3 Sa 254/15
8 Ca 9843/14
(ArbG München)

Verkündet am: 06.08.2015

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.
C-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Abbold und Plath

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 02.03.2015 – 8 Ca 9843/14 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, der Klagepartei eine bestimmte Versorgungszusage anzubieten.

Die Klagepartei ist seit dem 01.10.2000 als Bankangestellter (AT-Angestellter) zu einer monatlichen Bruttovergütung von zuletzt 7.025,00 € beschäftigt. Die Beklagte, deren Träger der E. und der S. sind, ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und 1972 aus einer Fusion zweier öffentlich-rechtlicher Anstalten hervorgegangen. Zur Harmonisierung der Dienstverhältnisse der Mitarbeiter der fusionierenden Bankanstalten enthielt der Fusionsvertrag vom 06.06.1972 als Anlage zu § 8 Abs. 3 eine Personalvereinbarung (PV72), in der unter anderem Versorgungsansprüche wie folgt geregelt waren:

> „3. Versorgungssystem der C. Girozentrale
>
> > 3.1. Mitarbeiter, die nach Vollendung des 17. Lebensjahres mindestens 10 Jahre bei den zu vereinigenden Instituten … tätig waren, erhalten eine Versorgung nach den Richtlinien der Versorgungskasse der Bayerischen Gemeindebank (Anlage 2). In besonders gelagerten Ausnahmefällen können weitere Dienstzeiten anerkannt werden.

> 3.2. Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens 10 Jahre bei den zu vereinigenden Instituten oder …. können einen Rechtsanspruch auf Versorgung nach Maßgabe des beigefügten Vertragsmusters (Anlage 3) erhalten. Besonders tüchtigen und bewährten Mitarbeitern kann ein solcher Versorgungsanspruch vorzeitig gewährt werden. Die Entscheidung über die Gewährung trifft der Vorstand der Landesbank."

Die Versorgung nach Ziff. 3.1 der Personalvereinbarung wurde in der Folgezeit über die Versorgungskasse F. abgewickelt. Nach deren Richtlinien hatten die Mitarbeiter im Versorgungsfall Anspruch auf Versorgungsleistungen nach den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften. Der Versorgungsvertrag nach Ziff. 3.2 der Personalvereinbarung entsprach im Wesentlichen der Anlage K20 und gewährte den Mitarbeitern ebenfalls Versorgungsansprüche entsprechend den für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften sowie darüber hinaus einen erweiterten Kündigungsschutz und Ansprüche auf erweiterte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf Beihilfe nach beamtenähnlichen Grundsätzen. Dies führte grundsätzlich zur Versicherungsfreiheit in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung. Für die ab dem 01.01.2002 neu eintretenden Mitarbeiter galt eine andere Versorgungsordnung (VO2002/2005).

Nachdem Anfang 2009 die Erteilung von Versorgungsrechten nach Ziff. 3.2 der Personalvereinbarung zunächst ausgesetzt worden war und ein externes Rechtsgutachten vom 20.05.2009 die rechtliche Zulässigkeit bestätigt hatte, teilte die Beklagte am 22.07.2009 unter der Überschrift „Neugestaltung Betriebliche Altersversorgung / AT-Vergütungssystem" mit, dass nach dem Verwaltungsratsbeschluss vom 21.07.2009 die „Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) … endgültig eingestellt" und „die betriebliche Altersversorgung für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein marktübliches, beitragsorientiertes System umgestellt" werde. Am 16.09.2009 informierte die Beklagte im Intranet unter der Überschrift „Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der C.", dass „die Umstellung der Versorgungssysteme der C. zum 31.12.2009 vorgesehen" sei. Weiter hieß es auszugsweise:

„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 F.
Die Richtlinien der Versorgungskasse werden mit Wirkung ab dem 1.1.2010 dahingehend geändert, dass nur die bis zum 31.12.2009 erworbenen Ansprüche oder Anwartschaften bestehen bleiben. Grundlage sind die Regelungen für die unverfallbare Anwartschaft (UVA) gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG). …

…

IV. Versorgungsordnung 2010
Ab dem 1.1.2010 wird es in der C. eine beitragsorientierte Versorgung über einen externen Träger (voraussichtlich den in der Banken- und Finanzwelt weithin bekannten BVV) geben. Dazu wird eine neue Versorgungsordnung 2010 (VO2010) erarbeitet. …“

Am 18.11.2009 schlossen die Betriebsparteien eine Dienstvereinbarung mit dem Titel „Vereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung“ (VO2010), die auszugsweise lautet:

„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. (…)

II.1. () Die C. wird mit dem BVV einen Beitrittsvertrag abschließen und diejenigen Beschäftigten, die ihrer Anmeldung zustimmen und die Versicherungsbedingungen anerkennen, beim BVV anmelden und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der C. versichert halten."

Unter Ziffer III. „Anwartschaften gegenüber der Versorgungskasse" heißt es:

.

„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 VO2010 auf der Grundlage von Nr. II 2b). ...“

Die Dienstvereinbarung wurde am 20.11.2009 im Intranet veröffentlicht.

Mit Intranetmeldung vom 24.11.2009 wiederholte die Beklagte, dass angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung in der bisherigen Form nicht mehr tragbar sei und aus diesem Grunde die Systeme der betrieblichen Altersversorgung grundlegend umgestellt würden. Bereits am 22.07.2009 sei mitgeteilt worden, dass „die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung endgültig eingestellt ist“ und die betriebliche Altersversorgung für die betroffenen Beschäftigten auf ein marktübliches, beitragsorientiertes System umgestellt werde. Für die Zukunft gelte endgültig, dass die Richtlinien der Versorgungskasse F. mit Wirkung für die Zukunft ab dem 01.01.2010 widerrufen werden. Am 01.12.2009 richtete die Beklagte eine Intranetseite zur Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung für sämtliche Informationen der Arbeitgeberseite sowie des Personalrates und Gesamtpersonalrates ein. Bereits gestellte und beantwortete Fragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnten im sog. FAQ-Bereich eingesehen werden. Außerdem bestand die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, individuelle Fragen zu stellen. Auf der am 02.12.2009 stattfindenden Personalversammlung, deren Reden und Materialien ebenfalls auf der Intranetseite zur Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung veröffentlicht wurden, wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vorgestellt. Dabei wurde vom Gesamtbetriebsratsvorsitzenden die Wechselprämie neben der Komponente, den Übergang für die Betroffenen etwas komfortabler zu machen, „auch (als) einen Vertrag über einen Verzicht auf eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen eine Zahlung eines gewissen Geldbetrages“ beschrieben.

Seit der vorläufigen, später endgültigen Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) war umstritten, ob den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein solcher Anspruch nach Ziff. 3.2 der Personalvereinbarung zustand.

Am 13.01.2010 gab das Arbeitsgericht München zwei Klagen von Mitarbeitern statt, die auf Erteilung eines Versorgungsrechtes geklagt hatten (u.a. Az. 37 Ca 3566/99). Hierüber informierte der Personalrat im Intranet am 13.01.2010 und verwies für Einzelheiten auf die Pressemitteilung des Arbeitsgerichts in der sog. Download-Box. Die Beklagte erklärte am 14.01.2010 im Intranet, dass das Urteil des Arbeitsgerichts München eine erste, nicht rechtskräftige Aussage sei und mit einer abschließenden Entscheidung seitens der Arbeitsgerichte in den nächsthöheren Instanzen voraussichtlich erst in vier bis fünf Jahren gerechnet werden könne. Die Beklagte erwarte, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts München in den nächsten Instanzen aufgehoben werde. Es gebe keine Änderungen beim geplanten Vorgehen zur Einführung der neuen betrieblichen Altersversorgung.

Dementsprechend fand am 25.01.2010 und an Ersatzterminen eine Informationsveranstaltung zur Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung statt. Mit der im Intranet veröffentlichten Information vom 04.02.2010 unter der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung“ stellte der Personalrat der Beklagten die Vor- und Nachteile der verschiedenen Möglichkeiten dar. Auszugsweise hieß es:

> „… Hinsichtlich der rechtlichen Dimension bleibt festzuhalten, dass das Arbeitsgericht München in erster Instanz zweien unserer Mitarbeiter einen Anspruch auf Abschluss des Versorgungsvertrages zugesprochen hat. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts liegt eine Gesamtzusage vor, an die die Bank rechtlich gebunden ist.
>
> Auch wenn abzuwarten bleibt, wie die nächsten Instanzen entscheiden werden, hat sich die rechtliche Position der Mitarbeiter damit auf jeden Fall nicht verschlechtert.
>
> Die endgültige Entscheidung, ob Sie wechseln oder das Versorgungsrecht einklagen, kann Ihnen kein Personalrat abnehmen.
>
> Aus unserer Sicht spielen wohl folgende Aspekte bei Ihren Überlegungen eine Rolle
>
> …

4. MA nimmt VO 2010 an

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 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."

Mit Schreiben vom 05.02.2010 erhielt die Klagepartei wie die anderen ca. 2.150 von der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung betroffenen Mitarbeiter ein Schreiben betreffend „Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung; Angebot zur Überführung Ihrer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung". Auszugsweise lautete das Schreiben:

„Wie Ihnen bereits bekannt ist, wurden die bisherigen Richtlinien der Versorgungskasse F. 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. . . ."

Weiter heißt es unter Ziffer 3:

„Wenn Sie sich gegen eine Überführung Ihrer Anwartschaft in die VO2010 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@C..de. Bitte geben Sie Ihre Personalnummer und ggf. Ihre Telefonnummer an. Wir werden uns mit Ihnen in Verbindung setzen."

Dem Schreiben war als Anlage 3a) mit der Überschrift „Angebot zur Überführung Ihrer betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO2010 („Zustimmung")" ein grüner Bogen beigefügt, der in die Teile „Empfangsbestätigung" und „Zustimmung zur Überführung" untergliedert war und auszugsweise wie folgt lautete:

„Zustimmung zur Überführung

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.

- Ich wünsche eine Netto-Auszahlung der Wechselprämie"

Die Klagepartei nahm dieses Angebot unter dem 09.03.2010 mit der Option zur Auszahlung der Wechselprämie an.

Den Klagen, gerichtet auf Verurteilung der Beklagten, den Klageparteien ein Angebot auf Abschluss eines Versorgungsvertrags nach beamtenähnlichen Grundsätzen zu unterbreiten, wurden durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 – u.a. 3 AZR 610/11 - stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht bejahte eine betriebliche Übung auf

Erteilung einer Versorgungszusage nach beamtenähnlichen Grundsätzen zugunsten von Mitarbeitern, die mindestens 20 Jahre im Bankgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens zehn Jahre bei der Beklagten, eine gute Beurteilung durch ihre Vorgesetzten erhalten hatten und in einer gesundheitlichen Verfassung waren, die eine vorzeitige Zurruhesetzung nicht erwarten ließ (Rn. 64). Die Entscheidung einschließlich der vorstehend genannten Voraussetzungen für die Erteilung des Versorgungsrechts wurde durch Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 34/12 am 15.05.2012 bekanntgegeben. Die Beklagte sagte daraufhin zu, die anderen Mitarbeiter, die geklagt hatten und die Voraussetzungen erfüllten, entsprechend zu behandeln.

Mit Schreiben vom 05.06.2013 focht die Klagepartei ihre Zustimmung zur Überleitungsvereinbarung an, machte deren Unwirksamkeit geltend und forderte die Beklagte unter Fristsetzung auf, die Klagepartei so zu behandeln als wäre sie „ohne Unterbrechung im beamtenähnlichen Versorgungssystem (Versorgungskasse bzw. Versorgungsrecht).“.

Nach erfolglosem Fristablauf verfolgt die Klagepartei ihr Begehren nunmehr im Rahmen der vorliegenden Klage weiter.

