

38 Ca 14837/13

Verkündet am: 04.02.2015

Ruf
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

D.
D-Straße, A-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

E.
E-Straße, E-Stadt

- 2 -

hat die 38. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 2015 durch die Richterin am Arbeitsgericht Nollert-Borasio und die ehrenamtlichen Richter Pavlicek und Gerg

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf EUR 18.949,60 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über den Anspruch der Klagepartei auf rückwirkende Erteilung einer Versorgungszusage und dementsprechende Abrechnung unter Berücksichtigung der sich daraus ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten.

Die Klagepartei war seit 01.01.1992 bei der F. beschäftigt. Der Betrieb ist zum 01.01.2013 auf die Beklagte übergegangen. Die Klagepartei war zuletzt in Teilzeit bei der Beklagten mit einer Bruttovergütung von € 2.983,20 tätig.

Bei der F. bestand ein beamtenähnliches Versorgungssystem, in das die Mitarbeiter nach 10-jährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses aufgenommen wurden, soweit sie in dem Zeitraum 1972 bis 31.12.2001 in das Unternehmen eingetreten waren. Die Versorgung bestand bei der Versorgungskasse F.GmbH (jetzt: Versorgungskasse 1, abgekürzt: VK 1). Außerdem hat das BAG mit Urteil vom 15.05.2012 in mehreren Parallelentscheidungen u.a. Aktenzeichen 3 AZR 610/11 festgestellt, dass außerdem für die in dem beschriebenen Zeitraum eingetretenen Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Bankgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens 10 Jahre bei der F., die eine gute Beurteilung durch ihren Vorgesetzten erhalten hatten und in einer gesundheitlichen Verfassung waren, die eine vorzeitige zur Ruhesetzung nicht erwarten ließ, einen Anspruch aus betrieblicher Übung auf den Abschluss eines bei der F. üblichen Versorgungsvertrages (Versorgungsrecht) haben, das u.a. einen besonderen Kündigungsschutz, eine Fortzahlung der Bezüge und Beihilfe bei Arbeitsunfähigkeit, sowie eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung beinhaltet.

Die Klägerin hätte demnach nach Erfüllung der Wartezeit mit dem 01.01.2012 unter der Voraussetzung, dass bei ihr die weiteren Bedingungen (Beurteilung und Gesundheit) erfüllt sind, einen dementsprechenden Anspruch auf Erteilung einer Versorgungszusage gehabt.

Mit Schreiben vom 22.07.2009 teilte die F. ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit, dass der Verwaltungsrat eine Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung beschlos-

sen hat, die zum Einen vorsieht, dass die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) endgültig eingestellt wird und zum Anderen die betriebliche Altersversorgung für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein marktübliches, beitragsorientiertes System umgestellt wird. Außerdem hat die F. in diesem Schreiben darauf hingewiesen, dass Verhandlungen mit dem Personalrat über eine Ablösung der erworbenen Anwartschaften und auch über eine künftige Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung geführt werden. In dem Schreiben heißt es weiter „Uns ist bewusst, dass die Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung für sie individuell unterschiedliche Einschnitte mit sich bringt. Leider sind diese aber unvermeidbar. . . .“.

Mit Schreiben vom 20.11.2009 teilte die F. mit, dass das Einigungsstellenverfahren zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen ist und legte den Text der Dienstvereinbarung vom 19.11.2009, eine Zusammenfassung der Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung und einen Fahrplan zum weiteren Ablauf vor. Die Dienstvereinbarung lautet auszugsweise wie folgt:

Präambel

„Die F. 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 F. 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 F. 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 II.1.

„ . . . Die F. wird mit dem G. einen Beitrittsvertrag abschließen und diejenigen Beschäftigten, die ihrer Anmeldung zustimmen und die Versicherungsbedingungen anerkennen, beim G. anmelden und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der F. 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 F. 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 F. 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). . . .“

Mit folgendem Schreiben vom 04.02.2010, das auch im Intranet veröffentlicht wurde, informierte der Personalrat die Mitarbeiter über die betriebliche Altersversorgung:

*„Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

am Montag, den 25.01.2010 fand die Veranstaltung der Bank zur VO 2010 statt, in der über die Zusammensetzung der neuen Altersversorgung, bestehend aus Past- und Future-Service, informiert wurde. Die Veranstaltung setzte ihre Akzente aus Banksicht und im

Wesentlichen auf das neue Altersversorgungssystem.

Eingeräumt wurde von der Bank- und Beraterseite, dass das neue System auch Risiken beinhaltet.

(Kapitalmarktentwicklung, Befristung der Dienstvereinbarung, Unsicherheiten im Rahmen von Fusionen etc.) und in seinem Leistungsumfang gegenüber dem Altsystem schlechter abschneidet; bedauerlicherweise hat die Bank bisher einen echten Vergleich zwischen Alt- und Neusystem nicht bereitgestellt.

Inwieweit das, insbesondere vom Berater der Bank, gezeichnete Szenario zur Entwicklung der Altersvorsorge für Beamte wirklich zu derart schlechteren Leistungen der einkommensbasierten Altersvorsorge kommt, kann derzeit kaum seriös vorausgesagt werden.

Ob private Versicherungsunternehmen angesichts der Kapitalmarktsituation und den daraus resultierenden Risiken die versprochenen Renditen/Überschüsse tatsächlich erwirtschaften werden, ist ebenso unsicher, wie der zukünftige Versorgungssatz von derzeit 71,75 %.

Darüber hinaus unterliegen diese Unternehmen einschließlich des G. den bekannten wirtschaftlichen Risiken eines privaten Unternehmens.

Hinsichtlich der rechtlichen Dimension bleibt festzuhalten, dass das Arbeitsgericht München in erster Instanz zwei 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.

