitigung dieser Unsicherheit dadurch, dass jedenfalls auf sämtliche Ansprüche aus dem alten System verzichtet werden sollte und die Klagepartei dafür unter Überführung in das neue System gleichzeitig auch einen Anreiz mittels Wechselprämie erhalten sollte. Dabei spielt es auch keine Rolle, ob die Wechselprämie tatsächlich die Mittel geschmälert hat, die zum Ausgleich der angefallenen Anwartschaften zur Verfügung gestellt werden sollten. Denn dies wäre allenfalls eine Frage der Angemessenheit. Diese Angemessenheit wird aber gerade nicht überprüft, da der Verzicht auf das Versorgungsrecht angesichts der bestehenden Unsicherheiten gerade Hauptleistungspflicht auch der getroffenen Vereinbarung war. Wie im Wege eines Vergleichs hat die Klagepartei auf die ihrerseits, zum Teil wenigstens, streitigen Ansprüche verzichtet und hat hierfür als Gegenleistung die neue Versorgung zzgl. Wechselprämie erhalten. Dass die Wechselprämie auch den Verzicht auf die Klage mit abdecken sollte, zeigt die Rede des Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, welche auch ins Intranet eingestellt wurde, in der dieser zu erkennen gegeben hat, dass im Rahmen der Einigungsstelle, welche letzten Endes zum Abschluss der Dienstvereinbarung geführt hat, es klar war, dass die Wechselprämie auch als Gegenleistung für den Verzicht auf die Klage angesehen wurde. Auch wenn dies im Rahmen der Dienstvereinbarung nicht ausdrücklich zum Ausdruck kommt und es dort lediglich im Sinne einer Sprinterprämie geregelt ist, so war es den Beteiligten, die die Dienstvereinbarung abgeschlossen haben, nach deren Willen jedenfalls klar, dass die Wechselprämie auch gerade eine Anreiz dafür sein sollte, auf die Klage zu verzichten. Die Inanspruchnahme der Wechselprämie war gewisserma-

ßen auch Gegenleistung für den Verzicht auf Klage auf Erteilung des Versorgungsrechts. Diese Hauptleistungspflichten aus der Vereinbarung standen sich daher gegenüber und sind nach der o.g. Rechtsprechung daher nicht auf Angemessenheit zu überprüfen.

6. Die Beklagte ist auch nicht unter dem Grundsatz des venire contra factum proprium gem. § 242 BGB nach Treu und Glauben gehindert, sich auf die Zustimmungserklärung der Klagepartei zu berufen. Die Beklagte hat sich nicht mit ihrem eigenen Verhalten in Widerspruch gesetzt. Zwar hat die Beklagte nach außen hin bis zur Erteilung der Einverständniserklärung und Erteilung des Angebots die Auffassung vertreten, rechtlich zur einseitigen Einstellung der Erteilung der Versorgungszusagen berechtigt zu sein. Zum damaligen Zeitpunkt war aber auch klar, dass diese Frage gerade streitig war. Dies war ja Gegenstand der Rechtsstreitigkeiten auf Erteilung des Versorgungsrechts, die bekanntermaßen vor dem Arbeitsgericht bereits geführt wurden. Die Beklagte hat sich daher nicht mit ihrem Verhalten etwa in Widerspruch gesetzt, vielmehr hat sie zur Absicherung dieser zum damaligen Zeitpunkt streitigen Rechtsansicht, den Mitarbeitern das Angebot unterbreitet, dieser Einstellung zuzustimmen. Den Mitarbeitern war also insofern klar, dass es sich hierbei um eine streitige Rechtsfrage handelt und dass diese durch ihre Einverständniserklärung letzten Endes außer Streit gestellt werden sollte. Damit hat sich aber die Beklagte nicht etwa in irgendeiner Form mit ihrem vorhergehenden Verhalten in Widerspruch gesetzt. Sie hat nur zu erkennen gegeben, dass sie nunmehr die streitige Rechtsfrage in eine sichere Rechtslage überführen wollte. Damit hat sie aber nicht gegen Treu und Glauben verstoßen, weil sie auch kein Vertrauen vorher erweckt hatte, dahingehend, sich nur auf eine einseitige Einstellung der Versorgungszusagen zu berufen.

Da somit die erteilte Zustimmungserklärung wirksam erfolgt ist, hat die Klagepartei keinen Anspruch auf Angebot des Versorgungsvertrages. Insoweit war die Berufung zurückzuweisen.

7. Auch der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag dahingehend, dass die betriebliche Übung hinsichtlich der Merkmale Kündigungsschutz, Beihilfeberechtigung und Entgeltfortzahlung weiterhin bestehen bleibt, konnte keinen Erfolg haben. Wie bereits oben dargelegt, war Bestandteil des Versorgungsrechts und der von Seiten des BAG entschiedenen betrieblichen Übung immer das Angebot eines Versorgungsvertrags, der sämtliche

Bestandteile, wie betriebliche Altersversorgung, ordentliche Unkündbarkeit, Beihilfeberechtigung und Entgeltfortzahlungsansprüche mit erfasste. Auf diesen Versorgungsvertrag hat die Klagepartei durch ihre Einverständniserklärung verzichtet bzw. war sie mit der Einstellung der bisherigen Praxis einverstanden. Sie bezog sich aber auf das Versorgungsrecht, so wie es in der Begrifflichkeit bei der Beklagten in allen Veröffentlichungen verstanden werden musste, nämlich mit allen Bestandteilen. Dies war auch Gegenstand der Umstellung des gesamten bisher bestehenden Versorgungssystems auf eine neue Basis. Hier hat die Klagepartei aber nicht nur auf die Ansprüche im Falle des Ruhestandes verzichtet, sondern auf das Versorgungsrecht als solches mit allen Bestandteilen. Das, was Gegenstand der betrieblichen Übung war, das Versorgungsrecht, sollte künftig von Seiten der Klagepartei nicht mehr geltend gemacht werden können. Hierzu diente die Einverständniserklärung, welche die Klagepartei abgegeben hat. Damit waren sämtliche Bestandteile des Versorgungsrechts entfallen und konnten von Seiten der Klagepartei nicht mehr geltend gemacht werden. Daher konnte auch insoweit die Klage keinen Erfolg haben.

8. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

9. Wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits, auch im Hinblick auf die Vielzahl der betroffenen Fälle, war die Revision zuzulassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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 Revisionsschrift 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

Bergmüller

Koppe