Die Erklärungen in der Anlage 3 a) seien gemäß §§ 123 Abs. 1, 119 BGB wirksam angefochten worden. Die Beklagte habe durch Form und Inhalt des Umstellungsangebots mehrfach arglistig getäuscht. Noch in den Jahren 2009/2010 hätten verschiedene Entscheidungsträger der Beklagten damit gerechnet, das beamtenähnliche Versorgungssystem nicht einstellen zu dürfen. Mangels Kenntnis bzw. Erkennbarkeit der Unrichtigkeit der Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ sei bei der Klagepartei ein Irrtum erzeugt worden, der für die Unterzeichnung ursächlich gewesen sei. Die Klagepartei habe zudem nicht gewusst, was sie mit der Unterzeichnung der Anlage 3 a) erkläre bzw. welche Folgen die Unterzeichnung habe, so dass ein Inhaltsirrtum vorliege. Zudem seien die Vertragsbedingungen der Anlage 3 a) als Allgemeine Geschäftsbedingungen unwirksam. Sie seien überraschend, weil bei der Überleitung bestehender Anwartschaften nicht mit dem Verzicht auf die Direktzusage zu rechnen gewesen sei. Auch sei dieser drucktechnisch unauffällig untergebracht worden. Die Klausel sei des Weiteren intransparent, weil einerseits eine einseitige Veränderungsmöglichkeit der bisherigen Anwartschaften in An-

spruch genommen werde, andererseits um Zustimmung zur Überleitung des Versorgungsanspruchs ersucht werde. Aus ihr gehe auch nicht hervor, dass die Vorteile aus der Direktzusage wegfielen und Dynamisierungsnachteile entstünden. Schließlich benachteilige die Regelung die Klagepartei durch den Verlust der Direktzusage unangemessen. Jedenfalls hafte die Beklagte nach den Grundsätzen der c.i.c. oder nach § 280 Abs. 1 BGB für den Schaden, der in der Eingehung der Überleitungsvereinbarung bestehe.

Die Klagepartei hat erstinstanzlich beantragt:

> Es wird festgestellt, dass die Änderung des Arbeitsvertrags der Klagepartei durch die Zustimmungserklärung vom 09.03.2010 und durch das Angebot der Beklagten auf Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 05.02.2010 unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,

> Klageabweisung.

Hilfsweise für den Fall des Unterliegens im Klageantrag hat die Beklagte beantragt,

I. die Klagepartei zu verurteilen, an die Beklagte € 48.275,65 nebst Zinsen daraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung dieser Widerklage zu zahlen,

II. die Klagepartei zu verurteilen, ihren Erstattungsanspruch (gemäß § 26 SGB IV) gegen die zuständige Einzugsstelle (derzeit TKK Techniker Krankenkasse) in Höhe von € 30,84 an die Beklagte abzutreten.

Die Klagepartei hat beantragt

> Abweisung der Hilfswiderklage.

Die Voraussetzungen für eine Anfechtung nach § 123 Abs. 1 BGB wegen arglistiger Täuschung lägen nicht vor. Eine solche würde voraussetzen, dass die Beklagte bei der Umstellung des Versorgungssystems gewusst habe, dass die Einstellung der Erteilung von

Versorgungszusagen rechtlich nicht möglich sei, was nicht der Fall gewesen sei. Die Beklagte hat bestritten, dass die Klagepartei einem Irrtum unterlegen sei. Jedenfalls würde es sich um einen unbeachtlichen Motivirrtum handeln. Die Umstellungsvereinbarung in der Anlage 3 a) halte einer AGB-Kontrolle stand. Ein Verstoß gegen das Überraschungsverbot des § 305 c Abs. 1 BGB liege nicht vor, weil ein durchschnittlicher Arbeitnehmer der Beklagten das Umstellungsangebot nur so habe verstehen können, dass mit der Annahme des Angebots auch ein möglicher Anspruch auf die spätere Erteilung des Versorgungsrechts entfalle. Aufgrund der Begleitumstände in Gestalt der gegebenen Informationen und Informationsveranstaltungen habe die Klagepartei von nichts Anderem als dem Entfallen eines möglichen Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts ausgehen müssen. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebots des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB liege gleichfalls nicht vor. Das Umstellungsangebot sei hinreichend klar und verständlich gewesen, wie sich aus dem Schreiben selbst und den äußeren Umständen des Vertragsschlusses ergäbe. Die Umstellungsvereinbarung unterliege keiner Angemessenheitskontrolle des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil diese für Hauptleistungspflichten nach § 307 Abs. 3 ausgeschlossen sei. Darüber hinaus habe die Klagepartei nicht ohne angemessene Gegenleistung auf die spätere Erteilung des Versorgungsrechts verzichtet. Der Antrag ließe sich nicht mit einem Schadensersatzanspruch begründen. Die Beklagte habe keine vertragliche Aufklärungspflicht gegenüber der Klagepartei (schuldhaft) verletzt. Die Beklagte hat bestritten, dass sich die Klagepartei bei einer noch weitergehenden Aufklärung seinerzeit gegen eine Annahme des Umstellungsangebots entschieden hätte. Mit der Hilfswiderklage begehre die Beklagte die Rückzahlung der im Zuge der Umstellung des Versorgungssystems an die Klagepartei gewährten Leistungen. Wäre die Umstellungsvereinbarung insgesamt unwirksam, hätte die Klagepartei die geleisteten Zahlungen gemäß § 812 Abs. 1 BGB zurückzuerstatten. Könnte die Klagepartei die Aufhebung der Umstellungsvereinbarung nach den Grundsätzen der c.i.c. verlangen, würde sich der Erstattungsanspruch aus § 346 BGB ergeben.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Klageschrift und die Klageerwiderung sowie die diese ergänzenden Schriftsätze der Parteien nebst ihren Anlagen Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht München hat durch Urteil vom 02.03.2015 – 8 Ca 9843/14 – die Klage abgewiesen. Die Vereinbarung zur Überleitung der betrieblichen Altersversorgung, wie sie durch die Erklärungen vom 05.02.2010 und 09.03.2010 zustande gekommen sei, sei wirksam. Die Vereinbarung sei nicht infolge Anfechtung der Zustimmungserklärung der Klagepartei nach § 142 Abs. 1 BGB von Anfang an nichtig, weil es an einem Anfechtungsgrund i.S.d. §§ 123, 119 BGB fehle. Die Vereinbarung betreffend den Anspruch auf Direktzusage sei als Allgemeine Geschäftsbedingung Vertragsinhalt geworden, § 305 c Abs. 1 BGB. Mit der Überleitung der Versorgungsrechte und der Anlage 3 a liege eine Allgemeine Vertragsbedingung der Beklagten nach den §§ 305 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, 310 Abs. 3 BGB vor, weil die Beklagte das Angebot vom 05.02.2010 vorformuliert und allen betroffenen Arbeitnehmern gegenüber zur Anwendung gebracht habe. Das Einverständnis zur Einstellung der Direktzusage sei nicht nach § 305 c Abs. 1 BGB überraschend. Die Klausel sei schon objektiv nicht überraschend, weil sie sich im zweiten Absatz des mit vier Absätzen insgesamt kurzen Abschnittes unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ befinde und sich durch Abstand von den Absätzen vorher und nachher absetze. Auch subjektiv könne sich die Klagepartei nicht auf eine Überraschung berufen, weil die Vereinbarung im Zusammenhang eines langen, mit Intranetmeldungen der Unternehmensleitung wie der Personalvertretung begleiteten Prozesses stehe. So heiße es in der Präambel der in Intranet veröffentlichten Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 ausdrücklich, dass „die Systeme der betrieblichen Altersversorgung grundlegend umzustellen“ seien und dies sowohl die Direktzusagen wie die Versorgungskasse betreffe. Die Mitteilung des Personalrats vom 04.02.2010 habe eindeutig darauf hingewiesen, dass mit dem Wechsel ins neue System die Vorteile der Direktzusage nicht verbunden seien. Darüber hinaus sei die Einverständniserklärung nicht wegen Intransparenz im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. Das Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung könne nicht anders als in dem von der Beklagten beabsichtigten Sinne verstanden werden, nämlich dass künftig kein Anspruch mehr auf die Direktzusage bestehen solle. Eine Unklarheit bestehe alleine hinsichtlich der Frage, ob diese Rechtsfolge durch die Vereinbarung selbst herbeigeführt würde oder die Vereinbarung dazu überflüssig sei. Diese Unklarheit sei rechtlich nicht erheblich. Zudem sei eine Absprache über den Wegfall der Direktzusage nicht als unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Eine Rechtskontrolle scheide nach § 307 Abs. 3 BGB aus, weil sich die Überleitungsvereinbarung auf vertragliche Essentialia beziehe, indem sie ein neues Ver-

sorgungssystem zwischen den Parteien konstituiere. Schließlich sei ein Anspruch auf Rückgängigmachung als Inhalt eines Schadensersatzanspruches, der sich nach § 280 Abs. 1 BGB beurteile, nicht gegeben. Die Beklagte habe keine Belehrungspflicht vernachlässigt. Die Klagepartei sei über alle erheblichen Gesichtspunkte der neuen Versorgungsregelung aufgeklärt und ihr sei namentlich der Ablösebetrag und die Wechselprämie zutreffend dargestellt worden. Angesichts der vielfachen Informationen in der dem Angebot vorausgehenden Zeit - auch durch die Personalvertretungen in Gestalt der Präsentation vom 02.12.2009 und der Mitteilung vom 04.02.2010 – habe die Beklagte davon ausgehen können, dass die Klagepartei ausreichend informiert sei. Eine rechtliche Pflicht, die Klagepartei an ihren Interessen orientiert zu beraten, habe seitens der Beklagten nicht bestanden. Aufgrund der Klageabweisung sei eine Entscheidung über die nur hilfsweise für den Fall des Unterliegens erhobene Widerklage nicht veranlasst gewesen.

Gegen dieses, der Klagepartei am 13.03.2015 zugestellte Urteil hat sie am 02.04.2015 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese am 11.05.2015 begründet.

Die Klagepartei habe einen Anspruch auf die Erteilung eines Versorgungsvertrags nach dem zuletzt verwendeten Muster der Beklagten aufgrund betrieblicher Übung nach Ablauf der Wartezeit zum 01.03.2016. Dieser Anspruch sei nicht durch das Angebot der Beklagten vom 05.02.2010 abgelöst worden.

Die Klagepartei habe schon kein Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung erklärt. Dies folge aus der Auslegung der Anlage 3a, für die ausschließlich das Schreiben der Beklagten vom 05.02.2010 und die ihm beigefügten Anlagen als maßgebliche Umstände heranzuziehen seien. Nicht maßgebliche Umstände für die Vertragsauslegung seien demgegenüber alle anderen Informationen, Intranet-Mitteilungen, Personalratsaussagen etc. Eine Diskussion mehrerer Parteien über ein bestimmtes Thema sei keine belastbare Aussage bzw. Umstand, der zum Vertragsschluss herangezogen werden könne. Es komme auf *den von den Parteien* gewollten Inhalt der Vereinbarungen an. Die Berücksichtigung der Umstände des Vertragsschlusses dürfe nicht ins Unermessliche ausgedehnt werden. Begleitumstände der Erklärung dürften nur in die Auslegung einbezogen werden, soweit sie einen Schluss auf den

Sinngehalt der Erklärung zuließen. Das von der Klagepartei unterzeichnete „Angebot zur Überführung“ habe sich lediglich auf die betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Unterstützungskasse bezogen, weil nur sie Gegenstand des Angebotsschreibens der Beklagten vom 05.02.2010 gewesen sei. Das Versorgungssystem Versorgungskasse und dem Versorgungssystem Versorgungsrecht stünden zwar in einem gewissen Zusammenhang, sie seien jedoch nicht derart verbunden, dass das eine „immanenter Bestandteil“ des anderen wäre und sie daher nur gemeinsam bestehen und untergehen könnten. Andernfalls hätte die vom Vorstand beschlossene Einstellung der Direktzusagen auch die Versorgungskassenzusage beinhalten müssen. Auch unterschieden sie sich nach Anspruchsgrundlagen, Inhalt und Durchführungsweg. Darüber hinaus habe die Klagepartei bzw. der durchschnittliche Mitarbeiter der Beklagten zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Angebots vom 05.02.2010 keine Kenntnis vom konkreten Inhalt des Versorgungsrechts gehabt; erst mit den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 seien die damit verbundenen konkreten Rechte des Versorgungsvertrags bekannt geworden. Die Klagepartei bestreitet, dass der Regelungszweck des Angebots vom 05.02.2010 in der Ablösung der beamtenähnlichen Versorgung insgesamt bestehe; dieser ergebe sich gerade nicht aus der Dienstvereinbarung vom 19.11.2009, auf der der Angebot vom 05.02.2010 beruhe. Auch habe die Beklagte in ihren Veröffentlichungen/Mitteilungen an die Mitarbeiter stets vertreten, die Einstellung der Erteilung der Versorgungsrechte sei bereits einseitig erfolgt, so dass aus Sicht des verständigen Vertragspartners keine Veranlassung bestanden habe, mit dem Angebot zur Umstellung der Versorgungskassenzusage auch eine rechtliche Erklärung zur Direktzusage zu erwarten. Schließlich könne das Umstellungsangebot vom 05.02.2010 nicht als Vergleich gewertet werden, weil die Wechselprämie keine Gegenleistung der Beklagten für den Verzicht auf gerichtliche Feststellung der Berechtigung des Vorgehens der Beklagten, sondern anteiliger wirtschaftlicher Wert der aufgegebenen Versorgungszusage gem. den Richtlinien der Versorgungskasse F. sei. Dabei zeige das versicherungsmathematische Gutachten vom 09.07.2015, dass die Wechselprämie teilweise nicht einmal den hierfür erforderlichen Wert erreiche.

