

5 Sa 897/15
30 Ca 14722/13
(ArbG München)

Verkündet am: 27.01.2016

Heger
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

S.

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

B.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 2016 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Dr. Wanhöfer und die ehrenamtlichen Richter Abbold und Breibeck

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 25.06.2015 - Az.: 30 Ca 14722/13 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**

- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin einen Anspruch darauf hat, dass die Beklagte ihr vertraglich ein sog. „Versorgungsrecht“ einräumt. Durch das Versorgungsrecht hätte sie Anspruch auf Altersversorgung, Sozialversicherungsfreiheit, Beihilfeberechtigung, erweiterte Entgeltfortzahlung und besonderen Schutz vor einer Entlassung.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.07.1994 als außertarifliche Mitarbeiterin zu einer monatlichen Bruttovergütung (Teilzeitbeschäftigungsgrad 49,95 %) in Höhe von zuletzt 0,- € beschäftigt.

Bei der Beklagten, einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts, bestand ein beamtenähnliches Versorgungssystem, in das die Mitarbeiter nach 10-jährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses aufgenommen wurden, soweit sie im Zeitraum von 1972 bis 31.12.2001 in das Unternehmen eingetreten waren. Diese Mitarbeiter hatten nach einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine Versorgung nach Maßgabe der Richtlinien der Versorgungskasse B. GmbH. Die Richtlinien sahen Versorgungsleistungen nach den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften vor. Nach einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit erhielten nahezu alle diese Mitarbeiter bei Vorliegen weite-

rer Voraussetzungen (gute Leistungsbeurteilungen, positive Gesundheitsbeurteilungen) das Versorgungsrecht. Hierfür wurde mit den Mitarbeitern ein Versorgungsvertrag geschlossen, der an die Stelle der Versorgungskassenzusage trat. Neben der beamtenähnlichen Versorgung, die unverändert fortgeführt wurde, sah der Versorgungsvertrag insbesondere auch Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Beihilfe nach beamtenähnlichen Grundsätzen vor. Auch der Kündigungsschutz wurde erweitert. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nach dem Versorgungsrecht grundsätzlich nur in Form der (einstweiligen) Versetzung in den Ruhestand vorgesehen; nur bei grob schuldhaftem Verhalten ist der Beklagten ein fristloses Kündigungsrecht eingeräumt. Die Erteilung des Versorgungsrechts führt zur Versicherungsfreiheit in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung.

Die Klägerin erfüllte die 20-jährige Wartezeit zur Erteilung des Versorgungsrechts am 01.07.2014.

Infolge der Finanzmarktkrise hatte der Vorstand der Beklagten Anfang 2009 zunächst vorläufig und nach rechtlicher Beratung, u. a. durch ein Rechtsgutachten der Kanzlei G., endgültig beschlossen, das beamtenrechtliche Versorgungssystem umzustellen und künftig keine Zusagen auf das Versorgungsrecht mehr zu machen. Stattdessen sollte die gesamte betriebliche Altersversorgung bei der Beklagten auf eine kapitalgedeckte Versorgungsordnung umgestellt werden. In einer Intranetmitteilung vom 22.07.2009 wurden die Mitarbeiter darüber informiert, dass der Verwaltungsrat beschlossen habe, dass die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung („Versorgungsrecht“) endgültig eingestellt und die betriebliche Altersversorgung auf ein marktübliches, beitragsorientiertes System umgestellt werde (Anl. K 5, Bl. 37 ff. d. A.). In einer Intranet-Veröffentlichung vom 05.06.2009 (Anl. B 3, Bl. 128 d. A.) teilte die Beklagte unter der Überschrift „Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung“ mit, dass dem Verwaltungsrat ein Vorschlag zur Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung unterbreitet werde. In einem weiteren Anschreiben vom 16.09.2009 an die Mitarbeiter (Anl. K 6, Bl. 40 f. d. A.) wurde ebenfalls unter der Überschrift „Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung (bAV)“ dargestellt, dass die Erteilung der Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung („Versorgungsrecht“) eingestellt werde. Auszugsweise wurde in dem Schreiben ausgeführt:

„...“

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 B. GmbH

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 B. 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 20.11.2009 wurden die Mitarbeiter durch eine Intranetmitteilung darüber informiert, dass am 18.11.2009 die „abschließende Sitzung der Einigungsstelle“ stattgefunden habe und eine Dienstvereinbarung über die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung zustande gekommen sei (Anl. K 8, Bl. 43 d. A.).

Die im Intranet veröffentlichte Dienstvereinbarung mit dem Titel „Vereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung“ enthält auszugsweise folgende Regelungen (Anl. K 9, Bl. 44 ff. d. A.):

„Präambel

Die B. 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 B. 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 B. 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.“

Weiter heißt es unter Ziff. II. 1.:

„... Die B. 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 B. versichert halten.“

Unter Ziff. III. „Anwartschaften gegenüber der Versorgungskasse“ heißt es:

„1. ...

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

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

3. ...

4. *Beschäftigte, die entgegen Nr. 1 bis 3 der Überführung ihrer Versorgungsanwartschaften nicht innerhalb der von der B. 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. 2. b) ...“*

Ferner war ein „Fahrplan zum weiteren Ablauf“ veröffentlicht (Anl. K 11, Bl. 54 d. A.).

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 B. GmbH mit Wirkung für die Zukunft ab dem 01.01.2010 widerrufen werden.

In einer Intranetmitteilung vom 01.12.2009 (Anl. B 34, Bl. 394 d. A.) wurden die Mitarbeiter von der Beklagten unter der Überschrift „Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung (bAV)“ darauf hingewiesen, dass zu diesem Thema eine neue Intranetseite des Bereichs Personal eingerichtet worden sei, auf der ab sofort wichtige Dokumente sowie die Dienstvereinbarung hierzu zu finden seien. Bereits gestellte und beantwortete Fragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnten im sog. FAQ-Bereich eingesehen werden (Anl. B 35, Bl. 395 ff. d. A.).

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 Gesamtpersonalratsvorsitzenden die Wechselprämie neben der Komponente, den Übergang für die Betroffenen etwas komfortabler zu machen, „auch (als) ein Vertrag über einen Verzicht auf eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen eine Zahlung eines gewissen Geldbetrages“ beschrieben.

Unter der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung - Mitarbeiterklagen erfolgreich“ informierte der Personalrat am 13.01.2010 (Anl. B 8, Bl. 151 d. A.) darüber, dass zwei Mitarbeitern vom Arbeitsgericht München auf ihre Klagen hin ein Anspruch auf Direktzusage der beamtenähnlichen Versorgung zuerkannt worden sei. Ebenfalls unter der Überschrift „Ergänzende Information zur Entscheidung des Arbeitsgerichts München zur betrieblichen Altersversorgung“ (Anl. B 9, Bl. 152 d. A.) informierte die Beklagte am 14.01.2010 darüber, dass es trotz dieser Entscheidung des Arbeitsgerichts „keine Änderungen beim geplanten Vorgehen zur Einführung der neuen betrieblichen Altersversorgung“ gebe. Wörtlich wurde ausgeführt: „Dies bedeutet, dass die Bank bei ihrer Entscheidung bleibt, keine Versorgungszusagen zu erteilen ...“

Die Beklagte lud ihre Mitarbeiter zu Informationsveranstaltungen am 25.01.2010 ein. Für verhinderte Mitarbeiter gab es mehrere weitere Termine.

Mit Schreiben vom 04.02.2010, das auch im Intranet veröffentlicht wurde, informierte der Personalrat die Mitarbeiter über die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung (auszugsweise) wie folgt (Anl. B 6, Bl. 140 ff. d. A.):

„...“

Die endgültige Entscheidung, ob Sie wechseln oder das Versorgungsrecht einklagen, kann Ihnen kein Personalrat abnehmen.

...

Einige Leistungen und Vorteile (insbesondere die Beihilfe) sind im neuen System nicht berücksichtigt und fallen damit ersatzlos weg. Hier geht es je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit um Leistungen mit erheblichem Gegenwert ...

Aus Sicht des Personalrats gibt es in der Konsequenz mehrere Ergebnisse aus Ihrer Entscheidung:

1. *Klage auf Abschluss des Versorgungsvertrages und MA bleibt bis ins Rentenalter in der B.*

⇒ Klage ist bis zur letzten Instanz erfolgreich ⇒ Die Bank muss den Versorgungsvertrag mit dem Mitarbeiter abschließen ⇒ MA bleibt bis zum Pensionsalter in der Bank verbunden mit den aktuellen Standards des „Versorgers“.

Vorteile:

- *Nettovorteil auf Grund Wegfalls der Sozialversicherungspflicht (ohne Gewähr - gesetzliche Grundlage kann sich ändern)*
- *Erweiterter Kündigungsschutz aufgrund beamtenähnlichen Status*
- *Verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Beihilfeberechtigung*
- *Automatischer Hinterbliebenenschutz ohne Reduzierung der persönlichen zu erwartenden beamtenähnlichen Altersversorgung im Vergleich zur neuen betrieblichen Altersvorsorge*

...