Privates Umfeld:

- *Familie und damit Absicherung?*
- *langfristige finanzielle Verpflichtungen?*
- *Wie ist meine Lebensplanung?*
- *etc.*

Berufliches Umfeld:

- *Wie ist meine Karriereplanung?*
- *Wie sehe ich die Zukunft der Bank?*
- *Sehe ich mich am Ende meines Berufsweges noch immer in der F.?*
- *Wie lange ist ggf. noch meine Restwartezeit für den Versorgungsvertrag und wie groß sind meine Chancen, dass ich diese Wartezeit noch bei der F. arbeiten werde?*
- *etc.*

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. Eine Bewertung, auch finanziell werden und können wir an dieser Stelle aber nicht treffen, da es sich um individuelle Parameter handelt. Wenden Sie sich hierbei am besten an einen Rentenberater.

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 F.*

⇒ *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 „Versorgens“.*

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 beamtenähnliche Altersversorgung im Vergleich zur neuen betrieblichen Altersvorsorge*

2. *Klage auf Abschluss des Versorgungsvertrages, aber MA verlässt später doch die Bank*

⇒ *Klage ist bis zur letzten Instanz erfolgreich => Die Bank muss den Versorgungsvertrag abschließen => MA verlässt nach einiger Zeit die Bank auf eigenen Wunsch => MA bleibt auf den erworbenen UVA's stehen.*

Vorteile bis zum freiwilligen Ausscheiden:

- *Nettovorteil auf Grund Wegfalls der Sozialversicherungspflicht (ohne Gewähr - gesetzliche Grundlage kann sich ändern)*
- *Erweiterter Kündigungsschutz aufgrund beamtenähnlichen Status*
- *Verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Beihilfeberechtigung*
- *Hinterbliebenenabsicherung (bereits vor Renteneintritt)*

Nachteile:

- *Je nach Ausscheidezeitpunkt hat MA unwesentlich mehr UVA's als heute erworben und hat keinen Einmalbetrag sowie keine Wechselprämie erhalten.*

3. *Klage auf Abschluss des Versorgungsvertrages, aber Klage ist nicht erfolgreich*

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

Der Mitarbeiter hat dann allerdings aus Sicht der Bank keinen Anspruch auf die sog.

„Wechselprämie“ (wenngleich unseres Wissens die Anwälte der klagenden Mitarbeiter der Ansicht sind, auch diese könne man dann ggfs. einklagen) und muss eine Beitragslücke im Future-Service (G.-Beiträge) in Kauf nehmen.

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

4. MA nimmt VO 2010 an

Vorteile:

- MA erhält Einmalbetrag und Wechselprämie
- Ab 01.04.2010 werden Beiträge zum G. durch die Bank entrichtet
- MA ist flexibler in der Planung der beruflichen Zukunft
- Andere Arbeitgeber der Branche zahlen in der Regel auch zum G. 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.

Bitte beachten Sie:

Nach dem Willen der Bank ist ein Wechsel nach dem 31.12.2014 in das neue Altersvorsorgesystem nicht mehr möglich.

Falls Sie den Klageweg beschreiten werden, lassen Sie sich rechtzeitig beraten. Bedenken Sie dabei, dass es wohl sinnvoll ist, eine Klage so rechtzeitig einzureichen, dass das Urteil (letztinstanzlich) noch vor Ablauf des Jahres 2014 erwartet werden kann. Rechtliche Beratung bieten Ihnen die Gewerkschaften oder ein Anwalt Ihrer Wahl.

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass sich die Bank und somit unsere Anteilseigner durch die Abschaffung des alten Versorgungssystems erheblich Geld sparen. Ob dadurch die Arbeitsplätze sicherer und zukunftsfähiger werden, wird sich zeigen. Sicher ist, dass die gesamte Belegschaft der F. einen überproportionalen Beitrag zur Sanierung der Bank beiträgt, die Verantwortung für die Situation der Bank allerdings bei wenigen Personen zu suchen ist.

Im Interesse des Betriebsfriedens und angesichts der Herausforderungen, vor denen unsere Bank steht, fordern wir den Vorstand und den Personalbereich auf, darauf hinzuwirken, dass die rechtliche Auseinandersetzung fair verläuft. Kein Mitarbeiter, der den Weg der rechtlichen Klärung wählt, darf Repressalien oder Nachteile befürchten müssen. Wir for-

dern auch die Führungskräfte auf, ihre Mitarbeiter nicht unter Druck zu setzen, falls diese den Klageweg beschreiten.

Nutzen Sie die Ihnen eingeräumte Frist, um beiden Altersversorgungssysteme gründlich zu prüfen. Vereinbaren Sie, falls geplant, rechtzeitig Termine mit Spezialisten wie Rentenberatern, Anwälten etc. Der Personalrat und die Gewerkschaften ver.di und DBV stehen Ihnen gerne beratend zur Seite.

Sobald uns nähere Kenntnisse über die Angebote vorliegen, werden wir Sie wieder informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Personalrat“

Am 02.12.2009 fand eine Personalversammlung statt, auf der der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats, Herr H., eine Rede hielt, in der er u.a. darauf hinwies, dass der Arbeitsrichter Herr I. in der Einigungsstelle nochmals deutlich vermittelt habe, dass die Wechselprämie nicht nur die Komponente sei, um den Übergang für Betroffene etwas komfortabler zu machen, sondern auch einen Vertrag über einen Verzicht auf eine Klage vor dem Arbeitsgericht darstelle. Die Rede wurde ebenso im Intranet der F. veröffentlicht, wie die Intranet-Meldung des Gesamtpersonalrats vom 13.01.2010 über zwei Entscheidungen des Arbeitsgerichts München über Klagen von zwei Mitarbeitern, dass den Betroffenen die Erteilung der Direktzusage auf beamtenähnliche Versorgung zusteht. Eine entsprechende Mitteilung der Arbeitgeberseite erfolgte mit Schreiben vom 14.01.2010. Dort heißt es:

„Die Bank erwartet, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts München in den nächsten Instanzen aufgehoben wird. Dies bedeutet, dass die Bank bei ihrer Entscheidung bleibt, keine Versorgungszusagen zu erteilen und die im Intranet kommunizierten Informationsveranstaltungen wie angekündigt stattfinden. Im Anschluss daran werden Sie Ihre individuellen Angebote erhalten.“

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

einer persönlichen Beratung (drei Beratungswochen: Angebot der G., Anlage B 41 vom 05.02.2010).