Die Klagepartei habe ihre Erklärung wirksam wegen arglistiger Täuschung gemäß §§ 142, 123 Abs. 1 BGB angefochten. Die Klagepartei sei von der Beklagten insbesondere durch die Erklärung, sie habe die Erteilung von Direktzusagen einseitig eingestellt und rechtlich einstellen dürfen, arglistig getäuscht worden. Die Beklagte habe getäuscht, indem sie im

Intranet am 22.07.2009 kommuniziert habe, die einseitige Einstellung der Versorgungszusage durch Beschluss des Verwaltungsrats vom 21.01.2009 sei rechtlich möglich und zulässig, ohne dass dies den Tatsachen entspreche. Das Bundesarbeitsgericht habe durch Urteil vom 15.05.2012 – 3 AZR 610/11 - den Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf Abschluss des Versorgungsvertrags gem. Ziff. 3.2 PV72 aufgrund betrieblicher Übung zugesprochen. Diese Täuschungshandlung sei für die angefochtene Erklärung kausal gewesen. Hätte die Klagepartei gewusst, dass sie einen Anspruch auf einen Versorgungsvertrag habe und die Beklagte diesen Anspruch nicht habe einseitig einstellen können, hätte sie das Angebot der Beklagten vom 05.02.2010 nicht unterzeichnet.

Darüber hinaus liege ein Inhaltsirrtum bzw. ein Irrtum über die Rechtsfolgen der Erklärung i.S.d. § 119 Abs. 1 BGB vor. Da die Beklagte die Erteilung der Versorgungszusagen bereits einseitig eingestellt habe, hätte die Klagepartei kein Interesse und keinen Willen gehabt, einen Verzicht auf die Erteilung von Direktzusagen zu erklären. Die Klagepartei sei sich zudem über die Rechtsfolgen der Erklärung, nämlich einer individualvertraglichen Vereinbarung über den Verzicht auf das Versorgungsrecht, nicht bewusst gewesen.

Auch halte die Umstellungsvereinbarung einer AGB-Kontrolle nicht stand. Die Umstellungsvereinbarung sei nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden. Sie stelle eine unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar. Zudem verstoße sie gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ sei überraschend i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB. Die Klagepartei habe vor dem Hintergrund zweier getrennter Versorgungssysteme unter dem Titel der „Überführung der Altersversorgung“ nicht mit dem Wegfall der Direktzusage rechnen müssen. Die Beklagte hätte ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage von zwei verschiedenen Versorgungssystemen gewährt, nämlich in Form einer Direktzusage und in Form der Altersversorgung über die der Beklagten eigenen Unterstützungskasse „Versorgungskasse F.“. Diese Differenzierung ergebe sich bereits aus Ziffern 3.1 und 3.2 PV72, aus der Antwort der Beklagten in Betriebliche Altersversorgung (bAV) Fragen und Antworten Seite 13, Ziff. 15, sowie der Präambel der Dienstvereinbarung vom 19.11.2009, nach der die „Systeme der betrieblichen Alters-

versorgung“ grundlegend umgestellt würden. Auch unterschieden sich die Versorgungsleistungen der Versorgungskasse und des Versorgungsvertrags nach Voraussetzungen, Inhalt und Durchführungsweg. Demgegenüber betreffe das Schreiben der Beklagten vom 05.02.2010 und die Dienstvereinbarung lediglich die Versorgungskasse. Die Klagepartei sei aufgrund der monatelang empfangenen Informationen und Mitteilungen der Beklagten davon ausgegangen, dass die Einstellung des Versorgungsrechtes bereits erfolgt sei. Auch das äußere Erscheinungsbild spreche für den überraschenden Charakter der Regelung, die drucktechnisch im letzten Absatz des Umstellungsangebots kurz vor der Unterschriftenzeile unauffällig erwähnt sei (Schriftsatz vom 11.05.2015, S. 14 = Bl. 554 d.A.) bzw. zwischen zwei Klauseln stehe, die sich ausdrücklich auf die Unterstützungskassenversorgung bezögen (Schriftsatz vom 16.07.2015, S. 14 = Bl. 740 d.A.).

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ sei zudem intransparent im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Der Klagepartei sei nicht klar gewesen, welche Rechtsfolgen sie damit treffe. Allein durch die Wörter „Direktzusage“ bzw. „Versorgungsrecht“ habe die Klagepartei als durchschnittlicher, nicht juristisch vorgebildeter Vertragspartner nicht erkennen können, dass es sich um einen anderen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung als den im Angebot ausdrücklich erwähnten gehandelt habe. Auch bliebe unklar, ob die Klausel überhaupt einen Regelungszweck habe oder überflüssig sei. Die Beklagte habe sich durch die Einfügung der thematisch nicht in das Angebot vom 05.02.2010 passenden Klausel zur Einstellung der Direktzusage einen ungerechtfertigten Beurteilungsspielraum vorbehalten und die Klagepartei von der Geltendmachung des ihr eigentlichen Versorgungsrechts abgehalten.
Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ benachteilige die Klagepartei entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und sei auch deshalb unwirksam. Da das Umstellungsangebot ausdrücklich nur das Versorgungssystem der Versorgungskasse, nicht jedoch das Versorgungssystem „Versorgungsvertrag“ betreffe, stelle die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ keine Hauptleistungspflicht i.S.d. § 307 Abs. 3 S. 1 BGB dar und unterliege der Inhaltskontrolle. Mit den Schreiben vom 05.02.2010 / 09.03.2010 liege auch keine vergleichs-

weise Einigung vor, weil die Erteilung von Direktzusagen bereits einseitig widerrufen worden sei und für die Beklagte keine Rechtsunsicherheit bestanden habe, die sie sich von der Klagepartei hätte abkaufen können. Die Klagepartei werde durch die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung benachteiligt, weil ihr neben monatlichen Rentenleistungen in voraussichtlicher Höhe von 1.340,00 € die weiteren Vergünstigungen des Versorgungsvertrags wie erweiterter Kündigungsschutz, Ansprüche auf erweiterte Entgeltfortzahlung und Beihilfe entgingen. Diese Benachteiligung sei unangemessen, weil sich durch das Umstellungsangebot vom 05.02.2010 das vertragliche Synallagma zu Lasten der Klagepartei verändert habe, obwohl sie einen Anspruch aus betrieblicher Übung auf die Zusage des Versorgungsvertrags habe. Auch sei der Aspekt der Sicherheit ähnlich einem bayerischen Staatsbeamten schon beim Einstellungsgespräch der Klagepartei herausgestellt worden und während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses ein wesentlicher Teil des Inhalts der Vertragsbeziehungen gewesen. Die Wechselprämie habe die Nachteile, die durch die Nichterteilung des Versorgungsrechts entstünden, auch deshalb nicht ausgleichen können, weil sie wertmäßig ein Bestandteil der Versorgungsanwartschaft im Rahmen des Versorgungssystems Versorgungskasse darstelle und selbst hierfür gem. dem versicherungsmathematischen Gutachten vom 09.07.2015 nicht ausreiche. Zudem sei der Wechselprämie der Charakter einer „Sprinterprämie“ für Mitarbeiter zuzumessen, die innerhalb der Vier-Wochen-Frist das Umstellungsangebot angenommen hätten.

Schließlich stehe der Klagepartei ein Anspruch auf Schadensersatz in Form der Naturalrestitution durch Rückgängigmachung der belastenden Regelung im Vertrag bzw. durch Befreiung von der Vertragspflicht gem. des Rechtsinstituts der c.i.c. (§§ 311 Abs. 2, 241 Abs. 2 BGB) aufgrund der vorsätzlichen bzw. zumindest fahrlässigen Täuschung durch die Beklagte sowie aufgrund einer Pflichtverletzung der Sorgfaltspflicht des Arbeitsvertrags gem. §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB zu. Dadurch, dass die Beklagte der Klagepartei ausdrücklich mitgeteilt habe, die Versorgungszusage sei von ihr einseitig eingestellt worden, habe sie eine Täuschungshandlung begangen, aufgrund derer die Klagepartei dem Irrtum unterlegen sei, sie müsse auf die Einstellung der Direktzusage nicht mehr verzichten. Darüber hinaus hätte die Beklagte die Klagepartei darauf hinweisen müssen, dass ein Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsvertrags tatsächlich bestehe und die Klagepartei einer Änderung zustimmen müsse. Diese Aufklärungspflicht könne nicht durch den Personalrat sowie durch seine Informationen vom 02.12.2009 und 04.02.2010

vorgenommen werden, insbesondere weil schon nicht sichergestellt sei, dass jeder Mitarbeiter die Informationsveranstaltungen des Personalrats besuche und die Information auch tatsächlich erhalte.

Die Hilfswiderklageanträge seien unbegründet. Die Beklagte habe unzumutbare Härten i.S.d. § 306 Abs. 3 BGB nicht dargelegt.

Die Klagepartei beantragt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 02.03.2015 in dem Verfahren 8 Ca 9843/14 wird geändert.

2. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung der Klagepartei zur Einstellung der Direktzusage im Angebot der Beklagten auf Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 05.02.2010 unwirksam ist.

3. Weiter wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klagepartei mit Wirkung zum 01.03.2016 in Ergänzung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag eine Versorgungszusage als Vertragsänderung gemäß dem als Anlage K20 beiliegenden Muster - individualisiert auf die Klagepartei – anzubieten, sofern zum vorgenannten Zeitpunkt der Gesundheitszustand der Klagepartei eine vorzeitige Ruhestandsversetzung nicht erwarten lässt und die Klagepartei durchschnittlich gute Beurteilungen erhalten hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Es bestünden bereits Zweifel an der Zulässigkeit der Berufung, weil sich die Klagepartei in der Berufungsbegründung vom 11.05.2015 nur formelhaft mit den Argumenten des Arbeitsgerichts auseinandergesetzt und im Wesentlichen unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts München vom 30.01.2015 – 33 Ca 14749/13 zitiert habe.

Die Berufung sei jedenfalls unbegründet, weil das Arbeitsgericht die hiesige Klage zu Recht abgewiesen habe. Mit der Zustimmung zur Überführung der betrieblichen Altersversorgung in die neue VO2010 sei auch ein etwaiger Anspruch auf die spätere Erteilung des Versorgungsrechts entfallen.