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

...“

Mit Schreiben vom 05.02.2010 (Anl. K 12, Bl. 55 ff. d. A.) erhielt die Klägerin wie die anderen ca. 2.150 von der Umstellung betroffenen Mitarbeiter ein persönliches Schreiben betreffend die „Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung; Angebot zur Überprüfung Ihrer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung“ mit mehreren Anlagen. Dort heißt es auszugsweise:

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

Weiter heißt es unter Ziff. 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) im Sinne des 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 Ablösebetrages in den neuen Versorgungsplan und somit auch die Verzinsung erfolgen erst zum ersten Tag des Quartals nach Eingang der Zustimmungserklärung. Wenn die Zustimmungserklärung*

weniger als 14 Tage vor Quartalsende eingeht, erfolgt die Umsetzung zum ersten 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.*

...“

Als Anlage 3a war das „Angebot zur Überführung Ihrer betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO2010“ („Zustimmung“) beigefügt (Bl. 70 d. A.). Diese Anlage bestand optisch aus zwei Teilen: zum einen einer Empfangsbestätigung über die erhaltenen Dokumente mit Unterschriftenzeile auf der ersten Seitenhälfte und im zweiten Teil unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ folgende Erklärung:

„Ich habe vom Inhalt der mir zugegangenen schriftlichen Information zur Überführung meiner bisher erworbenen Anwartschaft in die VO2010 Kenntnis genommen und nehme das Angebot zur Überführung dieser Anwartschaft in eine rückgedeckte, insolvenzgesicherte Kapitalzusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse an. Die Wechselprämie wird brutto zur Erhöhung der Leistungen aus dem Versorgungsplan verwendet.

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

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

Außerdem gab es die Möglichkeit anzukreuzen, ob eine „Netto-Auszahlung der Wechselprämie“ gewünscht wird, sowie eine Unterschriftenzeile.

Die Mitarbeiter hatten in den Wochen vom 08. - 12.02., 22. - 26.02. und 01. - 05.03.2010 die Möglichkeit, mit Beratern vom BVV einen Termin zu vereinbaren, um sich hinsichtlich des Future Service beraten zu lassen. Zudem gab es eine telefonische Hotline des BVV.

Die von der Klägerin unterschriebene Anlage 3a ging der Beklagten innerhalb der bis 12.03.2010 gesetzten Frist zu. Ihr wurde eine Wechselprämie in Höhe von 34.497,49 € gewährt, die in den Versorgungsplan eingebracht wurde, zudem ein Erhöhungsbetrag zur Wechselprämie in Höhe von 13.250,36 €.

Die Klägerin war ab 01.08.2009 bis 31.10.2010 in Mutterschutz und anschließend in Elternzeit.

Zahlreiche andere Mitarbeiter nahmen das Angebot nicht an. Über 300 Mitarbeiter der Beklagten klagten auf Gewährung des Versorgungsrechts. In neun ausgewählten Fällen gab das Bundesarbeitsgericht mit Urteilen vom 15.05.2012 (u. a. 3 AZR 610/11, NZA 2012, S. 1279) den Klagen auf Verurteilung der Beklagten, ein Angebot auf Abschluss eines Versorgungsvertrages nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zu unterbreiten, statt. Nach den Entscheidungsgründen bestehe bei der Beklagten eine betriebliche Übung auf Erteilung der Versorgungszusage nach beamtenähnlichen Grundsätzen zugunsten von Mitarbeitern, die mindestens 20 Jahre im Bankgewerbe beschäftigt seien, davon mindestens zehn Jahre bei der Beklagten, eine „gute Beurteilung“ durch ihre Vorgesetzten erhalten hätten und in einer „gesundheitlichen Verfassung seien, die eine vorzeitige Zurruehung nicht erwarten lasse“ (BAG v. 15.05.2012, aaO, 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 Anwaltsschreiben vom 08.05.2013 (Anl. K 17, Bl. 88 ff. d. A.) ließ die Klägerin ausführen, dass sie ihre gegenüber der Beklagten abgegebene Erklärung in der Wechselvereinbarung in Bezug auf das Versorgungsrecht für unwirksam halte und erklärte auch die Anfechtung aller durch Unterzeichnung der Anlage 3a abgegebenen Willenserklärungen wegen Irrtums und arglistiger Täuschung. Die Beklagte geht von einer wirksamen Ablösung des Versorgungsrechts aus.

Die Klägerin hat ausgeführt, die Beklagte habe sie durch den gesamten Vorgang, insbesondere aber durch Inhalt, Art und Form des Wechselangebots, in mehrfacher Hinsicht getäuscht. Sie habe suggeriert, dass sie einseitig das Versorgungsrecht habe ändern können. Außerdem habe sie den Eindruck verbreitet, dass nur der Anspruch auf die Wechselprämie verloren gehe, wenn nicht rechtzeitig zugestimmt werde. Zur Versorgungshöhe sei der falsche Eindruck erweckt worden, sie bleibe gleich. Vor allem aber fehle jeder Hinweis auf den Wegfall der Vorteile der direkten Versorgungszusage; viel-

mehr habe man annehmen können, es sei nur das Versorgungssystem über die Versorgungskasse von der Überleitung betroffen. In den Informationen im Zusammenhang mit der Überleitungsvereinbarung sei die Direktzusage gar nicht Gegenstand gewesen, insbesondere sei weder auf ihre Rechtsgrundlagen in der Personalvereinbarung von 1972 Bezug genommen worden noch ein Hinweis enthalten gewesen, dass - was der Beklagten bewusst gewesen sei - ein Anspruch auf die Zusage aus betrieblicher Übung bestehe. Unabhängig von der Aufhebung sei die Vereinbarung als Allgemeine Geschäftsbedingung unwirksam. Zum einen sei sie überraschend, weil im Zusammenhang mit der Überleitung bestehender Anwartschaften nicht mit dem Verzicht auf die Direktzusage zu rechnen gewesen und diese drucktechnisch unauffällig untergebracht worden sei. Zum anderen sei die Klausel intransparent, weil die Beklagte einerseits mit der Aussage, die bisherigen Anwartschaften seien eingefroren, eine einseitige Veränderung in Anspruch nehme, andererseits aber um Zustimmung zur Überleitung ersuche. Unabhängig von der Wirksamkeit der Vereinbarung hafte die Beklagte jedenfalls wegen der Verletzung von vertraglichen Aufklärungspflichten nach § 280 Abs. 1 BGB (zum erstinstanzlichen Vorbringen der Klägerin im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 29.11.2013, Bl. 1 ff. d. A., 22.05.2014, Bl. 162 ff. d. A., 15.01.2015, Bl. 471 ff. d. A., 08.06.2015, Bl. 620 f. d. A., und 09.06.2015, Bl. 607 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Die Klägerin hat beantragt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, mit Wirkung zum 01.07.2014 in Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag dem Abschluss einer Versorgungszusage mit der Klägerin zuzustimmen (zum Wortlaut der Versorgungszusage wird auf den Tatbestand des Ersturteils vom 25.06.2015, dort S. 17 ff., in der Fassung des Berichtigungsbeschlusses vom 29.09.2015 Bezug genommen).*
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, unter Berücksichtigung der renten- und arbeitslosenversicherungsrechtlichen Vorschriften (sog. „Nettovorteile“) gegenüber der Klägerin ab dem 01.07.2014 neu abzurechnen und ein sich daraus ergebendes Guthaben an die Klägerin auszus zahlen.*

Die Beklagte hat beantragt,

1. *die Klage abzuweisen,*
2. *hilfsweise die Beklagte zur Erteilung des Versorgungsrechts nur Zug um Zug gegen Rückabwicklung der im Rahmen der Umstellung erworbenen Versorgungsanwartschaften zu verurteilen*

und hilfsweise für den Fall einer Verurteilung nach Antrag der Klägerin:

3. *Die Klägerin wird verurteilt, an die Beklagte 13.250,36 € nebst Zinsen daraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerwiderung vom 04.02.2014 zu zahlen.*
4. *Die Klägerin wird verurteilt, an die Beklagte 1.123,09 € nebst Zinsen daraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung des Schriftsatzes vom 15.08.2014 zu zahlen.*
5. *Die Klägerin wird verurteilt, ihren Erstattungsanspruch (gem. § 26 SGB IV) gegen die zuständige Einzugsstelle (derzeit BEK) in Höhe von 138,10 € an die Beklagte abzutreten.*

Die Klägerin hat beantragt,

die Hilfswiderklageanträge abzuweisen.