Mit Schreiben vom 05.02.2010 erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Klagepartei ein persönliches Angebot mit einem individualisierten Anschreiben. Dort heißt es:

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

Weiter heißt es unter Ziffer 3:

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

- Es bleibt lediglich Ihre bis zum 31.12.2009 erworbene unverfallbare Anwartschaft (UVA) i.S.d. BetrAVG bestehen.*
- Ein Anspruch auf die Wechselprämie besteht nicht.*
- Es erfolgen für künftige Dienstzeiten ab dem 01.01.2010 keine bankfinanzierten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung: D.h. konkret, dass für Sie keine Beiträge an die Unterstützungskasse des G. 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 G. 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 K. Bitte geben Sie Ihre Personalnummer und ggf. Ihre Telefonnummer an. Wir werden uns mit Ihnen in Verbindung setzen.“

Als Anlage 3a war das „Angebot zur Überführung ihrer betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO 2010“ („Zustimmung“) beigefügt. Diese Anlage bestand optisch aus zwei Teilen: Zum einen 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 zugewandten schriftlichen Information zur Überführung meiner bisher erworbenen Anwartschaft in die VO 2010 Kenntnis genommen und nehme das Angebot zur Überführung dieser Anwartschaft in eine rückgedeckte, insolvenzgesicherte Kapitalzusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse an. Die Wechselprämie wird brutto zur Erhöhung der Leistungen aus dem Versorgungsplan verwendet.

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

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

Außerdem gab es die Möglichkeit anzukreuzen, ob eine Nettoauszahlung der Wechselprämie gewünscht wird, sowie eine Unterschriftenzeile (siehe Bl. 69 d.A.).

Die Klagepartei unterschrieb die entsprechende Erklärung und gab diese vor der gesetzten Frist bis 12.03.2010 bei der F. ab. Mit Schreiben vom 08.05.2013 machte die Klagepartei durch ihre anwaltliche Vertretung deutlich, dass sie die Erklärung für nichtig hält und erklärte vorsorglich eine Anfechtung.

Mit ihrer Klage vom 29.11.2013 macht die Klagepartei einen Anspruch auf Abschluss einer Versorgungszusage mit Ablauf der Wartezeit geltend. Ab diesem Zeitpunkt sollen zudem Abrechnungen erfolgen, die die mit Abschluss der Versorgungszusage einhergehende Befreiung von der Sozialversicherungspflicht berücksichtigen und entsprechende Nachzahlungen vorgenommen werden.

Die Klagepartei vertritt die Ansicht, dass durch ihre Unterschrift unter die Wechselvereinbarung vor dem 12.03.2010 der Anspruch auf Abschluss einer Versorgungszusage nicht weggefallen ist. Insoweit habe sie ihre Willenserklärung erfolgreich durch das Schreiben vom 08.05.2013 angefochten. Die F. habe wider besseren Wissens und entgegen vorliegender interner Gutachten / Rechtsausführungen gegenüber den Mitarbeitern behauptet, dass sie sich einseitig durch Widerruf der entsprechenden Richtlinien der Versorgungskasse von den bestehenden Verpflichtungen lösen könne und weder die bestehende Versorgung weiterführen (diese sei auf den zum 31.12.2009 erreichten Stand eingefroren), noch Versorgungszusagen in der Zukunft abschließen müsse. Die dementsprechend von der F. vertretene Rechtsansicht in den Rechtsstreitigkeiten gegenüber den Mitarbeitern, die einen Anspruch auf Erteilung einer Versorgungszusage gerichtlich geltend gemacht hatten, sei unhaltbar gewesen und vom BAG in seiner Entscheidung vom 15.05.2012 anders beurteilt worden. Bei dem Gutachten der Kanzlei L., die zu dem von der F. vertretenen Ergebnis gekommen war, handle es sich um ein reines Gefälligkeitsgutachten.

Die F. habe ihren Mitarbeitern zudem die Informationen über die vorherigen Ansprüche auf eine Versorgungszusage entzogen, indem sie die entsprechenden Informationen aus dem Intranet entfernt habe. Auch habe sie ausschließlich darüber informiert, dass durch ihren Widerruf die bisherige Versorgung für die Zukunft nicht weitergeführt werde und selbst bei ihrer Information über die dieser Auffassung entgegenstehenden Urteile des Arbeitsgerichts München habe sie den Mitarbeitern mitgeteilt, dass diese Rechtsprechung in den nächsten Instanzen aufgehoben werde. Durch die Falschinformation seien die Mitarbeiter davon ausgegangen, dass es für sie nur Nachteile mit sich bringt, wenn sie die Wechselvereinbarung nicht annehmen. Sie hätten sich in der Situation „Vogel friss oder stirb“ gesehen.