Dies folge aus der Auslegung der Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden." nach den für ABG-Bestimmungen geltenden Auslegungsgrundsätzen. Es seien insbesondere die Verständnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders und nicht die des konkreten Vertragspartners zugrunde zu legen. Aus dem eindeutigen Wortlaut, dem Regelungszweck sowie der Begleitumstände der Umstellungsvereinbarung, auf die es vorrangig statt des Anschreibens der Beklagten vom 05.02.2010 ankomme, sei mit der Zustimmung der Überführung der betrieblichen Altersversorgung in die Versorgungsordnung 2010 auch ein etwaiger Anspruch auf die spätere Erteilung des Versorgungsrechts entfallen. Der Wortlaut der nur drei Absätze umfassenden Umstellungsvereinbarung stelle den Wegfall des Versorgungsrechts klar und eindeutig fest. Auch sei den betroffenen Mitarbeitern die gewählten Begrifflichkeiten bekannt, wie sich bereits daraus ergebe, dass die Klagepartei schon im Einstellungsgespräch über die Vorzüge des Versorgungsrechts aufgeklärt worden sei will und sich auf die betriebliche Übung zur Begründung ihres Anspruchs berufe. Zudem seien die Begriffe „Versorgungsrecht" und „Direktzusage" in den verschiedenen Verlautbarungen der Beklagten und des (Gesamt-) Personalrats wiederholt genannt worden. Im Übrigen sei die Überführung der Versorgungskassenzusage bereits im ersten Absatz der Umstellungsvereinbarung geregelt, weshalb der zweite Absatz nach dem Verständnis der Klagepartei gegenstandslos und überflüssig sei. Für diese Auslegung spreche auch der Regelungszweck der Erklärung, der darauf gerichtet gewesen sei, die beamtenähnliche Versorgung insgesamt abzulösen und durch ein beitragsfinanziertes System zu ersetzen. Die Ablösung nur der Versorgungskassenzusage könne dieses Ziel nicht erreichen. Im Übrigen werde dabei übersehen, dass die Versorgungskassenzusage und das Versorgungsrecht Bestandteile eines einheitlichen Versorgungssystems gewesen seien. Ein verständiger Mitarbeiter hätte nicht davon ausgehen können, dass die Beklagte die Wechselprämie in Höhe von 25 % der erdienten Versorgungsanwartschaft gewähren wollte, wenn nach Ablauf der zwanzigjähri-

gen Wartezeit das Versorgungsrecht erteilt werde. Eine isolierte Ablösung der Versorgungskassenzusage wäre zudem dem Vergleichscharakter der Umstellungsvereinbarung zuwidergelaufen. Vor dem Hintergrund der veröffentlichten klagestattgebenden Urteile und der von der Klagepartei selbst erwähnten größeren Zahl von Klagen gegen die Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts sollten die Mitarbeiter wählen können, ob sie zunächst den rechtskräftigen Ausgang der anhängigen Prozesse abwarten bzw. selbst klagen oder ob sie der sofortigen Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems zustimmen wollten. Die Wechselprämie diente dazu, möglichst früh Rechtssicherheit zu erlangen, und habe deshalb Bedeutung als Gegenleistung für die Entscheidung der Mitarbeiter, auf eine Klage gegen die Einstellung des beamtenähnlichen Versorgungssystems zu verzichten. Auch unter Berücksichtigung der Begleitumstände hätten die betroffenen Mitarbeiter davon ausgehen müssen, dass nicht lediglich die Versorgungskassenzusage, sondern auch ein etwaiger Anspruch auf die Erteilung des Versorgungsrechts abgelöst werden sollte. Die Beklagte habe die Mitarbeiter wiederholt darüber informiert, dass die betriebliche Altersversorgung insgesamt auf ein marktwirtschaftliches System umgestellt werden solle, nämlich durch Intranetmitteilung vom 22.07.2009, 20.11.2009 und den ins Intranet gestellten FAQ (Frage 17). Gleiches gelte im Hinblick auf die Informationen des Personalrats und Gesamtpersonalrats vom 02.12.2009 und 04.02.2010, die ebenfalls im Intranet veröffentlicht worden seien. Selbst das Anschreiben der Beklagten vom 05.02.2010 weise in der Überschrift und durch die Bezugnahme auf die Dienstvereinbarung darauf hin, dass eine umfassende Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems beabsichtigt gewesen sei.

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ begegne keinen AGB-rechtlichen Bedenken.

Es liege kein Verstoß gegen das Überraschungsverbot des § 305c BGB vor. Die Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts sei geradezu der „nucleus“ der Umstellung des beamtenähnlichen Versorgungssystems gewesen und entspreche dem Vergleichscharakter der Umstellungsvereinbarung. Dies sei von fast 25% der Mitarbeiter, die das Angebot abgelehnt hätten, auch so verstanden worden. Im Übrigen sei die Klausel aufgrund ihrer Kürze, Aufteilung in Absätze und knappen Sätzen bereits nach ihrer äußeren Gestaltung

objektiv nicht ungewöhnlich. Das subjektive Überraschungsmoment fehle im Hinblick auf die bereits erwähnten Begleitumstände - hier der Prozess der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung im Verlauf des Jahres 2009 und Anfang 2010 - , die die Erwartungen des Vertragspartners bzw. durchschnittlichen Mitarbeiters bestimmten.

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ sei transparent i.S.d. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Sie genüge dem Bestimmtheitsgebot und gebe bei Berücksichtigung der Begleitumstände der monatelangen Diskussionen bei der Beklagten hinreichend zum Ausdruck, dass die Ablösung des bisherigen beamtenähnlichen Versorgungssystems und die Umstellung auf die neue Versorgungsordnung 2010 unabhängig von der Rechtswirksamkeit der einseitigen Einstellung jedenfalls auf der Grundlage der Umstellungsvereinbarung erfolgen sollte.

Darüber hinaus sei die Klausel nicht nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB wegen unangemessener Benachteiligung der Klagepartei unwirksam. Eine Inhaltskontrolle scheide nach § 307 Abs. 3 BGB aus, weil es sich bei der Umstellungsvereinbarung um ein selbstständiges Rechtsgeschäft gehandelt habe, bei dem die Hauptleistung die Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems auf der Grundlage der Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 gewesen sei. Das Versorgungs- und Anwartschaftsverhältnis sei insgesamt auf eine neue Rechtsgrundlage gesetzt worden, indem das aus der Versorgungskassenzusage und dem Versorgungsrecht bestehende beamtenähnliche Versorgungssystem durch die beitragsorientierte Versorgungsordnung 2010 abgelöst worden sei. Zudem fehle es an einer unangemessenen Benachteiligung, die sich nach dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses beurteile; der Vereinbarung komme Vergleichscharakter zu.

Die Umstellungsvereinbarung sei zudem nicht wegen Anfechtung nach §§ 119, 123 BGB unwirksam. Es fehle an einem Anfechtungsgrund im Sinne dieser Rechtsnormen. Die Beklagte habe nicht über eine Tatsache getäuscht, indem sie die Ansicht vertreten habe, zur Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten und zum Widerruf der Unterstützungskassenzusage berechtigt zu sein. Jedenfalls fehle es an einer vorsätzlichen Täuschungshandlung, wie sie für das Merkmal der Arglist erforderlich ist. Auch habe die Klagepartei nicht dargelegt, dass sie sich zum Zeitpunkt der Annahme des Umstellungsan-

gebots in einem Irrtum über die behaupteten Umstände befunden habe. Die Anfechtung wegen eines Inhaltsirrtums sei nicht unverzüglich i.S.d. § 121 Abs. 1 BGB erfolgt.

Schließlich stehe der Klagepartei kein Schadensersatzanspruch wegen Verletzung der Aufklärungspflichten zu. Könne der Arbeitgeber davon ausgehen, dass dem Arbeitnehmer bestimmte Umstände bekannt seien, fehle es an einem Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers, das Voraussetzung für die Aufklärungspflicht sei. Die Beklagte habe insbesondere nicht darüber informieren müssen, dass ein Anspruch der Klagepartei auf die Erteilung eines Versorgungsrechts tatsächlich bestehe und sie einer Änderung zustimmen müsse, weil zum Zeitpunkt der Umstellungsvereinbarung bereits klagestattgebende erstinstanzliche Urteile vorlagen und den Mitarbeitern aufgrund der umfassenden Informationen bewusst gewesen sein musste, dass die Zulässigkeit der einseitigen Einstellung auch abweichend zur Rechtsauffassung der Beklagten beurteilt werden könnte. Jedenfalls habe die Beklagte nicht schuldhaft gehandelt.

Die Hilfswiderklage bleibe aufrechterhalten, weil eine Unwirksamkeit der Klausel zur Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten zur Gesamtunwirksamkeit der Umstellungsvereinbarung führen würde mit der Folge, dass die Beklagte die erbrachten Leistungen zurückfordern könne. Sollte eine isolierte Ablösung der Versorgungskassenzusage ohne gleichzeitige Ablösung eines möglichen Anspruchs auf die Erteilung zulässig sein, würde die Aufrechterhaltung der Umstellungsvereinbarung für die Beklagte eine unzumutbare Härte i.S.d. § 306 BGB darstellen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Klagepartei vom 11.05.2015 (Bl. 541 bis 568 d.A.) und vom 16.07.2015 (Bl. 727 bis 761 d.A.), der Beklagten vom 16.06.2015 (Bl. 575 bis 674 d.A.) und vom 13.07.2015 (Bl. 713 bis 726 d.A.) sowie die Niederschrift der Verhandlung vom 16.07.2015 (Bl. 762 bis 764 d.A.) Bezug.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

1. Insbesondere genügt die Berufungsbegründung mit Schriftsatz vom 11.05.2015 den Erfordernissen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

a) Nach der genannten Rechtsvorschrift muss die Berufungsbegründung erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Dabei sind gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 4 AZR 245/10 – NZA-RR 2012, 599, Rn. 11 m.w.N.).

Eine diesen Anforderungen genügende Berufungsbegründung liegt nicht vor, wenn die Berufungsklagepartei pauschal auf die Entscheidung eines anderen Gerichts hinweist, ohne die Entscheidung zu würdigen und auf die anzufechtende Entscheidung anzuwenden. Es wird dann nicht erkennbar, ob und inwieweit sich die Argumentation der in Bezug genommenen Entscheidung auf die tragenden Gründe der angefochtenen Entscheidung bezieht und damit überhaupt geeignet ist, diese in Frage zu stellen (vgl. BAG, Urteil vom 19.02.2013 – 9 AZR 542/11 – NZA 2013, 928, Rn. 5).

b) Die Berufungsbegründung der Klagepartei vom 11.05.2015 genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 ZPO.

Hinsichtlich der Anfechtung wegen arglistiger Täuschung, § 123 BGB, hat sich die Klagepartei nach Zitat des erstinstanzlichen Urteils mit dessen Rechtsmeinung auseinandergesetzt (Seite 4). Hinsichtlich der Anfechtung wegen Irrtums nach § 119 BGB hat die Klagepartei den nach ihrer Auffassung bestehenden Rechtsfolgeirrtum aufgezeigt. Hinsichtlich der Auslegung der Erklärungen in der Anlage 3a) hat die Klagepartei ihre Auffassung, wonach Inhalt des Begleitschreibens und seine Anlagen die – allein – maßgeblichen Umstände seien und deshalb nur das „Angebot auf Überführung“ von ihrer Erklärung umfasst sei, dem Zitat des Arbeitsgerichts München vom 30.01.2015 – 33 Ca 14749/13 – vorangestellt. Damit wird die Rechtsauffassung der Klagepartei hinreichend deutlich. Das zitierte Urteil der Kammer 33. des Arbeitsgerichts München ist zur Argumentation der Klagepartei in Bezug gesetzt worden. Im Übrigen betrifft es denselben Sachverhalt wie den hier zur Entscheidung stehenden, so dass auch deshalb erkennbar ist, welche rechtliche Argumentation in der herangezogenen Entscheidung der Kammer 33. des Arbeitsgerichts München für den streitigen Anspruch als tragend erachtet wird. Hierin liegt der Unterschied zu der vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Konstellation, in dem die Berufungsbegründung pauschal auf ein anderes Urteil des Bundesarbeitsgerichts Bezug genommen hat. Gleiches gilt für die Zitate des Urteils des Arbeitsgerichts München vom 30.01.2015 – 33 Ca 14749/13 – im Rahmen der Rechtsmeinung, es liege mit den fraglichen Erklärungen der Anlage 3 a) eine unzulässige Allgemeine Geschäftsbedingung vor. Auch dieses Zitat ist eingebettet in die Darlegung der Rechtsauffassung der Klagepartei. Die Anspruchsgrundlage Schadensersatz enthält keine Wiedergabe des Urteils der 33. Kammer des Arbeitsgerichts München und begegnet insoweit keinen Bedenken.