Die Beklagte hat ausgeführt, die Einstellung des beamtenähnlichen Versorgungssystems, die hiergegen gerichteten Klagen zahlreicher Mitarbeiter sowie die beabsichtigte Ablösung des Versorgungssystems sei lange Zeit „das“ beherrschende Thema bei der Beklagten gewesen, dem sich kein Mitarbeiter habe entziehen können. Sie und auch die Personalvertretungen hätten die betroffenen Mitarbeiter insbesondere durch zahlreiche Schreiben, Intranetmitteilungen und Personalversammlungen über den aktuellen Stand der Entwicklungen stets auf dem Laufenden gehalten. Sie habe die Klägerin nicht arglistig getäuscht,

denn man habe die rechtlichen Möglichkeiten einer Einstellung der beamtenähnlichen Versorgung prüfen lassen und sei auf dieser Grundlage zu dem Ergebnis gekommen, dass die Einstellung rechtlich zulässig gewesen sei. Die Klägerin habe sich bei Unterzeichnung nicht im Irrtum befunden, denn die endgültige Aufgabe einer (möglichen) Anwartschaft auf Erteilung des Versorgungsrechts sei geradezu der Dreh- und Angelpunkt der Umstellung auf die VO 2010 gewesen. Mit dem Angebot der Zahlung einer Wechselprämie habe man sich Rechtssicherheit verschaffen wollen. Die von der Klägerin unterzeichnete Vereinbarung habe daher Vergleichscharakter. Die Umstellungsvereinbarung halte auch einer AGB-Kontrolle stand. Das Einverständnis mit der Erteilung eines Versorgungsrechts stelle weder eine überraschende Klausel dar noch liege hierin eine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 Abs. 1 BGB. Hilfsweise werde ein Zurückbehaltungsrecht geltend gemacht. Außerdem könne die Klägerin unter der Prämisse, dass die Umstellungsvereinbarung unwirksam sei, allenfalls die Erteilung des Versorgungsrechts Zug-um-Zug gegen Rückabwicklung der im Zuge der Umstellung erworbenen Versorgungsansprüche verlangen (zum erstinstanzlichen Vorbringen der Beklagten im Einzelnen wird auf ihre Schriftsätze vom 04.02.2014, Bl. 93 ff. d. A., 15.08.2014, Bl. 220 ff. d. A., und 26.05.2015, Bl. 543 ff. und 550 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Mit Urteil vom 25.06.2015 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Der grundsätzlich ursprünglich bestehende Anspruch aus betrieblicher Übung auf Erteilung des Versorgungsrechts sei durch die Wechselvereinbarung zum Angebot vom 05.02.2010 entfallen. Für eine Irrtumsanfechtung fehle es schon an nachvollziehbarem Vortrag, dass die Anfechtung ohne schuldhaftes Zögern i. S. d. § 121 Abs. 1 BGB erfolgt sei, nachdem das Bundesarbeitsgericht bereits am 15.05.2012 entschieden habe, dass grundsätzlich ein Anspruch auf Abschluss einer Versorgungszusage bestehe. Eine arglistige Täuschung der Klägerin liege nicht vor, denn es fehle an einer Täuschungshandlung ebenso wie an einem rechtserheblichen Irrtum. Trotzdem der Personalrat und Gesamtpersonalrat eine andere Rechtsmeinung als die Beklagte vertreten und zwei klagestattgebenden Entscheidungen des Arbeitsgerichts vorgelegen hätten, habe sich die Klägerin die Vorteile einer schnellen Entscheidung gesichert, anstatt wie viele ihrer Kolleginnen und Kollegen den unsicheren Weg einer Klage oder eines Abwartens einzuschlagen. Ein Irrtum über die Wahrscheinlichkeit einer Rechtsprechung könne nicht zu einem im Rahmen von § 123

BGB relevanten Irrtum führen. Bei den Äußerungen der Beklagten habe es sich um Rechtsmeinungen, nicht um Tatsachen gehandelt. Darüber hinaus fehle es am notwendigen Vorsatz. Die Vereinbarung über den Ausschluss eines Anspruchs auf Direktzusage sei auch nicht als unzulässige Allgemeine Geschäftsbedingung wirksam. Die Klausel sei nach ihrem Inhalt eindeutig und verstoße insoweit bereits nicht gegen § 305c Abs. 1 BGB. Ausgehend von den Grundsätzen für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen könne die Formulierung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden“ aus Sicht eines redlichen Geschäftspartners nur so verstanden werden, dass eine vertragliche Aufhebung eines möglichen Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts nach bisheriger Praxis habe vereinbart werden sollen. Es handle sich auch nicht um eine ungewöhnliche oder überraschende Klausel. Sie sei weder „versteckt“ gewesen, sondern im Gegenteil hervorgehoben, noch nach dem Gesamtzusammenhang inhaltlich überraschend gewesen. Die Klausel halte schließlich auch einer Transparenzkontrolle stand. Die Klägerin könne auch nicht Schadensersatz nach §§ 280 Abs. 1, 249 Abs. 1 BGB verlangen. Insbesondere habe die Beklagte keine vertraglichen Aufklärungspflichten verletzt (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Urteil vom 25.06.2015, Bl. 627 ff. d. A., Bezug genommen).

In ihrer Berufungsbegründung führt die Klägerin aus, sie sei nicht davon ausgegangen, mit der Einverständniserklärung in der Anlage 3a eine rechtliche Wirkung herbeizuführen, es fehle schon an einer Willenserklärung. Es sei immer kommuniziert worden, dass die Beklagte einseitig beschlossen habe, die Direktzusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen endgültig einzustellen. Abgesehen davon ergebe sich das Ergebnis, dass sie nicht auf die Erteilung eines Versorgungsrechts verzichtet habe, bereits aus einer Auslegung des unterzeichneten Formulars. Das „Angebot zur Überführung“ habe sich ersichtlich nur auf die betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Unterstützungskasse bezogen. Im gesamten Angebot vom 05.02.2010 hätten sich - bis auf die versteckte Zustimmungserklärung in der Anlage 3a - keine Hinweise zum weiteren Versorgungssystem (Versorgungsrecht, Direktzusage), das ja gerade nicht nur Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung enthalte, gefunden. Insgesamt sei zu berücksichtigen, dass die Inhalte der Versorgungszusage, je nach Richtlinie oder Versorgungsvertrag, unterschiedliche Leistungen umfassten. Es sei falsch, wenn das Arbeitsgericht die gesamte Diskussion um die Ablö-

sung des Versorgungssystems, also auch Intranetmitteilungen, Personalratsaussagen etc., bei der Vertragsauslegung mit heranziehe. Sie habe sich im Übrigen im fraglichen Zeitraum in Elternzeit befunden und die „Diskussionen“ nicht mitbekommen. Der ursprüngliche Regelungszweck habe ausschließlich in der Ablösung der Versorgungskassenzusage durch die VO 2010 bestanden. Eine Ablösung der beamtenähnlichen Versorgung insgesamt sei von der Beklagten nicht zum Ausdruck gebracht worden. Wenn sich die Beklagte nunmehr auf die Einwilligungserklärung berufe, liege hierin ein widersprüchliches Verhalten, denn sie habe mehrmals zum Ausdruck gebracht, sie habe das Versorgungsrecht einseitig endgültig eingestellt. Schließlich halte die Umstellungsvereinbarung einer AGB-Kontrolle nicht stand, da es sich um eine überraschende Klausel, um eine unangemessene Benachteiligung und um einen Verstoß gegen das Transparenzgebot handle. Die Klausel, wonach sie mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung einverstanden sei, sei objektiv ungewöhnlich und somit überraschend; sie habe in subjektiver Hinsicht nicht mit ihr rechnen müssen. Das gelte vor allem für die Verknüpfung der Zustimmung zur Ablösung der Versorgungskassenzusage mit dem Einverständnis zur Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts, zumal das gesamte Umstellungsangebot ausschließlich von der Versorgungskasse B. GmbH gehandelt habe. Die Intransparenz ergebe sich bereits daraus, dass das Angebot lediglich ein Angebot auf Überführung der Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung betreffe. Die Klausel zur Direktzusage benachteilige sie entgegen den Geboten von Treu und Glauben auch unangemessen. Da die Klausel zur Direktzusage keine Hauptleistungspflicht darstelle, unterliege sie einer Inhaltskontrolle. Schließlich habe sie aufgrund der vorsätzlichen bzw. zumindest fahrlässigen Täuschung auch Anspruch auf Schadensersatz in Form der Naturalrestitution durch Rückgängigmachung der bestehenden Regelung. Dadurch, dass die Beklagte mitgeteilt habe, die Direktzusage sei von ihr einseitig eingestellt worden, habe diese eine Täuschungshandlung begangen, aufgrund derer der Irrtum entstanden sei, sie müsse auf die Einstellung der Direktzusage nicht mehr verzichten. Schon deshalb habe eine Hinweis- und Informationspflicht der Beklagten bestanden, dass ein Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsvertrages tatsächlich bestehe und man einer Änderung zustimmen müsse. Da es allgemeines Verständnis der Parteien zum damaligen Zeitpunkt gewesen sei, dass die Beklagte die Erteilung von Direktzusagen einseitig eingestellt habe, liege auch ein Wegfall der Geschäftsgrundlage vor (zum Vorbringen

der Klägerin im Berufungsverfahren im Einzelnen wird auf ihren Schriftsatz vom 06.11.2015, Bl. 763 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Die Klägerin beantragt:

1. *Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 25.06.2015 - Az. 30 Ca 14722/13 - wird geändert.*
2. *Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin mit Wirkung zum 01.07.2014 in Ergänzung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag vom 01.01.2000 eine Vertragsänderung wie folgt anzubieten:*

„§ 1. Zusage.