Die Klagepartei macht außerdem geltend, dass die Unterlagen der F. darüber hinaus falsche Angaben zur Fortgeltung der sog. Gewährträgerhaftung im Insolvenzfall enthalten haben. Aufgrund einer Gesetzesänderung stehe fest, dass die Gewährträgerhaftung für die neue VO 2010 entfallen sei. Aufgrund dieser doppelten Falschinformation liege sowohl eine arglistige Täuschung, wie auch ein Irrtum auf Seiten der Klagepartei vor. Somit habe die Anfechtung vom 08.05.2013 zum Wegfall der entsprechenden Vereinbarung geführt. Im Übrigen habe die Klagepartei auch einen Anspruch gem. §§ 280 Abs. 1, 249 Abs. 1

BGB auf Naturalrestitution wegen schuldhafter Verletzung von vertraglichen Aufklärungspflichten. Da es sich um Verpflichtungen der F. gehandelt habe, könne der Klagepartei ein Wissen, das sie durch Information von Personalratsseite oder Gesamtpersonalratsseite erhalten habe, nicht zugerechnet werden. Vorliegend sei sie deshalb so zu behandeln, als hätte sie das Wechselangebot nicht unterschrieben.

Die Klagepartei vertritt zudem die Ansicht, dass die Anlage 3a des Wechselangebots der F. hinsichtlich der Zustimmung zur Einstellung der Direktzusagen als überraschende Klausel gem. § 305 c Abs. 1 BGB unwirksam sei. Es sei nicht ersichtlich gewesen, dass dieser Erklärungsinhalt unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ mit der Zustimmung zur Ablösung der Unterstützungskassenzusage verknüpft werden sollte.

Außerdem sei die Klausel wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. Aus dem Wechselangebot sei nicht erkennbar gewesen, ob das bisherige Versorgungssystem einseitig widerrufen war, oder ob die Klagepartei dem Widerruf zustimmen bzw. nicht zustimmen musste bzw. konnte. Auch sei nicht ersichtlich gewesen, dass die Klagepartei mit ihrer Unterschrift zur Überführung in die VO 2010 gleichzeitig auf die weiteren Vergünstigungen nach dem Versorgungsvertrag und die Gewährträgerhaftung durch die Eigentümer der F. verzichtet. Der Wegfall dieser Vergünstigungen sei im Wechselangebot überhaupt nicht angesprochen worden bzw. es sei das Gegenteil behauptet worden. Durch die sich hieraus ergebende Intransparenz sei die Entschließungsfreiheit der Klägerin beeinträchtigt gewesen. Ferner werde die Klagepartei durch die Klausel unangemessen benachteiligt gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Auch nach dem Grundsatz des Wegfalls der Geschäftsgrundlage sei die erklärte Zustimmung der Klagepartei unwirksam. Die Geschäftsgrundlage für die Unterzeichnung des Wechselangebots sei die Tatsache gewesen, dass die F. sich einseitig von ihren vorhergehenden Verpflichtungen zur Erteilung von Versorgungszusagen lösen konnte. Da sich diese Behauptung durch die Rechtsprechung des BAG als unrichtig herausgestellt habe, sei die Geschäftsgrundlage wesentlich gestört und das Risiko hierfür durch die F. zu tragen.

Die Klagepartei beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, in Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag mit Wirkung zum 01.01.2012 dem Abschluss einer Versorgungszusage mit der Klagepartei mit folgendem Wortlaut zuzustimmen:

§ 1. Zusage

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

§ 2. Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall.

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

§ 3. Langandauernde Krankheit

Bei langandauernder Krankheit kann der Mitarbeiter in entsprechender Anwendung des Art. 65 Abs. 1 Satz 2 BayBG in den Ruhestand versetzt werden. Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt zum Ende des Monats, in welchem die Dienstunfähigkeit festgestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des 182. Kalendertages nach Krankheitsbeginn. Vom Beginn der Ruhestandsversetzung an erhält der Versorgungsberechtigte Versorgungsbezüge nach § 6 Abs. 1. Für eine erneute Berufung ins aktive Arbeitsverhältnis finden die für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen entsprechende Anwendung.

§ 4. Eintritt in den Ruhestand

- (1) Das Arbeitsverhältnis ist auf unbestimmte Dauer geschlossen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet mit der Folge des Eintritts des Mitarbeiters in den Ruhestand, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das nach der jeweiligen gesetzlichen Regelung für die bayerischen Staatsbeamten geltende Lebensalter für die Erfüllung der Altersgrenze vollendet oder mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Altersrente von der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Gewährt der Rentenversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt nach diesem Absatz 2 Satz 1. Im Falle des Ruhens des Arbeitsvertrages nach Satz 2 gewährt die Bank Versorgungsbezüge nach § 6 dieses Vertrages.
- (3) Der Mitarbeiter kann auf 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) Der Mitarbeiter kann ihren Arbeitsvertrag mit der Bank mit 3-monatiger Frist zum Monatsende kündigen. In diesem Falle erlöschen die Anwartschaften aus dieser Versorgungszusage; etwaige unverfallbare Anwartschaften des Versorgungsberechtigten und seiner Hinterbliebenen auf Versorgungsleistungen im Alter und bei Dienstunfähigkeit nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt. Für die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Vorschriften.
- (2) Die Bank kann den Arbeitsvertrag mit der Folge der Vertragsbeendigung oder Ruhestandsversetzung nur aus folgenden Gründen und nur unter Beachtung folgender Regelungen kündigen:

a) Kündigung aus wichtigem Grund:

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

bb) Wenn der wichtige Grund nicht in einem grob schuldhaften Verhalten des Mitarbeiters liegt, kann die Bank den Mitarbeiter durch Kündigung mit 3-monatiger Frist zum Quartalsschluss 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 der Mitarbeiter durch Kündigung mit 3-monatiger Frist zum Quartalsschluss nach ihrem Ermessen entweder in den Ruhestand oder bis zu seiner Wiederverwendung in einer gleich zu bewertenden, unter Umständen auch auswärtigen Stelle der Bank bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin, in den einstweiligen Ruhestand versetzen.

c) Wegen Dienstunfähigkeit:

Die Bank kann den Mitarbeiter durch Kündigung mit 3-monatiger Frist zum Quartalsschluss in den Ruhestand versetzen, wenn er 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 BeamtenStG gelten entsprechend.