2. Der mit dem Berufungsantrag zu 2. gestellte Feststellungsantrag überschreitet auch in der Fassung des Schriftsatzes vom 11.05.2015 die Berufungssumme nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG. Die Klagepartei begehrt mit dem Antrag zu 2. im Berufungsverfahren zwar weniger als mit dem erstinstanzlichen Feststellungsantrag. Dieser bezog sich auf die *Änderung des Arbeitsvertrages* durch die Erklärungen vom 09.03.2012 und 05.02.2012, während nunmehr lediglich Feststellung verlangt wird, die *Zustimmungserklärung* der Klagepartei zur Einstellung der Direktzusage sei unwirksam. Auf ausdrückliche Nachfrage des Gerichts hat die Klagepartei angegeben, dass es bei der Geltung der VO2010 verbleiben solle, bis die Voraussetzungen für die Erteilung des Versorgungsrechtes (Wartezeit, gute Leistungsbeurteilung, gute gesundheitliche Prognose) erfüllt seien. Insoweit wird

die Zustimmung zur Überführung der Versorgungsanwartschaft nach Maßgabe der Richtlinien der Versorgungskasse F. in die VO2010 nicht mehr in Frage gestellt. Aber auch mit dieser teilweisen Antragsrücknahme bleibt die Berufungssumme von 600,-- €, § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG, überschritten, weil der Wert des Feststellungsantrags zu 2. jedenfalls mit 20 % des Werts der Direktzusage zu bemessen ist, die im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit drei Bruttomonatsvergütungen zu berücksichtigen ist, d.h. mit 4.150,00 € im Fall der Klagepartei, die eine monatliche Vergütung von zuletzt 7.025,00 € brutto bezog.

II.

Die Berufung ist aber unbegründet.

1. Mit dem Feststellungsantrag zu 3. liegt eine nach §§ 533, 525, 263 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG zulässige Klageänderung durch Klageerweiterung vor. Die Klagepartei stellt einen neuen, in der ersten Instanz nicht geltend gemachten Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung. Die Beklagte hat in diese Klageerweiterung eingewilligt, weil sie sich, ohne der Änderung zu widersprechen, in der mündlichen Verhandlung vom 16.07.2015 auf die abgeänderte Klage eingelassen hat, §§ 533 Nr. 1, 267 ZPO. Darüber hinaus kann die Klageerweiterung auf Tatsachen gestützt werden, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat, § 533 Nr. 2 ZPO. Bereits die vom Arbeitsgericht festgestellten Tatsachen sind insoweit ausreichend, § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO.

2. Die Anträge aus dem Schriftsatz vom 11.05.2015 in der Fassung vom 16.07.2015 sind nur zum Teil zulässig. Der Feststellungsantrag zu 2. ist gemäß § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig, weil er nicht auf die Feststellung eines konkreten Rechtsverhältnisses gerichtet ist. In der Folge fehlt auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Der Feststellungsantrag zu 3. ist dagegen zulässig, § 256 Abs. 1 ZPO.

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn die Klagepartei ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden alsbaldigen richterlichen Entscheidung hat.

Rechtsverhältnis i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Die Feststellungsklage kann sich auf die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses, auf einzelne Rechte und Pflichten oder auf einzelne Beziehungen oder Folgen hieraus beziehen. Kein Rechtsverhältnis i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen oder rechtliche Vorfragen (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2010 – 4 AZR 755/08 – NJOZ 2010, 1828, 1829, Rn. 19¸Urteil vom 18.04.2012 – 4 AZR 371/10 – NZA 2013, 161, Rn. 10 m.w.N.). Dementsprechend kann die (Un-)Wirksamkeit der Rechtshandlung einer Partei nicht Gegenstand einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO sein (vgl. BAG, Urteil vom 18.04.2012, a.a.O.; BAG, Urteil vom 21.04.2010 – 4 AZR 755/08 – NJOZ 2010, 1828, 1829, Rn. 19), weshalb etwa die Feststellung, dass der Widerruf einer erteilten Versorgungszusage unwirksam ist, nicht nach § 256 Abs.1 ZPO zulässig ist (vgl. BAG, Urteil vom 02.09.2014 – 3 AZR 951/12 -, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 65, Rn 36).

Das weiterhin erforderliche Feststellungsinteresse setzt voraus, dass durch die gerichtliche Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit zwischen den Parteien insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2010, a.a.O., Rn. 21). Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen werden kann, weil nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2010, a.a.O.).

b) Von diesen Grundsätzen ausgehend ist der Feststellungsantrag zu 2. unzulässig.

Die Beurteilung, ob die Zustimmungserklärung der Klagepartei zur Einstellung der Direktzusage im Angebot der Beklagten auf Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 05.02.2010 unwirksam ist, ist kein Rechtsverhältnis i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO, sondern eine Vorfrage für die nach Ziff. 3 festzustellende Verpflichtung der Beklagten, der Klagepartei eine Versorgungszusage als Vertragsänderung gemäß dem als Anlage K20 beiliegenden

Muster anzubieten. Die nach Ziffer 2 begehrte Feststellung bliebe ohne unmittelbare rechtliche Folgen für die Rechtsbeziehung zwischen den Parteien, weil eine gerichtliche Entscheidung über einen etwaigen Anspruch der Klagepartei auf das Angebot einer Versorgungszusage nicht erginge. Hierdurch fehlt der Klagepartei auch das erforderliche Feststellungsinteresse i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO, denn weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittige Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Beklagte der Klagepartei die Versorgungszusage anbieten müsste, würde nicht ausgeschlossen werden.

Der Feststellungsantrag zu 2. war nicht nach §§ 133, 157 BGB analog in dem Sinn auszulegen, dass sich die Versorgungsansprüche nach dem bisherigen Versorgungssystem richten sollen. Die Klagepartei hat den zunächst gestellten Antrag zu 2. im Berufungsverfahren eingeschränkt. Auf Nachfrage des Gerichts hat die Klagepartei in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ausdrücklich erklärt, dass sie an der Versorgung nach der Versorgungsordnung 2010, die Inhalt des Erklärung „Ich …. nehme das Angebot zur Überführung dieser Anwartschaft in eine rückgedeckte, insolvenzgesicherte Kapitalzusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse an“ ist, festhalten wolle. Auch damit hat sie deutlich gemacht, nur die Erklärung im 2. Absatz der Anlage 3a als unwirksam feststellen zu wollen.

c) Der Feststellungsantrag zu 3. ist dagegen zulässig. Er ist auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten gerichtet, auch gegenüber der Klagepartei die Versorgungszusage gemäß dem dem Antrag beigefügten Muster bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen anzubieten. Damit liegt ein Rechtsverhältnis i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO vor, dessen Gegenstand auch einzelne Pflichten sein können (vgl. BAG, Urteil vom 02.09.2014 – 3 AZR 951/12 – a.a.O., Rn 38 m.w.Nachw.).

Auch das allgemeine Feststellungsinteresse i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO ist zu bejahen. Der Feststellungsantrag zu 3. führt zu einer prozesswirtschaftlich sinnvollen Bereinigung der zwischen den Parteien bestehenden Meinungsverschiedenheiten. Es wird für die Parteien mit Rechtskraft des Urteils verbindlich festgestellt, ob der Klagepartei das geltend gemachte Versorgungsrecht zusteht, sofern sie die hierfür festgelegten Voraussetzungen erfüllt (vgl. BAG, Urteil vom 14.06.2005 – 3 AZR 185/04 – NJOZ 2006, 1859).

Dem steht nicht entgegen, dass die Klagepartei im Zeitpunkt der Berufungsentscheidung die erforderliche Wartezeit von 20 Jahren im Bank- oder Sparkassenbereich, davon mindestens 10 Jahre bei der Beklagten, noch nicht erfüllt hat. Zwar hat das LAG München in der Vergangenheit vergleichbare Feststellungsklagen wegen fehlendem Feststellungsinteresse i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO als unzulässig abgewiesen (siehe LAG München, Urteil vom 30.03.2011 - 10 Sa 1073/10 -; rechtskräftig aufgrund Beschluss des BAG vom 17.06.2012 – 3 AZR 1286/11). Im vorliegenden Fall erfüllt die Klagepartei jedoch am 01.03.2016 diese zwanzigjährige Wartezeit, so dass vor dem Hintergrund, dass mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht vor diesem Termin zu rechnen ist, eine bloße Prozessabweisung mit dem Justizgewährungsanspruch aus Art. 20 Abs. 3 GG nicht vereinbar wäre (vgl. allgemein Musielak in Musielak/Voit, ZPO, 12. Aufl. 2015, Einleitung, Rn. 8; zu § 256 ZPO: Zöller/Greger, 30. Aufl. 2014, § 256 Rn. 7 m.w.Nachw.). Nur für ein stattgebendes Urteil ist das Feststellungsinteresse zudem echte Prozessvoraussetzung (vgl. BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 3 AZR 904/13 -, BeckRS 2015, 67432).

Gleiches gilt für die weiteren Voraussetzungen, die für das Angebot eines Versorgungsvertrags nach beamtenähnlichen Grundsätzen erforderlich sind, nämlich eine gute Beurteilung und eine gesundheitliche Verfassung, die eine vorzeitige Zurruhesetzung nicht erwarten lässt. Auch diese können bis zur mündlichen Verhandlung vor dem Bundesarbeitsgericht geklärt werden, wobei der Klagepartei grundsätzlich ein entsprechender Anspruch auf Beurteilung zustehen dürfte.

3. Der Feststellungsantrag zu 3. ist jedoch unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klagepartei mit Ablauf der Wartezeit und bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen die begehrte Versorgungszusage anzubieten.

Zwar hat die Klagepartei im Anschluss an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 – 3 AZR 610/11 – grundsätzlich Anspruch auf Erteilung einer Versorgungszusage (Versorgungsrecht) nach beamtenähnlichen Grundsätzen, wenn sie die Voraussetzungen der zwanzigjährigen Beschäftigung im Bankgewerbe, davon mindestens zehn Jahre bei der Beklagten, der guten Beurteilung durch ihre Vorgesetzten und einer gesundheitlichen Verfassung, die ein vorzeitige Zurruhesetzung nicht erwarten lässt

(vgl. BAG, Urteil vom 15.05.2012, a.a.O., Rn. 64), erfüllt. Durch Unterzeichnung der Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ im unteren Abschnitt der Anlage 3 a) zum Angebot der Beklagten vom 05.02.2010 hat die Klagepartei aber wirksam auf einen etwaigen Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts verzichtet.

a) Mit der Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ liegt ein Verzicht der Klagepartei auf einen etwaigen Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts vor. Dies ergibt die Auslegung der Erklärung nach den Grundsätzen der Auslegung für Allgemeine Geschäftsbedingungen.

aa) Die von der Beklagten drucktechnisch vorbereiteten Erklärungen in der Anlage 3 a) stellen allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.d. § 305 Abs. 1 BGB dar, weil sie seitens der Beklagten für die Änderung der Arbeitsverträge derjenigen Mitarbeiter gestellt worden sind, die nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung Anspruch auf Altersversorgung i.S.d. Ziff. 3.1 und 3.2 PV72 hatten.

bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierenden Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (st. Rspr., z.B. BAG, Urteil vom 21.01.2015 – 10 AZR 64/14 – BeckRS 2015, 67796, Rn. 26 m.w.N.; Urteil vom 19.03.2014 – 10 AZR 622/13 – NZA 2014, 595, Rn. 29 f. m.w.N.).

Dabei ist es eine Folge der objektiven, typisierten Auslegung, dass Umstände, die allein den konkreten Vertragspartnern bekannt waren oder die den besonderen Einzelfall kennzeichnen, bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen grundsätzlich nicht herangezogen werden dürfen. Dies ergibt sich auch aus § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, wonach die den Vertragsschluss begleitenden Umstände nur bei der Prüfung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu berücksichtigen sind. Demgegenüber sind Begleitumstände bei der Auslegung heranzuziehen, die nicht ausschließlich die konkrete Vertragssituation betreffen, sondern den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleiten (vgl. BAG, Urteil vom 15.02.2011 – 3 AZR 35/09 – NZA-RR 2011, 541, Rn. 39 m.w.Nachw.; Urteil vom 15.02.2011 – 3 AZR 196/09 – BeckRS 2011, 73996, Rn. 42 m.w.Nachw.; Urteil vom 08.08.2011 – 6 AZR 436/10 -, NJOZ 2011, 2047, Rn. 20 m. w. Nachw.; LAG D-Stadt, Urteil vom 30.11.2012 – 6 Sa 1511/12 – BeckRS 2013, 68317; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22.01.2014 – 7 Sa 334/13 -, BeckRS 2014, 68074; Gotthardt in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrechtskommentar, 6.Aufl. 2014, § 305 c, Rn. 8). Folglich hat es das Bundesarbeitsgericht als zulässig angesehen, Informationsschreiben, die den Arbeitnehmern anlässlich ihrer Einstellung übergeben worden waren, bei der Auslegung des als allgemeine Geschäftsbedingung zu qualifizierenden Arbeitsvertrags für die Frage, ob eine bestimmte betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, heranzuziehen (so BAG, Urteile vom 15.02.2011; a.a.O.)..

cc) Bei Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden“ als Verzicht der Klagepartei auf das ihr grundsätzlich – bei Vorliegen der Voraussetzungen - zustehende Versorgungsrecht zu verstehen.