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

§ 2. Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall.

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

§ 3. Langandauernde Krankheit.

Bei langandauernder Krankheit kann die Mitarbeiterin in entsprechender Anwendung des Art. 65 Abs. 1 BayBG in den Ruhestand versetzt werden. Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt zum Ende des Monats, in welchem die Dienstunfähigkeit festgestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des 182. Kalendertages nach Krankheitsbeginn. Vom Beginn der Ruhestandsversetzung an erhält die Versorgungsberechtigte Versorgungsbezüge nach § 6 Abs. 1. Für eine erneute Berufung ins aktive Arbeitsverhältnis finden die für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen entsprechende Anwendung.

§ 4. Eintritt in den Ruhestand.

- (1) *Das Arbeitsverhältnis ist auf unbestimmte Dauer geschlossen.*
- (2) *Das Arbeitsverhältnis endet mit der Folge des Eintritts der Mitarbeiterin in den Ruhestand, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin das nach der jeweiligen gesetzlichen Regelung für die bayerischen Staatsbeamten geltende Lebensalter für die Erfüllung der Altersgrenze vollendet oder mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Altersrente von der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Gewährt der Rentenversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit,*

ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt nach diesem Absatz 2 Satz 1. Im Falle des Ruhens des Arbeitsvertrages nach Satz 2 gewährt die Bank Versorgungsbezüge nach § 6 dieses Vertrages.

- (3) *Die Mitarbeiterin kann auf ihren Antrag zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das in Art. 64 BayBG festgelegte Lebensalter vollendet hat (derzeit: 64. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung 60. Lebensjahr).*

§ 5. Vertragskündigung.

- (1) *Die Mitarbeiterin kann ihren Arbeitsvertrag mit der Bank mit 6monatiger Frist zum Monatsende kündigen. In diesem Falle erlöschen die Anwartschaften aus dieser Versorgungszusage; etwaige unverfallbare Anwartschaften der Versorgungsberechtigten und ihrer Hinterbliebenen auf Versorgungsleistungen im Alter und bei Dienstunfähigkeit nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt. Für die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Vorschriften.*

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

a) *Kündigung aus wichtigem Grund:*

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

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

b) *Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:*

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

c) *Wegen Dienstunfähigkeit:*

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

§ 6. Höhe der Versorgungsbezüge.

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

Als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten gelten

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

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

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

§ 7. Anrechnung.

- (1) *Auf das Ruhegehalt werden angerechnet:*
- a) *Leistungen aus der Renten- oder Gruppenrentenversicherung;*
 - b) *Versorgungsbezüge aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sowie sonstige Renten und Versorgungsleistungen aus Zusatzversorgungseinrichtungen (z. B. des Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. oder der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden), wenn diese mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen frühe-*

rer Arbeitgeber beruhen und auf Zeiten entfallen, die in die Berechnung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten einbezogen werden;

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

§ 8. Unfallfürsorge.

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

§ 9. Sozialversicherung.

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

§ 10. Unverfallbarkeit.

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

§ 11. Ergänzende Bestimmungen.

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

3. Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die Klägerin aufgrund betrieblicher Übung folgende Rechte hat:

a) Kündigungsschutz

Die Beklagte kann den Arbeitsvertrag mit der Folge der Vertragsbeendigung oder Ruhestandsversetzung nur aus folgenden Gründen und nur unter Beachtung folgender Regelungen kündigen:

- a) *Kündigung aus wichtigem Grund:*
 - aa) *Wenn der wichtige Grund in einem grob schuldhaften Verhalten der Klägerin liegt, kann die Beklagte den Arbeitsvertrag frist- und entschädigungslos kündigen.*
 - bb) *Wenn der wichtige Grund nicht in einem grob schuldhaften Verhalten der Klägerin liegt, kann die Beklagte die Klägerin durch Kündi-*

gung mit 6monatiger Frist zum Monatsende in den Ruhestand versetzen.

b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

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

c) Wegen Dienstunfähigkeit:

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

b) Anspruch auf Beihilfe und Entgeltfortzahlung

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

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen

und verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die Klägerin lege bei der Auslegung des Umstellungsangebots einen unzutreffenden Auslegungsmaßstab zugrunde, weil außerhalb des Angebots und des Begleitschreibens liegende Umstände völlig ausgeklammert würden. Es komme zudem bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht auf das subjektive Verständnis des konkreten Vertragspartners an. Eine isolierte Ablösung der Versorgungskassenzusage würde zudem dem in der Wechselprämie zum Ausdruck kommenden Vergleichscharakter der Umstellungsvereinbarung zuwiderlaufen. Schließlich handle es sich weder um eine überraschende Klausel noch liege eine unangemessene Benachteiligung vor oder sei ein Verstoß gegen das Transparenzgebot ersichtlich (zum Vorbringen der Beklagten im Berufungsverfahren im Einzelnen wird auf ihren Schriftsatz vom 10.12.2015, Bl. 853 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Klägerin hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn die Klägerin hat gegen die Beklagte weder einen Anspruch auf das Angebot eines sog. Versorgungsvertrages noch auf die hilfsweise geltend gemachten Elemente des Versorgungsrechts. Die Hilfswiderklage der Beklagten ist deshalb nicht zur Entscheidung angefallen.

I. Die Klageanträge sind zulässig.

1. Dass der Antrag auf rückwirkende Zustimmung zum Vertragsabschluss gerichtet ist, steht der Zulässigkeit nicht entgegen. Spätestens seit Inkrafttreten von § 311a Abs. 1 BGB i. d. F. des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26.11.2001 (BGBl. I S. 3138) am 01.01.2002 steht der Wirksamkeit eines Vertrages nicht (mehr) entgegen, dass der Schuldner nach § 275 Abs. 1 BGB n. F. nicht zu leisten braucht, auch wenn das Leistungshindernis schon bei Vertragsabschluss vorliegt. Der rückwirkende Vertragsabschluss ist nicht deshalb nichtig, weil er auf eine unmögliche Leistung gerichtet ist (BAG 09.05.2006 - 9 AZR 278/05 - NZA 2006, S. 1413).

2. Zulässig ist auch die Erweiterung der Klage im Rahmen der zulässigen Berufung durch den Hilfsantrag auf Feststellung, dass die Klägerin Rechte auf genannte Elemente des Versorgungsrechts hat. Der Hilfsantrag ist jedenfalls sachdienlich i. S. d. § 533 Nr. 1 ZPO, denn er dient der Prozessökonomie, da aufgrund des bisherigen Sach- und Streitstoffs eine Entscheidung ergehen kann und so ein weiterer Rechtsstreit vermieden wird.

Auch das erforderliche Feststellungsinteresse i. S. d. § 256 Abs. 1 ZPO liegt vor. Insbesondere kann davon ausgegangen werden, dass bei einer rechtskräftigen Entscheidung über den Hilfsantrag weitere gerichtliche Auseinandersetzungen der Parteien über Fragen des Sonderkündigungsschutzes, eines Beihilfeanspruchs und der erweiterten Entgeltfortzahlung ausgeschlossen sind (ausführlich LAG München 20.10.2015 - 9 Sa 293/15).

II. Die Klage ist unbegründet.

Es kann dahinstehen, ob die Klägerin ursprünglich aus betrieblicher Übung einen Anspruch darauf hatte, dass ihr die Beklagte nach Ablauf der Wartezeit unter bestimmten Voraussetzungen ein Angebot auf Abschluss eines sog. Versorgungsvertrages unterbreitet (BAG 15.05.2012 - 3 AZR 610/11 - NZA 2012, S. 1279). Sie hat sich mit der Beklagten in der Wechselvereinbarung gem. Anlage 3a zum Schreiben der Beklagten vom 05.02.2010 darauf geeinigt, dass ein etwaiger Anspruch auf dieses Versorgungsrecht abgelöst wird. Die Vereinbarung ist wirksam. Ein Anspruch ergibt sich auch nicht aus schadensersatzrechtlichen Gesichtspunkten.

1. Zwischen den Parteien ist ein Vertrag auf Ablösung des Versorgungsrechts zustande gekommen.

a) Die Beklagte hat der Klägerin mit Schreiben vom 05.02.2010 einen bindenden Antrag i. S. d. § 145 BGB (Angebot) gemacht. Dass etwas geregelt werden sollte und dass die Beklagte den Willen zu einer entsprechenden rechtlichen Bindung hatte, kommt eindeutig zum Ausdruck. Schon im Betreff des Anschreibens vom 05.02.2010 wird der Begriff des Angebots verwendet. Das wird im Folgenden aufgegriffen und ausgeführt: „Mit diesem Schreiben bieten wir Ihnen daher an, Ihre Anwartschaft in die VO 2010 nach Maßgabe der Bestimmungen der Dienstvereinbarung ... zu überführen.“ Für die Annahme des Antrags ist eine Frist (§ 148 BGB) bestimmt. In dem für die Rückantwort vorgesehenen Formblatt (Anl. 3a zum Schreiben vom 05.02.2010, Bl. 70 d. A.) heißt es wiederum ausdrücklich: „... und nehme das Angebot zur Überführung ... an“ sowie „Ich bin ... einverstanden“.

b) Das Angebot der Beklagten mit Schreiben vom 05.02.2010 bezog sich nicht nur auf die Ablösung der Anwartschaften der Klägerin auf betriebliche Altersversorgung, sondern auf die Ablösung eines Anspruchs auf Erteilung des sog. Versorgungsrechts insgesamt. Das ergibt die Auslegung des Angebots der Beklagten.

aa) Das Angebot der Beklagten vom 05.02.2010 erfolgte gleichlautend gegenüber einer Vielzahl von Arbeitnehmern. Individualisiert waren nur die auf den persönlichen Daten beruhenden Berechnungen, speziell zum individuellen Ablösebetrag und zur Wechselprämie. Die Auslegung des auf den Abschluss einer Vielzahl von Verträgen abzielenden Angebots der Beklagten erfolgt nach den Grundsätzen für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen.