§ 6 Höhe der Versorgungsbezüge

- (1) Die Bank verpflichtet sich, dem Mitarbeiter im Versorgungsfall (§ 3, § 4 und § 5 Abs. 2 a bb, b und c) ein Ruhegehalt zu gewähren, das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird. Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes ist das Grundgehalt, das dem Mitarbeiter auf der Grundlage des vor dem Eintritt in den Ruhestand maßgeblichen

Tarifvertrages zuletzt gezahlt wird. Laufende Zulagen sind nur dann versorgungsfähig, wenn diese ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnet sind.

Als ruhegehaltfähige 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. Weitere Versorgungsbezüge werden nur bezahlt, solange und soweit an die aktiven Mitarbeiter aufgrund eines Rechtsanspruchs entsprechende Leistungen erfolgen.

§ 7. Anrechnung.

- (1) Auf das Ruhegehalt werden angerechnet:
 - a) Leistungen aus der Renten- oder Gruppenrentenversicherung;
 - b) Versorgungsbezüge aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sowie sonstige Renten und Versorgungsleistungen aus Zusatzversorgungseinrichtungen (z. B. des Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. oder der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden), wenn diese mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen früherer Arbeitgeber beruhen und auf Zeiten entfallen, die in die Berechnung der ruhegehaltfähigen 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 ff. BGB bleiben unberücksichtigt.
- (5) Auf die Hinterbliebenenbezüge werden die Hinterbliebenenrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch insoweit angerechnet, als sie nach den Bestimmungen des § 97 SGB VI in der jeweils geltenden Fassung ruhen.
- (6) Darüber hinaus werden andere Bezüge lediglich insoweit auf die Versorgungsbezüge nach diesem Vertrag angerechnet, als sie auch nach den für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften auf die Versorgungsbezüge anzurechnen wären.

§ 8. Unfallfürsorge.

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

§ 9. Sozialversicherung.

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

§ 10. Unverfallbarkeit.

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

§ 11. Ergänzende Bestimmungen.

- (1) Für die Anpassung der Versorgungsbezüge gelten die jeweils für die Bezahlung der Tarifangestellten maßgeblichen Festsetzungen des Tarifvertrages entsprechend. Die Anpassung der Versorgungsbezüge erfolgt, wenn die Gehälter des Tarifvertrages allgemein geändert werden. Im übrigen gelten zusätzlich die jeweils für die Versorgung der bayerischen Staatsbeamten maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften mit Ausnahme der Vorschriften über das Übergangsgeld und das Besoldungsdienstalter entsprechend.
 - (2) Wenn die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen keinen Aufschluss geben, wird der betreffende Punkt in einer zusätzlichen Vereinbarung zwischen dem Versorgungsberechtigten und der Bank geregelt. Über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.
2. Die Beklagte wird verurteilt, unter Berücksichtigung der renten- und arbeitslosenversicherungsrechtlichen Vorschriften (sog. „Nettovorteile“) gegenüber der Klagepartei ab 1.1.2012 abzurechnen und ein sich daraus ergebendes Guthaben an die Klagepartei auszusahlen.

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung.

Die Beklagte verwehrt sich gegen den Vorwurf gegenüber der F., dass eine bewusste Falschinformation vorgelegen habe. Sie schildert den wirtschaftlichen Hintergrund der F. und die dringende Notwendigkeit von Einsparungen auch im Personalbereich. Bei Prüfung der verschiedenen Möglichkeiten sei die F. aufgrund des erstellten Rechtsgutachtens berechtigterweise zu der Auffassung gelangt, dass sie ihr beamtenähnliches Versorgungssystem widerrufen und auf dem Stand 31.12.2009 einfrieren könne und keine Versorgungszusagen für die Zukunft mehr erteilen müsse. Entsprechend dieser Rechtsauf-

fassung habe sie sich korrekt verhalten und zusammen mit dem Personalrat ein neues beitragsfinanziertes Versorgungssystem geschaffen, das sich sehen lassen könne.

Der Personalrat und Gesamtpersonalrat hätten von Anfang an eine andere Rechtsauffassung vertreten und hierüber ausführlich informiert. Der Personalrat habe auf die Nachteile des neuen Systems genauso deutlich hingewiesen, wie auch auf den Vorteil, den dieses System für diejenigen haben könne, die vor Eintritt in den Ruhestand bei der Beklagten ausscheiden. Bereits ab März / April 2009 habe es eine große Klagewelle beim Arbeitsgericht München gegeben. Der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats H. habe in seiner Ansprache vom 02.12.2009 auch noch einmal darauf hingewiesen, dass die Unterschrift unter das Wechselangebot einen Klageverzicht hinsichtlich des Versorgungsrechts beinhalte. Die Mitarbeiter hätten noch vor dem individuellen Angebot vom 05.02.2010 auch darüber Bescheid gewusst, dass es inzwischen zwei klagestattgebende Urteile des Arbeitsgerichts München gab, die von einem fortbestehenden Anspruch auf Erteilung von Versorgungszusagen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (Versorgungsrecht) einschließlich Kündigungsschutz, Beihilfeberechtigung und Befreiung von der Versicherungspflicht ausgingen.