Bereits der Wortlaut der Klausel konnte aus Sicht eines redlichen Vertragspartners nur so verstanden werden, dass ein möglicher Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts nach bisheriger Praxis nicht mehr gewährt werde und die Klagepartei dieser Handhabung durch die Beklagte zustimme. Die Formulierung „Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht)“ entspricht fast wortgleich den Verlautbarungen der Beklagten über die Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung. So hat die Beklagte die Belegschaft am 22.07.2009 unter der Überschrift

„Neugestaltung betrieblicher Altersversorgung / AT Vergütungssystem“ dahingehend informiert:

> „Die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) wird endgültig eingestellt.“

Sie hat dies am 16.09.2009 unter der Überschrift „Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der C.“ wiederholt und „klarstellend … nochmals darauf hingewiesen, dass die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) endgültig eingestellt wurde.“ Ebenso wurde am 24.11.2009 unter der Überschrift „Widerruf der Richtlinien der Versorgungskasse F.“ mitgeteilt, „dass die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung endgültig eingestellt ist …“. Da diese Informationen laufend und jedenfalls ab 01.12.2009 auf einer gesonderten Intranetseite im Intranet der Beklagten veröffentlicht worden sind, verstand ein verständiger und redlicher Vertragspartner, dass mit der streitigen Klausel das Versorgungsrecht nach beamtenähnlichen Grundsätzen aufgegeben werden würde. Ebenso wurde der Begriff „Versorgungsrecht“ in der Erklärung „Leistungszusage mit beamtenähnlicher Gesamtversorgung, Direktzusage (unmittelbare Zusage)“ im Rahmen der Darstellung der Altsysteme der betrieblichen Altersversorgung auf der Informationsveranstaltung vom 24.01.2010 seitens des Vertreters der Beklagten, Herrn M., verwandt (vgl. Anlage B21, S. 14), die gleichfalls auf der Intranetseite der Beklagten veröffentlicht war.

Welcher Regelungsgegenstand mit der Anlage 3a und dem dort verwandten Begriffspaar „Direktzusage“ und „Versorgungsrecht“ gemeint war, ergibt sich auch aus dem Schreiben der Beklagten vom 05.02.2010. Bereits die Überschrift dieses Schreibens mit den zwei Bezugnahmen „Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung; Angebot zur Überführung Ihrer Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung“ weist darauf hin, dass es nicht nur um die Überführung in die VO2010, sondern um eine Gesamtregelung der betrieblichen Altersversorgung ging. Dabei wurde mit dem Begriff „Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung“ an die Verlautbarungen der Beklagten vom 22.07.2009 („Neugestaltung Betriebliche Altersversorgung“) und vom 16.09.2009 („Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der C.“) sowie des Personalrats vom 04.02.2010 („Betriebliche Altersversorgung“) im Intranet angeknüpft. Im Schreiben vom 05.02.210

wurde der Klagepartei dann angeboten, „ihre Anwartschaft in die VO2010 *nach Maßgabe der Bestimmungen der Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.11.2009 (DV zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung 11/09)* zu überführen.“ In dieser Dienstvereinbarung ist in der Präambel die Auffassung der Beklagten wiedergegeben, dass „eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung in der bisherigen Form … nicht mehr tragbar“ sei, „die Systeme der betrieblichen Altersversorgung umzustellen“ seien *und* „keine individuellen Versorgungszusagen mehr erteilt werden“ würden. Auch damit dürfte einem durchschnittlichen Vertragspartner der Beklagten hinreichend deutlich gewesen sein, dass er sich damit einverstanden erklärt, zukünftig keine individuelle Versorgungszusage seitens der Beklagten zu erhalten. Im Fall der Klagepartei kommt hinzu, dass sie noch mit Schreiben vom 05.12.2009 um „Auskunft über die Berechnung des für den beamtenrechtlichen Versorgungsanspruch maßgeblichen Ruhegehaltssatzes zur Altersgrenze 65. Lebensjahr“ gebeten worden ist, so dass es nicht nachvollziehbar ist, wenn eben dieses Recht zwei Monate später Anfang Februar 2010 nicht mehr bekannt gewesen sein soll.

Ergänzend wird auf die umfassenden Informationen des Personalrates abgestellt, die ebenfalls deutlich machten, dass es bei der Erklärung in der Anlage 3a um die Ablösung des Versorgungsrechts ging. So hat der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats auf der am 02.12.2009 stattfindenden Personalversammlung die Wechselprämie „auch (als) einen Vertrag über einen Verzicht auf eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen eine Zahlung eines gewissen Geldbetrages“ beschrieben, wobei die Klagen der (anderen) Mitarbeiter auf Angebot des Versorgungsvertrags im Betrieb bekannt waren, wie die Verlautbarungen des Personalrats vom 13.01.2010 und der Beklagten vom 14.01.2010 belegen. In der Information des Personalrats vom 04.02.2010 unter der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung“ hat der Personalrat des Weiteren die Vor- und Nachteile der möglichen Entscheidungen der Arbeitnehmer zur betrieblichen Altersversorgung dargestellt. Er hat dabei ausdrücklich die stattgebenden Entscheidungen des Arbeitsgerichts München vom 13.01.2010 (u.a. 37 Ca 3566/09) aufgegriffen, nach denen ein „Anspruch auf Abschluss des Versorgungsvertrags“ aufgrund Gesamtzusage vorläge, und erklärt, dass die Entscheidung, „ob Sie (gemeint die Mitarbeiter) wechseln wollen oder das Versorgungsrecht einklagen“, kein Personalrat abnehmen könne.

Zudem konnte für einen redlichen und verständigen Vertragspartner auch kein Zweifel darüber bestehen, welchen Inhalt das Versorgungsrecht nach beamtenähnlichen Grundsätzen hatte. Es war schon vor der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 unter anderem im Mitarbeiterhandbuch, Fassung Oktober 1988, auf Seite 25 – 27 umfassend beschrieben worden, nämlich hinsichtlich der Beihilfeberechtigung, des erweiterten Kündigungsschutzes, der erweiterten Entgeltfortzahlung sowie der Sozialversicherungsfreiheit (wiedergegeben in BAG, Urteil vom 15.05.2002 – 3 AZR 610/11 – NZA 2012, 1279). Im Übrigen hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 15.05.2012 ausdrücklich den „allgemeinen Erfahrungssatz …, dass derartige Leistungen und Vergünstigungen allgemein bekannt werden“ herausgestellt und hieraus gerechtfertigt, dass auch ein neu eingestellter Arbeitnehmer Anspruch auf das Versorgungsrecht nach den Grundsätzen einer betrieblichen Übung habe (vgl. Rn. 59). Es ist deshalb widersprüchlich, wenn sich die Klagepartei einerseits zur Begründung des Versorgungsrechts nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung darauf beruft, ihr sei die besondere Altersversorgung, die im Betrieb der Beklagten unter bestimmten Voraussetzungen gewährt wurde, bekannt gewesen, weshalb auch sie habe damit rechnen dürfen, *das Versorgungsrecht* bei Erfüllung der Voraussetzungen zu erhalten, und andererseits im Rahmen der streitigen Einverständniserklärung geltend macht, nicht verstanden zu haben, was gemeint gewesen sei. Dass der Inhalt des Versorgungsrechts bekannt war, ergibt sich letztlich aus der gerade genannten Information des Personalrats vom 04.02.2010, die die mit der Annahme der VO2010 verbundenen Nachteile benannt hat, die u.a. darin bestanden: „Keine Direktzusage mit den bekannten Vorteilen z. B.: Nettovorteil Sozialversicherungspflicht …, besonderer Kündigungsschutz, verlängerte Lohnfortzahlung, Hinterbliebenenschutz.“

Im Anschluss an die dargestellten Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts können diese Begleitumstände für die Auslegung der streitigen Klausel herangezogen werden. Sowohl die Informationen der Beklagten als auch die des Personalrats bzw. Gesamtpersonalrats waren auf der zur Ablösung der betrieblichen Altersversorgung speziell eingerichteten Intranetseite der Beklagten seit dem 01.12.2009 veröffentlicht und damit den Arbeitsnehmern bekanntgemacht. Es macht keinen Unterschied, ob Arbeitnehmern Informationsschreiben ausgehändigt werden (wie im Fall des BAG, Urteil vom 15.02.2011 – 3 AZR 35/09 – NZA-RR 2011, 541) oder ob ihnen die Möglichkeit zur elektronischen Einsicht-

nahme und ggf. Ausdruck der Informationen gegeben wird. Die Gefahr, die Berücksichtigung der Begleitumstände „ins Unermessliche“ auszudehnen, besteht dann nicht, wenn nur solche Umstände herangezogen werden, die - wie hier - den Mitarbeitern in der einen oder anderen Form zur Verfügung gestellt worden sind. Diese Sichtweise ist auch sachgerecht und durch den Maßstab des redlichen und verständigen Empfängers der Erklärung geboten. Ein durchschnittlicher Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der die Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung betreibt, informiert sich aus allen ihm zugänglichen, offiziellen Quellen. Wenn die Klagepartei die Auffassung vertritt, dass für die Vertragsauslegung alle anderen Informationen (Intranetmitteilungen, Personalratsaussagen etc.) nicht maßgebliche Umstände seien, zieht sie die Grenzen der Auslegung in unzulässiger Weise zu eng. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB. Die Anwendung dieser Bestimmung kommt erst in Betracht, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel verbleibt (vgl. BAG, Urteile vom 15.2.2011, a.a.O.). Dies ist hier nicht der Fall.

Dass die betroffenen Mitarbeiter das Umstellungsangebot im Sinne eines Verzichts auf das Versorgungsrecht verstanden haben, zeigt sich auch darin, dass 536 und mithin 25 % der Arbeitnehmer das Umstellungsangebot abgelehnt bzw. innerhalb der für die Wechselprämie relevanten Vier-Wochen-Frist nicht zugestimmt haben (vgl. Intranetmitteilung vom 08.07.2010).

Schließlich steht der Auslegung der Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ als Verzicht auf das Versorgungsrecht nicht entgegen, dass die Beklagte in ihren Mitteilungen angegeben hat, die Erteilung von Direktzusagen schon eingestellt zu haben. Die Klagepartei hat sich ausweislich des klaren Wortlauts mit dieser Vorgehensweise einverstanden erklärt. Eine hiervon zu trennende Frage ist, wie die Erklärung rechtlich zu bewerten ist und ob die Klagepartei sich dieser Bewertung bewusst war.

b) Die Klausel ist nicht überraschend und damit auch Vertragsbestandteil der Anlage 3a, § 305c Abs. 1 BGB.

aa) Nach § 305 c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Dies setzt eine objektiv ungewöhnliche Klausel voraus, mit der der Arbeitnehmer subjektiv nicht zu rechnen brauchte (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 331/11 – NZA 2012, 908, Rn. 16 m.w.N.). Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss deshalb ein deutlicher Widerspruch bestehen (vgl. BAG, Urteil vom 19.02.2014 – 5 AZR 920/12 – NJOZ 2014, 992, Rn. 17). Da sich das Überraschungsmoment auch aus dem Erscheinungsbild des Vertrags ergeben kann, ist es möglich, dass das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text sie als Überraschungsklausel erscheinen lässt. Das Überraschungsmoment ist umso eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender darauf besonders hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (vgl. BAG, Urteil vom 19.02.2014, a.a.O.). Ob eine überraschende Klausel vorliegt, ist durch Auslegung zu ermitteln. Dabei sind die „Gesamtumstände“ (vgl. BAG, Urteil vom 23.02.2005 – 4 AZR 139/04 – BAGE 114, 33 unter 4. b) cc) (2) der Gründe) zu berücksichtigen, womit der Grad der Abweichung vom dispositiven Gesetzesrecht und die für den Geschäftskreis übliche Gestaltung, der Gang und Inhalt der Vertragsverhandlungen sowie der äußere Zuschnitt des Vertrags einzubeziehen sind (vgl. BAG, Urteil vom 13.07.2005 – 10 AZR 532/04 – AP HBG § 74 Nr. 78 unter II. 1. b) bb) der Gründe).

bb) Danach war die Erklärung, mit der Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten einverstanden zu sein, nicht überraschend i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB.