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 diejenigen des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (BAG 19.08.2015 - 5 AZR 450/14 - Rn. 14). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende 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 der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (BAG 07.07.2015 - 10 AZR 260/14 - Rn. 19). Eine solche Auslegung nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab ist geboten, weil der Vertragspartner des Verwenders auf den Inhalt der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die für eine Vielzahl von Fallgestaltungen vorformuliert worden sind, und gerade unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles zur Anwendung kommen sollen, keinen Einfluss nehmen kann (BAG 19.10.2011 - 7 AZR 743/10 - Rn. 30).

bb) Danach beinhaltet das Angebot der Beklagten vom 05.02.2010 eine vollständige Ablösung eines Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts gegen Zahlung der Wechselprämie.

(1) Das ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des Schreibens der Beklagten vom 05.02.2010 (so schon verschiedene Kammern des LAG München, vgl. etwa 18.02.2016 - 3 Sa 757/15; 20.10.2015 - 9 Sa 293/15).

Zwar wird in dem Anschreiben vom 05.02.2010 das Versorgungsrecht nicht ausdrücklich erwähnt. Das Schreiben konzentriert sich auf die Überführung der Versorgungsanwartschaften in die VO 2010. Wesentlicher Bestandteil des Angebots - schon allein, weil auf diesem Formular die Zustimmung zum Angebot der Beklagten durch Unterschrift zu erklären war - ist aber die (farblich hervorgehobene) Anlage 3a. In dieser sind die maßgeblichen Teile des Angebots zusammengefasst. Sie enthält konkret dasjenige, was die Beklagte der Klägerin als Vereinbarung anträgt, während das Anschreiben und die weiteren Anlagen den Inhalt dieses Angebots näher erläutern. Der der Klägerin konkret als Einigung angebotene Text bringt mit der Formulierung

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

die beabsichtigte Ablösung des Versorgungsrechts als Teil der angebotenen Überführung der betrieblichen Altersversorgung gegen Zahlung der Wechselprämie zum Ausdruck, ebenso das zu erklärende individuelle Einverständnis des Unterzeichnenden mit der Nichterteilung des Versorgungsrechts.

Die Formulierung ist von ihrem Wortlaut her eindeutig. Unter Versorgungsrecht (oder Versorgungsvertrag) wurde im Unternehmen der Beklagten allgemein eine Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen verlautbart und verstanden, das zudem einen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall und auf Beihilfe sowie einen besonderen Kündigungsschutz beinhaltet (BAG 15.05.2012, aaO). Das Versorgungsrecht wurde von der Beklagten ursprünglich allen Mitarbeitern, die mindestens 20 Jahre im Bankgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens zehn Jahre bei der Beklagten, mit guter Beurteilung und die sich in einer gesundheitlichen Verfassung befanden, die eine vorzeitige Ruhestandsversetzung nicht erwarten ließ, in Form eines Versorgungsvertrages angeboten. In dem zitierten Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist ausführlich dargelegt, wie Inhalt, Bedingungen und Regelmäßigkeit des Versorgungsrechts (Versorgungsvertrages) im Unternehmen der Beklagten kommuniziert waren, was letztlich auch die Grundlage dafür ist,

einen Anspruch aus betrieblicher Übung anzunehmen. Der auf diese in der Belegschaft der Beklagten bekannten Begrifflichkeiten Bezug nehmende Wortlaut in der Anlage 3a ist deshalb eindeutig. Wenn eine Zustimmung dazu erteilt werden soll, dass die „Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht)“ eingestellt wird, geht es schon vom Wortlautverständnis darum, dass die Beklagte ein Einverständnis dazu abverlangt, dass sie den bisher unter den genannten Bedingungen angebotenen Versorgungsvertrag nicht mehr anbieten wird.

Der Wortlaut der Erklärung ist auch nicht wegen der seitens der Beklagten kommunizierten einseitigen Einstellung des Versorgungsrechts unklar. Zwar hatte sie einseitig die Entscheidung getroffen, keine Direktzusagen für eine beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) mehr zu erteilen. Doch führt dies zu keiner Widersprüchlichkeit der Erklärung. Das Angebot vom 05.02.2010 zielte nicht auf die Billigung oder Genehmigung der generellen Einstellung der Erteilung von Direktzusagen. Dazu - eine generelle Einstellung für alle Arbeitnehmer zu genehmigen - hatte der einzelne Arbeitnehmer ersichtlich nicht die Rechtsmacht. Gegenstand der Vereinbarungen waren dagegen deren etwaigen individuellen Ansprüche, welche durch die Erklärung ihres Einverständnisses mit der Einstellung der Direktzusage geregelt werden sollten. Die Formulierung „Ich bin mit der Einstellung ... einverstanden“ konnte auch vor dem Hintergrund, dass die Beklagte bereits vorher einseitig die Einstellung der Direktzusagen bezüglich des Versorgungsrechts mitgeteilt hatte, nicht anders verstanden werden, als dass die Beklagte ihr einseitiges Vorgehen hinsichtlich der individuellen Ansprüche der Arbeitnehmer absichern wollte.

(2) Das Verständnis des Angebots vom 05.02.2010 als Angebot zu einem individuellen Einverständnis mit der Nichterteilung des Versorgungsrechts gegen Zahlung der Wechselprämie bestätigt sich auch, wenn man mit einbezieht, wie der von der Beklagten angebotene Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist.

Die Beklagte hatte seit 1972 nahezu allen Mitarbeitern bei einer entsprechenden Betriebszugehörigkeit ein mit vielfältigen Verbesserungen ihrer Rechtsstellung verbundenes Versorgungsrecht erteilt und dadurch eine betriebliche Übung begründet (BAG 15.05.2012, aaO). Auf diese Betriebsüblichkeit der Erteilung des Versorgungsrechts be-

ruft sich die Klägerin vorliegend. Nachdem die Beklagte im Jahr 2009 die Einstellung dieser betriebsüblichen Leistung beschlossen und dies den Mitarbeitern mitgeteilt hatte, war nachfolgend eine innerbetriebliche Diskussion zur rechtlichen Bewertung dieser Entscheidung entstanden. Diese Frage war auch Gegenstand einer Vielzahl von Klagen von Mitarbeitern gegen die Beklagte. Es ist lebensfremd anzunehmen, die Klagen gegen den eigenen Arbeitgeber, über die selbst die Presse berichtete, seien von den übrigen Mitarbeitern im Betrieb nicht wahrgenommen worden. Zur Zeit der Unterbreitung des Wechselangebots vom 05.02.2010 hatten zwei Mitarbeiter mit ihren Klagen erstinstanzlich bereits Erfolg. Das Problem der Überführung der betrieblichen Altersversorgung und die damit verbundene Zulässigkeit der einseitigen Einstellung der Direktzusagen bezüglich des Versorgungsrechts wurden in der betrieblichen Öffentlichkeit ausführlich diskutiert und waren Gegenstand innerbetrieblicher Informationen, die jedenfalls zum Teil auch ausdrücklich auf das Versorgungsrecht/den Versorgungsvertrag Bezug nehmen. Im Zusammenhang mit der Bestimmung des Kenntnisstandes der beteiligten Verkehrskreise sind auch die Verlautbarungen und Informationen durch die Personalvertretungen zu beachten.

Die zahlreichen die innerbetriebliche Diskussion und den Kenntnisstand der Belegschaft prägenden Informationen wurden von mehreren Kammern des Landesarbeitsgerichts München bereits aufgelistet (vgl. etwa 08.02.2016 - 9 Sa 832/15; 14.01.2016 - 2 Sa 618/15; 15.12.2015 - 6 Sa 223/15) und stellen sich wie folgt dar:

- Im Anschreiben der Beklagten vom 22.07.2009 an die Mitarbeiter wurde der angestrebte Veränderungsprozess dargestellt. Unter der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung“ ist die Einstellung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) genannt.
- Im weiteren Anschreiben vom 16.09.2009 an die Mitarbeiter stellte die Beklagte unter der Überschrift „Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung“ dar, die Erteilung der Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) sei eingestellt.
- Im Anschreiben vom 01.12.2009 informierte die Beklagte ihre Mitarbeiter über die neu eingerichtete Intranetseite zum Thema „Überführung der betrieblichen Altersversor-

gung“, verbunden mit einem Hinweis auf die dort hinterlegten Dokumente, insbesondere die Dienstvereinbarung und die FAQ.