Die Beklagte trägt vor, die Umstellung des Versorgungssystems sei über Monate Gesprächsthema Nummer 1 zwischen den Mitarbeitern gewesen und auf der eigens hierfür eingerichteten Intranet-Seite hätten sich ausführlichste Informationen hierüber befunden. Zudem sei eine individuelle Beratung möglich gewesen. Alle Mitarbeiter, die die Wechselvereinbarung unterzeichnet haben, hätten daher eine bewusste Entscheidung getroffen. So sei von 75 % der Mitarbeiter das Angebot angenommen und nur von 25 % abgelehnt worden. Auch die Klagepartei habe sich bewusst dafür entschieden, in das neue Versorgungssystem zu wechseln und für die hierdurch entstehende Rechtssicherheit die Wechselprämie erhalten.

Die Beklagte vertritt infolgedessen die Ansicht, dass alle notwendigen Informationen vorhanden waren und insofern keine weiteren Aufklärungspflichten der F. bestanden. Deshalb bestreitet die Beklagte auch, dass in irgendeiner Form eine Täuschung oder ein Irrtum der Klagepartei in Betracht kommt. Anfechtungsgründe gem. §§ 119, 123 BGB kämen daher ebenso wenig in Betracht, wie ein Anspruch auf Schadensersatz. Das erklärte

Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) in der Anlage 3a „Angebot zur Überführung ihrer betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO 2010“ („Zustimmung“) verstoße auch nicht gegen AGB. Es sei weder objektiv ungewöhnlich, noch subjektiv überraschend gewesen. Vielmehr sei es für alle Mitarbeiter ersichtlich darum gegangen, das frühere Versorgungssystem abzulösen, das zweiteilig ausgestaltet war und zum einen aus der VK 1 bestand, auf die nach 10 Jahren ein Anspruch entstanden war, und zum anderen auf der Versorgungszusage nach 20 Jahren (Versorgungsrecht).

Das Angebot zur Zustimmung zur Überführung der bisher erworbenen Anwartschaften in die VO 2010 habe den Sinn und Zweck gehabt, das alte Versorgungssystem insgesamt abzulösen durch eine beitragsgedeckte neue Versorgungsordnung. Dementsprechend sei in dem Formular zum Einen die Ablösung der bisher erworbenen Anwartschaft vorgesehen gewesen und zum Anderen das Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung. Für den letzteren Punkt habe eine Rechtsunsicherheit bestanden, weil die F. zwar auch aufgrund des erstellten Rechtsgutachtens davon ausging, dass kein Anspruch auf eine Erteilung von Direktzusagen mehr bestand. Zum Anderen habe es - vertreten von vielen Mitarbeitern, dem Personalrat und Gesamtpersonalrat - die Rechtsauffassung gegeben, dass Ansprüche aufgrund einer Gesamtzusage oder betrieblichen Übung bestanden. Mit dem Angebot der Zahlung einer Wechselprämie bei Annahme des Wechselangebots innerhalb von vier Wochen habe die F. daher Rechtssicherheit schaffen wollen. Die entsprechende Vereinbarung, die die Klagepartei unterzeichnet habe, habe daher Vergleichscharakter.

Die Beklagte ist der Ansicht, § 307 Abs. 1 BGB sei auf das verwendete Formular und die dortigen Formulierungen nicht anwendbar, weil es sich um eine Hauptleistungspflicht handle, die nicht der Billigkeitskontrolle unterliege. Außerdem sei der Inhalt des Wechselangebots mit dem Abschluss der neuen Versorgungsordnung in einer Dienstvereinbarung geregelt, so dass gem. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB eine Überprüfung ausscheide. Im Übrigen seien die Rechtsfolgen bekannt gewesen und die Frist ausreichend. Auch wenn die Klausel ganz entfalle, wäre durch die Erklärung des Wechsels auf eine neue Versorgungsordnung die alte Versorgungsordnung insgesamt abgelöst worden. Die Regelung sei weder intransparent, noch unangemessen.

Auch sei keine Falschinformation über den Fortbestand der Gewährträgerhaftung erfolgt. Nach der neuen gesetzlichen Regelung bestünde die Gewährträgerhaftung für die VO 2010 fort, weil vom Grundsatz der Einheit einer Versorgungszusage auch bei Änderungen im Versorgungssystem auszugehen sei. Diese Rechtsansicht werde durch zwei Rechtsgutachten belegt. Ein Irrtum der Klagepartei sei nicht hinreichend dargelegt, da keine Ausführungen erfolgt seien, worüber sich die Klagepartei konkret im Irrtum befunden haben wolle.

Auch eine Unwirksamkeit wegen Wegfall der Geschäftsgrundlage komme nicht in Betracht. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage komme in Betracht, wenn es um das Vorhandensein oder den Eintritt gewisser Umstände gehe und nicht um die Beurteilung einer Rechtsfrage.

Im Übrigen sei der Antrag zu 2. bereits unzulässig, weil der Klagepartei die Höhe der bezahlten Sozialversicherungsbeiträge bekannt ist und insofern ein konkreter Leistungsantrag vorrangig.

Vorsorglich für den Fall, dass der Klage stattgegeben wird, habe die Beklagte einen Anspruch auf Rückabwicklung des Eintritts der Klagepartei in die neue Versorgungsordnung. Dies folge entweder bei Nichtigkeit oder erfolgreicher Anfechtung aus § 812 Abs. 1 BGB und sonst bei Rücktritt oder Schadensersatzansprüchen aus § 346 BGB. Die Klagepartei habe daher die erhaltenen Prämien zurückzuzahlen.

Die Beklagte beantragt im Wege der Widerklage **hilfsweise** für den Fall des Unterliegens der Beklagten hinsichtlich des Klageabweisungsantrags:

1. die Beklagte zur Erteilung des Versorgungsrechts nur Zug-um-Zug gegen Rückabwicklung der im Rahmen der Umstellung erworbenen Versorgungsanwartschaften zu verurteilen.