Die Klausel diente dazu, den Streit in der Belegschaft über die Zulässigkeit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen zu beseitigen. Zum Zeitpunkt des Zugangs des Schreibens der Beklagten vom 05.02.2010 war im Betrieb der Beklagten streitig, ob die Einstellung der Erteilung der Versorgungszusage zulässig war. Dies kommt deutlich im Bericht des Gesamtpersonalrats auf der Personalversammlung vom 04.12.2009 zum Ausdruck, in dem die Frage als Überschrift aufgeworfen wurde „War die Schließung der beamtenähnlichen Versorgung zulässig oder nicht?“ (vgl. Anlage B18 – Redemanuskript G.). Vor allem hatten eine Vielzahl von Arbeitnehmern Klage wegen Erteilung des Versor-

gungsrechts vor dem Arbeitsgerichts München erhoben und das Arbeitsgericht München hatte am 13.01.2010 in zwei Fällen einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Erteilung des Versorgungsrechts bejaht (vgl. Arbeitsgericht München, Urteil vom 13.01.2010 – 37 Ca 3566/09). Über diese Entscheidung sind die Arbeitnehmer noch am 13.01. und 14.01.2010 durch Intranetmitteilungen informiert worden. Die Klausel hatte damit die Bedeutung, Unsicherheiten der Parteien über das Versorgungsrecht zu beseitigen.

In diesem Zusammenhang kann der Beklagten nicht entgegengehalten werden, ihre Entscheidungsträger hätten gewusst, dass die Einstellung der Versorgungszusage unzulässig sei, mit der Folge, dass es keine rechtliche Unsicherheit gegeben habe. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 – 3 AZR 610/11 – war jedenfalls die Frage, ob die fehlende Beteiligung des Personalrats nach Art. 75 Abs. 4 Nr. 4 BayPVG Ansprüche der Arbeitnehmer aus betrieblicher Übung hindern könnte, höchstrichterlich nicht entschieden (Rn. 86). Da es der Beklagten ausweislich ihrer zahlreichen Verlautbarungen, die bereits oben dargestellt worden sind, und der ergriffenen Maßnahmen – Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts durch Entscheidung des Verwaltungsrats am 21.07.2009 und Widerruf der Richtlinien der Versorgungskasse F. mit Wirkung ab 01.01.2010 am 24.11.2009 – um die Einstellung der beamtenähnlichen Versorgung insgesamt ging, bedurfte der angestrebte Systemwechsel angesichts der entstandenen Unsicherheiten neben der Erklärung der Klagepartei zur Überführung der Versorgungsanwartschaft nach den Richtlinien der Versorgungskasse in die VO 2010 auch der Zustimmung zur Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts. Die Handlungsalternativen waren zudem durch die im Intranet veröffentlichte Information des Personalrats vom 04.02.2010 verdeutlicht, wenn dort formuliert wurde, dass „die endgültige Entscheidung, ob Sie wechseln oder das Versorgungsrecht einklagen, … kein Personalrat abnehmen“ könne. Soweit die Klagepartei einwendet, das Wechselangebot der Beklagten vom 05.02.2010 habe sich „allein“ mit dem Systemwechsel zur VO2010 befasst und sie habe deshalb nicht mit der streitigen Klausel rechnen müssen, so trifft dies nach der bereits erwähnten Bezugnahme im Schreiben vom 05.02.2010 auf die Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 nicht zu. Im Übrigen bedurfte es keines weiteren Hinweises, weil die Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden“, wie bereits ausgeführt, hinreichend klar und deutlich beschrieb, um welches Einverständnis es ging.

Gegen den überraschenden Charakter der Klausel spricht zudem, dass sie sich mit der Regelung, die Beklagte sei zur Einstellung der Versorgungszusage berechtigt (gewesen), am dispositiven Recht der § 779 BGB i.V.m. §§ 3 Abs. 1, 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG orientiert. Es ist anerkannt, dass das praktische Bedürfnis nach einer gütlichen Einigung auch in der betrieblichen Altersversorgung besteht. Auch dort muss es eine Möglichkeit geben, die Ungewissheit oder den Streit über das Bestehen gegenseitiger Rechte und Pflichten einvernehmlich beizulegen. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht Tatsachenvergleiche, mit denen sich die Parteien über die tatsächlichen Voraussetzungen von Ruhegeldansprüchen und Anwartschaften vergleichen, als zulässig angesehen (vgl. BAG, Urteil vom 18.12.1984 – 3 AZR 125/84 – NZA 1986, 95 unter I. 2. b) der Gründe). Die §§ 3 und 17 BetrAVG stehen einem Vergleich nicht entgegen, wenn zwischen den Parteien streitig ist, ob der Arbeitgeber überhaupt eine Versorgungszusage erteilt hat. Derartige Tatsachenvergleiche werden vom Schutzzweck der gesetzlichen Regelungsverbote nicht erfasst (vgl. BAG, Urteil vom 18.12.1984, a.a.O.). Dementsprechend ist auch die Regelung zulässig und nicht überraschend, die den Streit der Parteien über die Frage beseitigt, ob eine Pflicht zur Erteilung eines Versorgungsrechts besteht oder, ob, weil eine solche Pflicht nicht besteht, die Arbeitgeberin zu einer einseitigen Einstellung berechtigt ist. Im Übrigen stand § 3 Abs. 1 BetrAVG einer Regelung der Parteien schon deshalb nicht entgegen, weil er Vereinbarungen im laufenden Arbeitsverhältnis – wie sie hier vorliegen – nicht erfasst (vgl. BAG, Urteil vom 16.04.2005 – 3 AZR 185/04 – NJOZ 2006, 1859, Rn. 27).

Schließlich ist die Klausel nicht nach dem äußeren Zuschnitt der Erklärung in der Anlage 3 a) überraschend i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB. Es trifft zwar zu, dass die Überschrift der unterzeichneten Erklärung „Zustimmung zur Überführung“ lautet und nahelegen könnte, dass es allein um die Überführung der bisher erworbenen Anwartschaft nach den Richtlinien der Versorgungskasse in die VO2010 gehe. Sie ist auch nicht drucktechnisch durch Fett- und Kursivdruck oder vergrößertes Schriftbild hervorgehoben. Gleichwohl ist sie unter Berücksichtigung der weiteren äußeren Merkmale der Anlage 3 a) nicht als überraschend zu qualifizieren. Die Anlage 3 a) ist nämlich ihrerseits mit einer Überschrift bezeichnet und zwar als „Angebot zur Überführung Ihrer betrieblichen Altersversorgung *und* zur Teilnahme an der VO2010“ („Zustimmung“), wodurch zum Ausdruck gebracht wird,

dass der Wechsel in die VO2010 nur ein Teil der Erklärung ist. Ebenso enthielt das Schreiben der Beklagten vom 05.02.2010 die Überschrift „Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung; Angebot zur Überführung Ihrer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung“ und damit den Hinweis auf eine Gesamtregelung der bisherigen betrieblichen Altersversorgung. Zudem verteilt sich der Text der Erklärung auf nur vier Absätze, die in den Absätzen zwei, drei und vier ihrerseits nur aus einem Satz bestehen. Schon wegen der Kürze des Textes ist ausgeschlossen, den Arbeitnehmer mit einer versteckten Klausel zu überraschen (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2011 – 9 AZR 203/10 – NJW 2012, 103 f., Rn. 36).

Dabei begegnet die Argumentation der Klagepartei schon deshalb Bedenken, weil sie widersprüchlich ist. Während die fragliche Erklärung einmal kurz vor der Unterschriftenzeile stehen sollte, womit sie grundsätzlich im Blickfeld des Unterzeichners gewesen wäre, wird dies später dahin korrigiert, sie stehe zwischen zwei anderen Klauseln. Soweit weiter behauptet wird, die letzte Klausel beziehe sich ausdrücklich auf die Unterstützungskassenversorgung, trifft dies nicht zu. Mit der Formulierung „Ich nehme mit Wirkung ab 01.04.2010 am beitragsorientierten System der Versorgungsordnung 2010 teil.“ ist die rechtliche Folgerung aus beiden vorstehenden Erklärungen zur Überführung in die VO2010 und die Einstellung des Versorgungsrechts gezogen worden.

c) Die Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ unterliegt gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht der Inhaltskontrolle i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

aa) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB sind die für die Inhaltskontrolle maßgeblichen Regelungen der §§ 307 bis 309 BGB nur auf Allgemeine Geschäftsbedingungen anwendbar, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Formularmäßige Abreden, die Art und Umfang der vertraglichen Hauptleistung und der hierfür zu zahlenden Vergütung unmittelbar bestimmen, sind aus Gründen der Vertragsfreiheit gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB regelmäßig von der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgenommen (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 12.03.2015 - 6 AZR 82/14 - NZA 2015, 676, Rn. 23 m. w. N.). Darum unterliegt in einem Aufhebungsvertrag die Beendigungsvereinbarung als solche ebenso wenig einer

Angemessenheitskontrolle wie eine als Gegenleistung für die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses etwaig gezahlte Abfindung (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2011 - 9 AZR 203/10 -, BAGE 138, 136, Rn. 43). Eine solche kontrollfreie Vereinbarung über Hauptpflichten ist mit einem selbstständigen Rechtsgeschäft anzunehmen, das allein die essentialia negotii des Vertrags betrifft (vgl. BAG, Urteil vom 03.06.2004 - 2 AZR 47/03 - BeckRS 2004, 30342461).

bb) Die zwischen der Klagepartei und der Beklagten getroffenen Vereinbarungen in der Anlage 3 a) hat die Ablösung des alten Versorgungssystems gegen Zahlung eines Ablösebetrags und der Wechselprämie zum Gegenstand und unterliegt damit nicht einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 sowie der §§ 308 und 309 BGB.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse bis zum 31.12.2001 begründet wurden, liegt nur ein Versorgungssystem vor mit der Folge, dass die Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ als Teil der Gesamtregelung zur Ablösung des bisherigen Versorgungssystems zu verstehen ist.

Die Annahme, dass ein einheitliches Versorgungssystem nach beamtenähnlichen Grundsätzen mit verschiedenen Stufen in der Intensität der Versorgung vorliegt, ergibt sich bereits aus der PV 72, die für die Dienstverhältnisse der fusionierten Mitarbeiter unter Ziff. 3 allein das *„Versorgungssystem der C. Girozentrale“* regelt. Die Versorgung nach Ziff. 3.1 - in Form der Richtlinien der Versorgungskasse - und nach Ziff. 3.2 - in Form des hier streitigen Versorgungsrechts - machen als Untergliederungen deutlich, dass es sich um ein Versorgungssystem handelt. Dementsprechend bestimmte Ziff. 8 der PV 72 die „Überleitung in *das Versorgungssystem* der Landesbank“ dahingehend, dass dem Mitarbeiter der fusionierten Anstalten ein „Wahlrecht zwischen der bisherigen Versorgung und *dem Versorgungssystem* der C. Girozentrale eingeräumt“ werde. Ebenso informierte das Mitarbeiterhandbuch in der Fassung von Oktober 1988 auf den Seiten 25 bis 27 unter der Überschrift „*Altersversorgung*“ über die „Alternative 1 (Versorgungskasse)“ und die „Alternative 2 (Versorgung durch die Bank)“ (vgl. BAG, Urteil vom 15.05.2012 - 3 AZR 610/11 – a.a.O.). Die im Juni 2001 ins Intranet gestellte Power-Point-präsentation beschrieb zusammenfassend unter dem Titel „Betriebliche Altersversorgung in der C.: Versorgungs-

kasse und Versorgungsrecht Stand: 4.10.2001“. (wiedergegeben im Urteil des BAG vom 15.05.2012 - 3 AZR 610/11 – a.a.O.). Auch die im Intranet eingestellte Präsentation mit der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung in der C. - Versorgungskasse und Versorgungswerk - Stand Oktober 2008“ bestätigt, dass es nur ein Versorgungssystem bei der Beklagten gab (wiedergegeben im Urteil des BAG vom 15.05.2012 - 3 AZR 610/11 – a.a.O.).