- In den FAQ waren Fragen auch zur Einstellung des Versorgungsrechts gestellt und beantwortet worden (s. Fragen 13, 14, 17, 28).
- Mit Anschreiben vom 20.11.2009 unterrichtete die Beklagte über den Abschluss des Einigungsstellenverfahrens zur betrieblichen Altersversorgung. Dabei verwies sie auf das Ziel, das System der beamtenähnlichen Versorgung auf ein marktübliches System umzustellen.
- Die Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 teilt bereits in der Präambel mit, die Entscheidung, die Systeme der betrieblichen Altersversorgung grundlegend umzustellen, umfasse auch die Entscheidung der Beklagten, keine individuellen Versorgungszusagen mehr zu erteilen, und der Gesamtpersonalrat trage diese Entscheidung nicht mit.
- Der Personalrat informierte in seinem Schreiben vom 13.01.2010, zwei Mitarbeiter hätten vor dem Arbeitsgericht mit ihren Klagen auf Direktzusage einer beamtenähnlichen Versorgung obsiegt.
- Die Beklagte informierte am 14.01.2010 unter der Überschrift „... betriebliche Altersversorgung“, es gebe trotz dieser Entscheidungen des Arbeitsgerichts „beim geplanten Vorgehen zur Einführung der neuen betrieblichen Altersversorgung“ keine Änderungen. „Dies bedeutet, dass die Bank bei ihrer Entscheidung bleibt, keine Versorgungszusagen zu erteilen ...“
- Auf Infoveranstaltungen vom 25.01.2010, 29.01.2010 und 01.02.2010 wurde über die Überführung der betrieblichen Altersversorgung informiert. In der Präsentation ist unter „betrieblicher Altersversorgung“ das Versorgungsrecht als ein Baustein des Altsystems angeführt.
- Der Personalrat informierte mit Schreiben vom 04.02.2010 unter Gegenüberstellung von Vor- und Nachteilen ausführlich über die Handlungsoptionen der Mitarbeiter in

Anbetracht des Überführungsangebots; deutlich wird dabei angesprochen, dass mit dem Wechsel in die VO 2010 der Verlust des Anspruchs auf das Versorgungsrecht verbunden ist.

Angesichts dieser Umstände konnte das bis zum 12.03.2010 befristete Angebot der Überführung der Versorgung in das neue System unter ausdrücklicher Erklärung des Einverständnisses mit der Einstellung der Erteilung der Direktzusage bezüglich des Versorgungsrechts gegen Zahlung der Wechselprämie aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser beteiligten Verkehrskreise nicht anders verstanden werden, als dass mit der fristgemäßen Annahme vereinbart wird, dass kein Anspruch auf Erteilung einer Direktzusage bezüglich des Versorgungsrechts mehr besteht.

Dass die betroffenen Mitarbeiter das Umstellungsangebot betrieblich im Sinne einer Aufgabe des Versorgungsrechts verstanden haben, zeigt sich schon daran, dass über 500 Mitarbeiter (rund 25 %) das Umstellungsangebot abgelehnt bzw. innerhalb der für die Wechselprämie relevanten Vier-Wochen-Frist nicht zugestimmt haben.

Ob die Klägerin von jeder einzelnen der zitierten Informationen im Hinblick auf ihre Elternzeit Kenntnis erlangt hat, kann im Hinblick auf das Verständnis der beteiligten Verkehrskreise dahinstehen. Ohnehin hat sie nicht substantiiert dargelegt, welche Informationen sie nicht erhalten hat und was ihr persönlicher Informationsstand war. Sie selbst hat schon mit der Klage z. B. Intranetveröffentlichungen vorgelegt. Ein allgemeines Berufen auf die Elternzeit ist jedenfalls nicht ausreichend.

(3) Auch der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten bestätigen das Auslegungsergebnis.

Wesentlicher Inhalt des Angebots war die individuelle Zustimmung zur Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts gegen Zahlung der Wechselprämie. Allein ein solches Verständnis des Angebots vom 05.02.2010 macht das enthaltene befristete Angebot der Wechselprämie nachvollziehbar. Der Wechsel in die VO 2010 war den Arbeitnehmern seitens der Beklagten bis 31.12.2014 angeboten. Für den Wechsel als solchen war keine

Gegenleistung versprochen, sondern nur für die Zustimmung zur Überführung innerhalb der Frist bis 12.03.2010. Dies erhellt, dass die Wechselprämie den Wechsel zu einer Zeit entgelten sollte, in der die umstrittene Frage der Zulässigkeit der einseitigen Einstellung der Direktzusage bezüglich des Versorgungsrechts noch offen war. Sie sollte mithin kurzfristig und in einer möglichst großen Zahl von Einzelfällen vor dem Hintergrund der innerbetrieblichen Diskussion, einer Vielzahl von Klagen und der bereits vorliegenden obsiegenden Urteile, Rechtssicherheit hinsichtlich der Erteilung von Versorgungsrechten herbeiführen. Ein Bedürfnis nach Rechtssicherheit bestand für die Beklagte jedoch nur hinsichtlich der Frage der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen bezüglich der beamtenähnlichen Versorgung. Auch aus diesem Grund konnte die Klägerin, wie auch die anderen Arbeitnehmer, ihr Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) nur dahingehend verstehen, dass sie sich im Sinne einer endgültigen einvernehmlichen Regelung dieser Frage individuell damit einverstanden erklären sollte, dass ihr keine derartige Direktzusage mehr erteilt wird.

c) Das Angebot der Beklagten, das - wie ausgeführt - einen Verzicht auf einen etwaigen Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts beinhaltet, wurde von der Klägerin innerhalb der gesetzlichen Frist angenommen (§§ 130 Abs. 1, 147 Abs. 2 BGB).

Wenn die Klägerin in ihrer Berufungsbegründung ausführt, es liege schon gar keine Willenserklärung vor, steht dies nicht nur im Widerspruch zum Anwaltsschreiben vom 08.05.2013 und zur Klageschrift. Hier wurde noch ausgeführt, sie sei von der Beklagten getäuscht worden und der hierdurch ausgelöste Irrtum sei ursächlich für die von ihr abgegebene „Willenserklärung“ gewesen. Vor allem aber steht die Behauptung, mangels Rechtsfolgewillens liege schon keine Willenserklärung vor, im Widerspruch zum eindeutigen Inhalt der von der Klägerin abgegebenen Erklärung. Wenn die Beklagte unter Fristsetzung eine Unterschriftsleistung unter eine Erklärung, die da lautet „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden“, abfordert, kann die unterschriebene Rückleitung dieser Erklärung vom Empfänger auch nur als zustimmende Willenserklärung verstanden werden.

Abgesehen davon geht die Kammer davon aus, dass die Klägerin sehr wohl wusste, dass sie mit der Unterzeichnung der Anlage 3a Rechtsfolgen erzeugt und dies auch wollte, insbesondere um den Anspruch auf die Wechselprämie auszulösen.

2. Der Einbeziehung der Klausel in der Anlage 3a zum Schreiben der Beklagten vom 05.02.2010 steht auch § 305c Abs. 1 BGB nicht entgegen. Bei der Einverständniserklärung hinsichtlich der Einstellung des Versorgungsrechts handelt es sich um keine überraschende Klausel im Sinne der genannten Vorschrift (so schon mehrere Kammern des LAG München, vgl. etwa 18.02.2016 - 3 Sa 757/15; 08.02.2016 - 9 Sa 832/15; 14.01.2016 - 2 Sa 618/15; 15.12.2015 - 6 Sa 223/15; 15.12.2015 - 7 Sa 272/15; 04.11.2015 - 10 Sa 250/15; 24.09.2015 - 4 Sa 486/15; 05.08.2015 - 11 Sa 366/15).

a) Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht Vertragsbestandteil, wenn sie nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht. Überraschenden Klauseln muss ein „Überrumpelungseffekt“ innewohnen, d. h. zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen (BAG 20.08.2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 22, NZA 2014, 1333). Die Erwartungen des Vertragspartners werden von allgemeinen und individuellen Begleitumständen des Vertragsschlusses bestimmt, wozu u. a. der Gang und der Inhalt der Vertragsverhandlungen einerseits sowie der äußere Zuschnitt des Vertrages andererseits rechnen (BAG 08.08.2007 - 7 AZR 605/06). Maßgeblich ist der Widerspruch zwischen den Erwartungen des Vertragspartners und dem Inhalt der Klausel (BAG 19.03.2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 62, NZA 2014, 1076).

b) Nach diesen Maßstäben handelt es sich beim zweiten Absatz im zweiten Teil der Anlage 3a um keine überraschende Klausel. Wenngleich der Klägerin zuzugestehen ist, dass im Anschreiben vom 05.02.2010 das Versorgungsrecht und das Einverständnis zur Einstellung der diesbezüglichen Direktzusagen nicht ausdrücklich thematisiert werden, könnte hieraus allenfalls bei isolierter und aus dem Kontext gerissener Betrachtung ein Überrumpelungseffekt bezüglich des Versorgungsrechts abgeleitet werden. Das Angebot ist im Ganzen zu betrachten und Bestandteil ist eben auch die Anlage 3a. Dort ist der In-

halt der Wechselvereinbarung in drei Absätzen klar zusammengefasst. Darin ist das Angebot auf Einigung bezüglich der Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts enthalten. Dies war nicht überraschend.