- 22 -

2. Die Klagepartei zu verurteilen, an die Beklagte € 41.069,80 nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerwiderung vom 12.02.2014 zu zahlen.
3. Die Klagepartei zu verurteilen, an die Beklagte € 927,59 nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung dieses Schriftsatzes zu zahlen.
4. Die Klagepartei zu verurteilen, ihren Erstattungsanspruch (gem. § 26 SGB IV) gegen die zuständige Einzugsstelle (derzeit M.) in Höhe von € 3.127,78 an die Beklagte abzutreten.

Die Klagepartei beantragt:

Abweisung der Widerklage.

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

Im Übrigen vertritt die Klagepartei die Ansicht, dass auch unter Einbeziehung der Information durch Personalrat und Gesamtpersonalrat die vorliegenden Informationen nicht ausreichend gewesen seien. Der Personalrat und Gesamtpersonalrat hätten die Arbeitgeberseite mehrfach darauf hingewiesen, dass eine erforderliche Gegenüberstellung der Leistungen aus dem alten Versorgungssystem gegenüber dem neuen Versorgungssystem unter Einbeziehung der Ansprüche aus der nach 20 Jahren zu erteilenden Versorgungszusage nicht erfolgt sei. Dadurch hätte den Mitarbeitern die Grundlage für eine so weitrei-

chende Entscheidung gefehlt, wie sie sie nach Meinung der Beklagten durch Unterzeichnung der Wechselvereinbarung getroffen haben sollen.

Für den umfangreichen weiteren Sach- und Rechtsvortrag der Parteien wird auf die Schriftsätze der Klagepartei vom 29.11.2013, 22.05.2014 und 12.12.2014, sowie die Schriftsätze der Beklagten vom 12.02.2014, 19.08.2014 und 07.01.2015 jeweils samt Anlagen, sowie die Sitzungsprotokolle in vollem Umfang Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist auch der Antrag zu 2) als Stufenklage gem. § 254 ZPO grundsätzlich zulässig.

II.

Die Klage ist aber nicht begründet. Die Klagepartei hat keinen Anspruch auf Erteilung einer Versorgungszusage (Versorgungsrecht) mit Ablauf der Wartezeit und schon aus diesem Grunde auch keinen Anspruch auf Erteilung einer entsprechenden Abrechnung ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Versorgungszusage. Über die hilfsweise von der Beklagten für den Fall der Klagestattgabe erhobene Widerklage war daher nicht zu entscheiden.

Im Einzelnen:

1. Der Klagepartei stand grundsätzlich ein Anspruch aus betrieblicher Übung auf Erteilung einer Versorgungszusage (Versorgungsrecht) nach beamtenähnlichen Grundsätzen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zu (BAG 15.05.2012, 3 AZR 610/11 u.a., zitiert nach juris). Dieser Anspruch ist durch die Wechselvereinbarung gemäß Anlage 3a zum Angebot vom 05.02.2010 entfallen. Durch die Unterzeichnung der Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden“ und der gleichzeitigen Zustimmung zur Überführung ihrer Versorgung in die VO 2010 hat die Klagepartei durch vertragliche Vereinbarung das vorher bestehende Versorgungssystem aus der VK 1 und dem Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsrechts bei Bestehen bestimmter Voraussetzung nach 20 Jahren abgelöst.
2. Die von der Klagepartei unterzeichnete Wechselvereinbarung ist nicht aufgrund der erklärten Anfechtung mit Schreiben vom 08.05.2013 entfallen.
 - 2.1. Anfechtbarkeit gem. § 123 Abs. 1 BGB

Die Klagepartei macht geltend, dass sie durch Falschinformation über die Tatsache, dass die Beklagte einseitig aufgrund des Widerrufs berechtigt war, für die Zukunft keine Versorgungszusagen mehr zu erteilen, arglistig getäuscht wurde und aufgrund dieser Täuschung die Wechselvereinbarung unterschrieben hat.

Eine arglistige Täuschung setzt eine Täuschung zum Zweck der Erregung oder Aufrechterhaltung eines Irrtums voraus. Dabei ist die Täuschung durch Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen genauso möglich, wie durch ein Verschweigen unter Verletzung einer Aufklärungspflicht. Die Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen muss sich auf objektiv nachprüfbare Umstände beziehen. Arglist erfordert Vorsatz. Der Handelnde muss also die Unrichtigkeit seiner Angaben kennen oder für möglich halten. Hierdurch muss eine Täuschung verursacht worden sein, die für die Willenserklärung ursächlich geworden ist. Das ist der Fall, wenn der Getäuschte die Willenserklärung ohne die Täuschung überhaupt nicht, mit einem anderen Inhalt oder zu einem anderen Zeitpunkt abgegeben hätte (Palandt/Ellenberger Rn 2 ff, m.w.N.).

- 2.1.1 Zunächst einmal muss also subjektiv in der Person des Getäuschten ein Irrtum vorliegen. Hierzu liegt bereits kein schlüssiger Vortrag der Klagepartei vor. Es fehlt an jeglichen Angaben darüber, von welchen Vorstellungen die Klagepartei ausgegangen ist und inwieweit sich das Verhalten der F. hierauf ausgewirkt haben soll. Mit der Information durch den Gesamtpersonalrat vom 04.02.2010 zusammen mit den Informationen der F. im persönlichen Angebot vom 05.02.2010 lagen alle erforderlichen Informationen objektiv vor. Insbesondere war klar, dass verbunden mit wirtschaftlichen Nachteilen das alte beamtenähnliche Versorgungssystem, bestehend aus VK 1 und Versorgungsrecht abgelöst werden sollte durch die kostengünstigere VO 2010. Aus den vorliegenden Informationen ging daher klar hervor, dass durch den Systemwechsel auch das Versorgungsrecht mit seinen sonstigen Bestandteilen (Beihilfeberechtigung, Kündigungsschutz und Befreiung von der Sozialversicherungspflicht) entfallen sollte. Der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats hatte bereits am 02.12.2009 darauf hingewiesen, dass damit auch ein Klageverzicht für die Zukunft verbunden sei.