Das Bestehen nur eines beamtenähnlichen Versorgungssystems entsprach auch dem vorgerichtlichen Verständnis der Klagepartei, die mit Schreiben vom 05.06.2013 unter dem Bezug „Ansprüche … auf das beamtenähnliche Versorgungssystem (Versorgungsrecht bzw. Versorgungskasse“ die Verpflichtung der Beklagten erbat, sie so zu behandeln, als wäre sie „ohne Unterbrechung im beamtenähnlichen Versorgungssystem (Versorgungskasse bzw. Versorgungsrecht)“.

Soweit die Klagepartei geltend macht, Voraussetzungen, Inhalt und Durchführungswege der Versorgung nach den Richtlinien der Versorgungskasse und nach der Vereinbarung des Versorgungsrechts sprächen für zwei Versorgungssysteme, ist das eine formale Betrachtung. Es entstehen nicht dadurch zwei Versorgungssysteme, dass nach einer längeren Beschäftigungsdauer im Kreditgewerbe und bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen weitergehende Ansprüche versprochen werden und mit der Haftung der Beklagten eine höhere Versorgungssicherheit gewährt wird. Maßgeblich für die Annahme *eines* Versorgungssystems ist vielmehr, dass es einheitliche, wenn auch gestufte Versorgungsleistungen für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe, hier der bis zum 31.12.2001 eingetretenen Arbeitnehmer, vorgesehen waren.

Dieses beamtenähnliche Versorgungssystem bestehend aus der Versorgung gemäß den Richtlinien der Versorgungskasse (Ziff. 3.1 PV 72) und dem Versorgungsrecht (Ziff. 3.2 PV 72) ist durch die Erklärungen der Klagepartei im unteren Teil in der Anlage 3a abgelöst worden, in dem sich die Klagepartei im ersten Absatz mit der Überführung der Anwartschaft nach den Richtlinien der Versorgungskasse in die VO2010 gegen Zahlung eines Ablösebetrags und der sog. Wechselprämie und im zweiten Abschnitt mit der Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts durch die Beklagte einverstanden erklärt hat. Dabei handelt es sich um ein selbstständiges Rechtsgeschäft, da die im oberen Teil be-

findliche Empfangsbestätigung betreffend dem Angebotsschreiben der Beklagten vom 05.02.2010 gesondert zu unterschreiben war. Die Formulierung „Ich nehme mit Wirkung ab 01.04.2010 am beitragsorientierten System der Versorgungsordnung 2010 teil“ steht der Annahme, die Ablösung des alten Versorgungssystems gegen Zahlung des Ablösebetrags und der Wechselprämie sei alleiniger Vertragsgegenstand gewesen, nicht entgegen. Hierbei handelt es sich um die rechtliche Konsequenz der vorstehenden Erklärungen der Klagepartei, die deklaratorisch festgestellt wurde.

d) Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden“ ist nicht wegen fehlender Transparenz gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, die gemäß § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB auch für kontrollfreie Hauptabreden zu prüfen ist.

aa) Gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Bestimmungen unwirksam, wenn sie nicht klar und verständlich sind. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und die Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Voraussetzung und der Umfang der Leistungspflicht müssen deshalb so bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt. Eine Klausel verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB (st. Rspr., z. B. BAG, Urteil vom 21.01.2015 - 10 AZR 84/14 -, BeckRS 2015, 67796, Rn. 33; Urteil vom 14.09.2011 - 10 AZR 526/10 -, BAGE 139, 156, Rz. 22 m. w. N.).

bb) Eine gerade durch eine unklare Formulierung begründete Gefahr der Nichtwahrnehmung von Rechten wird durch die Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung

von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ nicht begründet. Im Gegenteil ist ihr vor dem Hintergrund der seit Jahrzehnten und insbesondere seit Frühjahr 2009 im Betrieb der Beklagten verwandten Begriffe „Direktzusage“ und „Versorgungsrecht“ sowie des 2009/2010 auch im Intranet dokumentierten Prozesses zur Ablösung der alten Versorgungsordnung leicht und ohne Gefahr von Missverständnissen zu entnehmen, dass zukünftig kein Anspruch auf das Versorgungsrecht besteht, weil seine Erteilung eingestellt worden ist und der Erklärende hiermit einverstanden ist. Jedenfalls hätte ein verständiger Vertragspartner erkennen können, dass es bei der Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten um einen Rechtsverlust geht, und seine Rechte, etwa in Gestalt eines Aufklärungsverlangens bis hin zu einer Klage vor dem Arbeitsgericht, wahrnehmen können.

Entgegen der Ansicht der Klagepartei besteht keine Unklarheit der Regelung, wenn aus dem Wortlaut nicht zu entnehmen ist, ob die Einstellung der Erteilung der Direktzusage bereits auf der einseitigen Entscheidung der Beklagten vom 21.07.2009 beruht oder die Beklagte hierzu erst aufgrund der Erklärung gemäß Anl. 3 a) berechtigt wird. Für die Transparenz ist eine solche Klarstellung nicht erforderlich; maßgeblich ist, dass für die Klagepartei der Anspruchsverlust klar zum Ausdruck kommt. Im Übrigen entspricht es der Formulierung von Tatsachenvergleichen, dass ein bestimmter Anspruch, der zwischen den Parteien streitig war, durch Erklärungen ausgeschlossen wird (vgl. für den Ausschluss von Urlaubs-(Abgeltungs-)Ansprüchen: „Der Urlaub ist in Natur eingebracht.“).

Die Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ passt entgegen der Auffassung der Klagepartei auch thematisch zum Angebot vom 05.02.2010. Schon aus der Überschrift des Schreiben vom 05.02.2010 lässt entnehmen, dass es um die „Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung“ geht. Darüber hinaus wurde, wie ebenfalls bereits ausgeführt wurde, das Angebot „nach Maßgabe der Bestimmungen der Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.11.2009 (Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung 11/09)“ unterbreitet, in der die Einstellung der Direktzusage ausdrücklich in der Präambel festgehalten ist. Zudem ist erneut auf die Kenntnis des redlichen Vertragspartners hinzuweisen, der aufgrund der Erklärungen der Beklagten, aber auch aufgrund der vorstehend genannten Feststellung in

der Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.11.2009 und den Informationen des Gesamtpersonalrats und Personalrats wusste, dass das Versorgungsrecht mit dieser Erklärung aufgehoben bzw. in seine Aufhebung eingewilligt werden sollte. Dass der Klagepartei die Begriffe „Direktzusage“ und „Versorgungsrecht“ bekannt waren, ist bereits ausgeführt worden.

Schließlich war dem redlichen Vertragspartner auch bekannt, welchen Inhalt das Versorgungsrecht hatte und auf welche Leistungen er konkret verzichtete. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird deshalb auf die Ausführungen zur Auslegung der Erklärung verwiesen.

e) Auf die Frage, ob die Inhaltskontrolle bereits gemäß § 110 Abs. 4 BGB auszuschießen war, weil die Inhalte der VO2010 in der Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.11.2009 geregelt ist, kommt es deshalb nicht mehr an.

f) Die Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ ist nicht nach § 142 Abs. BGB nichtig. Die jeweiligen Anfechtungsfristen wurden nicht gewahrt.

Eine Anfechtung nach § 119 Abs. 1 BGB hätte ohne schuldhaftes Zögern (unverzüglich) erklärt werden müssen, § 121 Abs. 1 BGB. Dies ist bei einer Anfechtungserklärung vom 05.06.2013 nicht der Fall, nachdem das Bundesarbeitsgericht seine klagestattgebende Entscheidung schon am 15.05.2012 als Pressemitteilung mit ihrem wesentlichen Inhalt veröffentlicht hatte.

Gleiches gilt für die Anfechtung nach § 123 Abs. 1 BGB, die nach § 124 Abs. 1 BGB nur binnen Jahresfrist erfolgen kann, wobei die Frist im Fall der arglistigen Täuschung mit dem Zeitpunkt beginnt, in dem der Anfechtende die Täuschung - hier mit Veröffentlichung der Pressemitteilung des BAG am 15.05.2012 - entdeckt. Jedenfalls aber fehlt es an einem Anfechtungsgrund i.S.d. § 123Abs. 1 BGB. Die Täuschung muss sich auf Tatsachen beziehen; eine Mitteilung über rechtliche Möglichkeiten und Zulässigkeiten der Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten stellt dagegen ein Werturteil dar. Es fehlt auch an

Darlegungen zum Irrtum der Klagepartei und zur Ursächlichkeit ihrer Entscheidung, sich mit der Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten einverstanden zu erklären. Vor dem Hintergrund der zum Zeitpunkt der Unterzeichnung vorliegenden erstinstanzlichen klagestattgebenden Urteilen des Arbeitsgerichts München und der ins Intranet gestellten Informationen, die vorstehend ausführlich dargestellt wurden, konnte die Klagepartei von der Möglichkeit eines Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts ausgehen. Im Übrigen wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts gem. § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

g) Die Klagepartei hat keinen Anspruch auf Rückgängigmachung der Erklärung bzw. auf Befreiung von der Vertragspflicht im Wege des Schadensersatzes gem. §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB oder c.i.c.

aa) Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers. Dementsprechend darf der Arbeitgeber keine falschen und unvollständigen Auskünfte erteilen. Er kann darüber hinaus verpflichtet sein, von sich aus geeignete Hinweise zu geben, wenn dies aufgrund der Umstände des Einzelfalls und nach umfassender Interessenabwägung geboten ist. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab. Grundsätzlich hat jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handels zu verschaffen (vgl. BAG, Urteil vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/11 – NZA 2014, 903, Rn. 15 und 16 m. w. Nachw.).

bb) Unter Berücksichtigung dessen hat die Beklagte keine Verhaltenspflichten im Zusammenhang mit der Umstellungsvereinbarung verletzt.

Mit der Mitteilung der Beklagten, sie habe die Erteilung von Versorgungsrechten einge-

stellt, hat die Beklagte keine falschen oder unvollständigen Angaben gemacht. Sie hat lediglich ihre Handlung – nämlich die Einstellung der Erteilung des Versorgungrechts - und ihre Rechtsauffassung dazu wiedergegeben. Eine Täuschung über Tatsachen liegt damit nicht vor. Vor allem hat die Beklagte die Entscheidung des Arbeitsgerichts München, nach der ein Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts bejaht wurde, auf der Intranetseite zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung bekanntgegeben und damit auf die Möglichkeit einer von ihrer Rechtsauffassung abweichenden Meinung hingewiesen.

Die Beklagte hat darüber hinaus auch nicht ihre Hinweis- und Informationspflichten verletzt. Die Klagepartei konnte sich durch Teilnahme an Personalversammlungen und Informationsveranstaltungen sowie durch Aufrufen der auf der Intranetseite eingestellten Informationen über das Versorgungsrecht, das Für und Wider des alten und des neuen Versorgungssystems sowie den Inhalt der seitens der Beklagten vorgeschlagenen Erklärungen informieren. Ist aber eine Versorgungsregelung für jedermann zugänglich und verständlich, besteht keine weitere Hinweispflicht des Arbeitgebers (vgl. BAG, Urteil vom 21.01.2014, a.a.O., Rn. 19). Im Übrigen hat die Beklagte der Klagepartei noch im Schreiben vom 05.02.2010 angeboten, sich mit ihr in Verbindung zu setzen, sollte sie Fragen haben. Hiervon hätte die Klagepartei innerhalb der Überlegungszeit von vier Wochen Gebrauch machen können und müssen.

4. War die Klage abzuweisen, war über die hilfsweise geltend gemachte Widerklage nicht zu entscheiden.

III.

Die Klagepartei hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Die Revision war gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger 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

Dr. Eulers Abbold Plath