c) Daneben ist auch auf den Gang der Verhandlungen abzustellen. Dazu gehört auch die im Betrieb zur betrieblichen Altersversorgung geführte Diskussion um die Einstellung der Direktzusagen eines Versorgungsrechts, welche sich - wie ausgeführt - in einer Vielzahl von Informationen und veröffentlichten Dokumenten niedergeschlagen hat. Die Zulässigkeit der Einstellung dieser Direktzusagen war dabei stets als Teil der Umstellung des Systems der betrieblichen Altersversorgung diskutiert worden. Nur wegen der einseitigen Einstellung der Erteilung der Versorgungszusagen bestand Rechtsunsicherheit, welche die Zahlung einer Wechselprämie rechtfertigte. Deshalb war es keinesfalls überraschend, sondern eher zu erwarten, dass eine Vereinbarung über die Einstellung des Versorgungsrechts Teil der Wechselvereinbarung war. Kein Arbeitnehmer konnte und durfte davon ausgehen, die Beklagte zahle eine Wechselprämie für das bis zum 12.03.2010 erklärte Einverständnis zur Überführung der unverfallbaren Anwartschaften in die VO 2010, ohne damit auch die Frage der Erteilung des Versorgungsrechts abschließend zu regeln. Er wäre ein widersinniges Ergebnis, wenn zwar für Arbeitnehmer mit weniger als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit die Ansprüche aus Nr. 3.1 der PV 72 in die VO 2010 überführt worden wären, aber bei Erreichen einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und im Falle einer Anerkennung solcher Ansprüche durch die Gerichte die viel weitergehenden Ansprüche aus Nr. 3.2 der PV 72, nämlich das Versorgungsrecht, erhalten geblieben wären. Ein Wechsel von dem beamtenähnlichen in ein marktübliches Versorgungssystem hätte dann gerade nicht stattgefunden. Kein Mitarbeiter konnte in Anbetracht der im Betrieb geführten Diskussionen und vor dem Hintergrund der vorliegenden Informationen erwarten, dass die Beklagte für eine solche, im Ergebnis inhaltsleere Vereinbarung eine Wechselprämie zahlt.

Stellt man auf die Erkenntnismöglichkeiten eines „Durchschnittskunden“ ab, ergibt sich nichts anderes. Danach kommt es eben nicht auf den Kenntnisstand des einzelnen Vertragspartners, sondern auf die Erkenntnismöglichkeit des für derartige Verträge zu erwartenden Personenkreises an (BGH 30.10.1987 - V ZR 174/86 - NJW 1988, 558). Die Erkenntnismöglichkeiten eines in den Geltungsbereich der betrieblichen Übung fallenden

Mitarbeiters umfassen jedoch die zahlreichen Dokumente und Informationen, in denen der Wegfall der Direktzusage bezüglich des Versorgungsrechts als Teil der Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung dargestellt wurde. Entsprechend musste auch ein Durchschnittsarbeitnehmer, gerade auch in Anbetracht der Tatsache, dass kein anderer Grund für die Zahlung der Wechselprämie ersichtlich ist, damit rechnen, der Verzicht auf die Erteilung des Versorgungsrechts sei wesentlicher Bestandteil der Wechselvereinbarung.

d) Schließlich ist die Klausel bezüglich des Versorgungsrechts auch nach ihrem äußeren Erscheinungsbild nicht überraschend. Die eigentliche Zustimmungserklärung umfasst unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ eine halbe DIN-A4-Seite, bestehend aus drei Absätzen. In Anbetracht der ausführlichen und komplexen Informationen im Anschreiben und in den Anlagen verdeutlicht die Zusammenfassung der Kernpunkte der Umstellungsvereinbarung in der Anlage 3a unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ den Angebotsempfängern, welche Veränderungen Inhalt des Angebots sind.

Deutlich gegliedert enthält der erste Absatz die Zustimmung zur Überführung der bereits erworbenen Anwartschaften, der zweite Absatz die Vereinbarung zum Versorgungsrecht und der dritte Absatz die Regelung der zukünftigen Teilnahme am beitragsorientierten System. Mithin ist die Regelung zum Versorgungsrecht nicht versteckt, sondern deutlich in einem eigenen Absatz abgesetzt. Sie ist damit als ein selbstständiges Element der Überführungsvereinbarung wahrnehmbar.

Auch unter der Überschrift sowohl der Zustimmungserklärung „Zustimmung zur Überführung“ als auch der Anlage 3a „Angebot zur Überführung Ihrer betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO 2010 („Zustimmung“)" ist sie nicht überraschend. Sämtliche Informationen und Unterlagen sprachen das Thema Versorgungsrecht unter der Überschrift „betriebliche Altersversorgung“ an.

3. Der Verzicht auf die Erteilung des Versorgungsrechts ist auch nicht nach § 307 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB unwirksam. Die Klausel ist hinreichend klar und verständlich. Da sie eine Hauptleistungspflicht regelt, findet keine Angemessenheitskontrolle (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) statt (ebenso die bereits zitierten Entscheidungen des LAG München).

a) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Eine solche Benachteiligung kann sich nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB auch daraus ergeben, dass die Klausel nicht klar und verständlich ist. Dadurch ist der Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen gehalten, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein und verlangt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Die Verpflichtung zu klarer und verständlicher Formulierung des Klauselinhalts besteht aber nur im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren (BAG 19.01.2011 - 3 AZR 621/08 - Rn. 24, NZA 2012, 85). Das Transparenzgebot soll der Gefahr vorbeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß dagegen liegt deshalb nicht bereits dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst wenn die Gefahr besteht, dass er wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen abgehalten wird, seine Rechte wahrzunehmen, ist eine unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 BGB gegeben (BAG 20.08.2014 - 10 AZR 453/13 - NZA 2014, 1333).

b) Die Klägerin erklärte mit ihrer Unterschrift ihr Einverständnis, dass eine Direktzusage hinsichtlich einer beamtenähnlichen Versorgung nicht mehr erteilt wird. Diese Regelung ist, vor allem unter Berücksichtigung des seit 1972 im Betrieb gepflegten Sprachgebrauchs, hinreichend klar und bestimmt. Sie stellt klar, dass ein Recht der Klägerin auf Erteilung einer Versorgungszusage nicht mehr besteht und hält diese nicht von der Geltendmachung noch bestehender Rechte ab.

Die Regelung ist auch nicht deshalb unklar, weil offen bleiben würde, ob sie auch dann gelten soll, wenn eine einseitige Einstellung der Erteilung der Versorgungszusage durch die Beklagte nicht möglich ist oder weil nicht auf unterschiedliche Rechtsmeinungen hierzu hingewiesen wird. Aus ihr geht hinreichend deutlich hervor, dass es sich um das individuelle, unbedingte und endgültige Einverständnis der Klägerin mit der Einstellung der

Versorgungszusage handelt. Die Vereinbarung ist klar und verständlich, gerade weil sie keine Beurteilungsspielräume eröffnet, in welchen Fällen sie nicht gelten soll. Sie gilt nach ihrem klaren Wortlaut uneingeschränkt und ohne Rücksicht auf den Ausgang (damals) anhängiger Rechtsstreitigkeiten, an denen die Klägerin nicht beteiligt war.

Schließlich ergibt sich aus einer etwaigen Verletzung von Aufklärungspflichten keine Intransparenz der Regelung. Die Klägerin verkennt, dass das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gerade keine ausdrückliche Regelung der Rechte, die aus dem Gesetz oder aus der Rechtsnatur einer Vereinbarung folgen, oder eine Belehrung des Vertragspartners hierüber verlangt (BAG 01.02.2006 - 5 AZR 628/04 - NZA 2006, 682). Die Klarheit und Bestimmtheit einer Klausel unterscheidet sich von der Frage, ob der Vertragspartner bei Unterzeichnung alle Risiken und Rechtsfolgen der Vereinbarung überblicken kann oder richtig gegeneinander abwägt. Damit war auch kein Vergleich des alten mit dem neuen System als Voraussetzung der Klarheit der Klausel geboten.

c) Eine Inhaltskontrolle (Angemessenheitskontrolle) des Verzichtes auf Erteilung des Versorgungsrechts nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB findet nicht statt, da die Vereinbarung eine Hauptleistungspflicht regelt. Mithin scheidet eine Unwirksamkeit aus diesem Grund aus.

Eine Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB scheidet aus, wenn die Vereinbarung eine Hauptleistungspflicht betrifft, die nicht durch Rechtsvorschriften bestimmt wird (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB; vgl. BAG 01.02.2006 - 5 AZR 628/04 - NZA 2006, 682). Formularmäßige Abreden, die Art und Umfang der vertraglichen Hauptleistung und der hierfür zu zahlenden Vergütung unmittelbar bestimmen, sind aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig von der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgenommen (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB). Nur die übrigen Klauseln zu den weiteren, im Zusammenhang mit den Hauptleistungspflichten stehenden noch regelungsbedürftigen Fragen unterliegen als Nebenabreden in vollem Umfang einer Inhaltskontrolle (BAG 12.03.2015 - 6 AZR 82/14 - Rn. 23 f., NZA 2015, 676).

Die Zustimmung zur Überführung der Versorgungsansprüche stellt in allen drei in der Anlage 3a geregelten Punkten keine Nebenabrede dar. Dadurch sollte innerhalb der An-

nahmefrist Rechtssicherheit bezüglich der Einstellung einer Erteilung von Versorgungsrechten geschaffen werden. Die Zustimmung war wesentlicher Inhalt der von der Klägerin erwarteten Leistung, also eine Hauptleistungsverpflichtung. Ohne diese hätte beklagten-seits keinerlei Interesse an der Wechselvereinbarung und kein Grund zur Erbringung der Gegenleistung bestanden. Die Vereinbarung über das Versorgungsrecht gestaltet die Regelung der Überführung nicht nur aus, sondern löst gerade die Zahlungswilligkeit der Beklagten aus. Nur sie allein schafft kurzfristig Rechtssicherheit, was sich auch darin zeigt, dass der Wechsel in die VO 2010 ohne Gegenleistung nachfolgend auch noch bis 31.12.2014 möglich war. Beim zweiten Absatz der Zustimmungsvereinbarung (Anlage 3a) handelt es sich entgegen der klägerischen Ansicht auch um keine, das Hauptleistungsverprechen einschränkende, verändernde oder ausgestaltende Regelung, weswegen eine Inhaltskontrolle möglich wäre (BAG 09.02.2011 - 7 AZR 91/10). Der zweite Absatz der Anlage 3a stellt vielmehr das Leistungsversprechen der Wechselvereinbarung selbst dar, das Einverständnis mit der Nichterteilung des Versorgungsrechts.

Der Einwand, die VO 2010 stelle keine angemessene Gegenleistung für den Verzicht auf die beamtenähnliche Versorgung dar, ist unerheblich. Hauptleistungen der Wechselvereinbarung sind nicht die beiden Versorgungsordnungen, sondern die Zahlung der Wechselprämie als Gegenleistung für die Zustimmung zur Überführung der Altersversorgung in das neue System unter Verzicht auf einen eventuell gegebenen Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsrechts.

4. Schließlich kommt auch kein Rücktritt von der Wechselvereinbarung wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§ 313 Abs. 3 Satz 1 BGB) in Betracht. Die Zulässigkeit der Einstellung zu erteilender Versorgungsrechte ist nämlich nicht Geschäftsgrundlage der Wechselvereinbarung geworden.

Eine subjektive Geschäftsgrundlage durch die übereinstimmenden oder erkannten und hingenommenen einseitigen Vorstellungen der Parteien hat die Klägerin nicht dargelegt, obwohl sie dafür die Darlegungs- und Beweislast trägt (BGH 08.11.2002 - V ZR 398/01 - NJW 2003, 510; Palandt/*Grüneberg*, BGB, 75. Aufl., § 313 Rn. 43). Vorliegend bringt die Klägerin weder konkreten Sachvortrag noch Beweisangebote dafür, die Zulässigkeit der einseitigen Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten sei Geschäftsgrundlage der

Wechselvereinbarung geworden. Eine derartige Geschäftsgrundlage stünde auch in einem offensichtlichen Widerspruch zum Sinn und Zweck der getroffenen Wechselvereinbarung.

5. Zuletzt hat die Klägerin auch keinen Anspruch auf Abschluss des Versorgungsvertrages aus Schadensersatzgesichtspunkten (§§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB). Die Beklagte hat keine Aufklärungs- oder Hinweispflichten schuldhaft gegenüber der Klägerin verletzt.

a) Nach § 241 Abs. 2 BGB ist der Arbeitgeber gehalten, u. a. die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Vertragspartners (Arbeitnehmers) so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Diese Schutz- und Rücksichtnahmepflicht gilt auch hinsichtlich der Vermögensinteressen eines Arbeitnehmers (BAG 14.01.2009 - 3 AZR 71/07). Hieraus können sich Hinweis- und Informationspflichten ergeben, die sich nicht darauf beschränken, den Arbeitnehmern keine falschen und/oder unvollständigen Auskünfte zu erteilen. Vielmehr kann der Arbeitgeber zur Vermeidung von Rechtsnachteilen verpflichtet sein, von sich aus geeignete Hinweise zu geben. Zwar ist jede Partei grundsätzlich selbst gehalten, für die Wahrnehmung ihrer Interessen zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handelns zu verschaffen. Hinweis- und Aufklärungspflichten des Vertragspartners beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (BAG 15.04.2014 - 3 AZR 288/12 - Rn. 43 ff.). Dies umfasst allerdings keine Verpflichtung, auf Rechtsauffassungen hinzuweisen, welche die Partei selbst für verfehlt hält (BAG 11.05.1999 - 3 AZR 106/98 - NZA 2000, 99).

b) Die Beklagte hat keine Aufklärungs- und Hinweispflichten verletzt. Bei Abschluss der Wechselvereinbarung war der Klägerin das Bestehen unterschiedlicher Rechtsansichten hinsichtlich der Zulässigkeit der einseitigen Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten bekannt. Die vor Abschluss der Wechselvereinbarung ergangenen Entscheidungen des Arbeitsgerichts waren sowohl innerbetrieblich als auch in der Presse bekannt gemacht worden. Der Personalrat hatte betriebsöffentlich auf Rechtsfolgen und Risiken der Wechselvereinbarung hingewiesen und den Mitarbeitern angeraten, sich beraten zu

lassen. Angesichts dessen trafen die Beklagte keine weitergehenden Aufklärungspflichten. Es lag vielmehr an der Klägerin, in Anbetracht der bekannt unsicheren Rechtslage hinsichtlich der Zulässigkeit der einseitigen Einstellung des Versorgungsrechts ihre Interessen selbstverantwortlich wahrzunehmen und sich vor einer einvernehmlichen Verzichtserklärung entsprechend beraten zu lassen. Die Klägerin kann sich nicht darauf berufen, Informationen durch den Personalrat dürften nicht berücksichtigt werden. Es geht hier nicht darum, ob der Personalrat als Bote oder Vertreter der Beklagten aufgetreten ist, sondern darum, ob in Anbetracht der auch durch den Personalrat erteilten Informationen weitere Aufklärungspflichten der Beklagten bestanden.

c) Auch ist kein Verschulden der Beklagten zu erkennen. Diese hatte die Rechtslage geprüft und war zu dem Ergebnis gekommen, es bestehe kein Rechtsanspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts. Diese Prüfung war durch die im Zeitpunkt der Unterbreitung des Angebots an die Klägerin bereits verkündeten Urteile des Arbeitsgerichts München nicht obsolet geworden. Sie war nicht gehalten, sich der Beurteilung des Arbeitsgerichts anzuschließen und konnte an ihrer durch ein eigens eingeholtes Rechtsgutachten gebildeten Rechtsauffassung festhalten. Die Entscheidungen des Arbeitsgerichts führten weder zu einer abschließenden Klärung der Rechtslage noch machten sie das Ergebnis einer abschließenden Klärung absehbar. Sie waren in den Folgeinstanzen zwar hinsichtlich des Ergebnisses, nicht aber in der Frage der Anspruchsgrundlage bestätigt worden. Dass das Bundesarbeitsgericht in seinen Entscheidungen vom 15.05.2012, also zwei Jahre später, eine betriebliche Übung hinsichtlich der Erteilung des Versorgungsrechts bejahen würde, war im Februar 2010 nicht klar vorherzusehen. Die Auffassung der Beklagten, der in den Arbeitsverträgen enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt stehe dem Entstehen einer betrieblichen Übung jedenfalls entgegen, war vertretbar.

d) Ferner weist die Beklagte zu Recht darauf hin, dass auch die Kausalität einer eventuellen Pflichtverletzung nicht dargelegt sei. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern das Fehlen von Informationen (welcher?) kausal für den Abschluss der Wechselvereinbarung durch die Klägerin gewesen sein soll. Letztlich kann dies aber dahinstehen.

6. Die Nichtigkeit der Wechselvereinbarung wegen erfolgter Anfechtung (§ 142 BGB) macht die Klägerin in der Berufung nicht mehr geltend. Diesbezüglich ist auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zu verweisen.

7. Da die Klägerin wirksam auf einen Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts verzichtet hat, kann ihr Hilfsantrag auf Feststellung besonderer, aus dem Versorgungsrecht abgeleiteter Rechte auf Kündigungsschutz, Beihilfe und Entgeltfortzahlung ebenfalls keinen Erfolg haben.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

IV. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreits zuzulassen. Von der gleichgelagerten Problematik ist eine Vielzahl von Arbeitnehmern betroffen, wie sich in den mehr als 250 anhängigen Klagen zeigt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

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

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

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

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

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

oder

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

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer 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. Wanhöfer

Abbold

Breibeck