Unter diesen Voraussetzungen fällt es schwer sich vorzustellen, worüber sich die Klagepartei geirrt haben will oder ob sie geltend machen will, dass sie die vorhandenen Informationen subjektiv nicht zur Kenntnis genommen hat.

2.1.2 Allerdings kommt es für die Entscheidung hierauf nicht maßgeblich an, da die von der Klagepartei behauptete Täuschung sich nicht auf Tatsachen i.S. von objektiv nachprüfbaren Umständen bezieht. Vielmehr geht es der Klagepartei ersichtlich darum, dass sie die Chancen eines (gerichtlichen) Vorgehens gegen die Nichterteilung einer Versorgungszusage durch die F. falsch eingeschätzt hat und der F. vorwirft, sie habe ausschließlich dargestellt, dass die einseitige Einstellung von Versorgungszusagen rechtmäßig gewesen sei.

Unabhängig davon, ob die Klagepartei auf die rechtliche Einschätzung der F. vertraut hat, obwohl der Personalrat und Gesamtpersonalrat deutlich eine andere Rechtsmeinung vertreten haben, bereits zwei klagestattgebende Entscheidungen des Arbeitsgerichts München vorlagen und den Mitarbeitern auch bekanntgegeben wurden und weshalb es ihr vor diesem Hintergrund lieber war, die Vorteile einer schnellen Entscheidung zu sichern, anstatt wie viele ihrer Kolleginnen und Kollegen den unsicheren Weg einer Klage oder eines Abwartens einzuschlagen, kann ein Irrtum über die Wahrscheinlichkeit der Bestätigung einer bestimmten rechtlichen Beurteilung durch die Rechtsprechung nicht zu einem Irrtum führen, der im Rahmen von § 123 BGB relevant ist. Bei den Äußerungen der F. handelte es sich lediglich um deren letztlich unmaßgebliche Rechtsmeinung und nicht um eine Tatsache. Auf den Ausgang eines gerichtlichen Verfahrens hat die F. keinen Einfluss, auch wenn sie gegenüber den Mitarbeitern die Meinung vertritt, dass erstinstanzliche Urteile sicherlich in der nächsten Instanz aufgehoben werden. Insoweit besteht auch kein schützenswertes Vertrauen, wenn Mitarbeiter an die Richtigkeit einer solchen Behauptung glauben. Auch das BAG, das in seinen Entscheidungen vom 15.05.2012 (3 AZR 610/11 u.a., zitiert nach juris) zu einer anderen Rechtsauffassung gelangt ist, als die F., drückt insofern nur eine bindende Rechtsmeinung aus, stellt aber keine Tatsachen fest.

2.1.3 Im Übrigen liegt auch kein vorwerfbares Verhalten der F. vor. Bei der Möglichkeit verschiedener Rechtsmeinungen dürfen diese auch vertreten werden, ohne dass eine Pflicht vorliegt, über andere Rechtsmeinungen zu sprechen, jedenfalls dann, wenn eine Rechtsmeinung nicht vollkommen abwegig ist. Dass vorliegend andere Rechtsauffassungen möglich waren, zeigen nicht nur die gutachterlichen Beurtei-

lungen, die die F. eingeholt hat, sondern auch einige erstinstanzliche Entscheidungen des Arbeitsgerichts München, die insoweit die Auffassung der F. gestützt haben (s. hierzu auch die Rechtsprechung zu fehlendem Verschulden, wenn ein Verhalten auf vertretbaren Rechtspositionen beruht: BGH XI ZR 356/09 und BAG 13.7.2006, 8 AZR 303/05, Rn 23 zu des § 613a Abs. 5 BGB: eine Unterrichtung über komplexe Rechtsfragen ist dann nicht fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber bei angemessener Prüfung der Rechtslage, die ggf. die Einholung von Rechtsrat über die höchstrichterliche Rechtsprechung beinhaltet, rechtlich vertretbare Positionen gegenüber dem Arbeitnehmer kundtut; jeweils zitiert nach juris).

2.1.4 Ebenso wenig kann die von der F. vertretene Rechtsauffassung über den Fortbestand der Gewährträgerhaftung nach Art. 4 BayLBG eine Täuschung i.S. von § 123 BGB begründen. Abgesehen davon, dass Einiges für die Richtigkeit der Rechtsmeinung der Beklagten spricht, die wiederum durch Gutachten belegt wird, kann die Beklagte auch hier eine Rechtsmeinung vertreten, bei der abweichende Rechtsmeinungen möglich sind und von der unklar ist, ob sie im Nachhinein durch die Rechtsprechung gebilligt wird. Eine Täuschung über Tatsachen kann damit nicht verbunden sein.

2.2 Anfechtung gem. § 119 BGB

Auch die Voraussetzungen für eine Anfechtung wegen Irrtum über den Inhalt der mit Unterzeichnung der Wechselvereinbarung gemäß Anlage 3a zum Angebot vom 05.02.2010 abgegebenen Erklärung des Einverständnisses mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) liegen nicht vor. Es fehlt jeglicher nachvollziehbare Vortrag der Klagepartei, weshalb die im Anfechtungsschreiben vom 08.05.2013 erklärte Anfechtung geeignet sein soll, die Frist des § 121 Abs. 1 BGB zu wahren, nachdem das BAG bereits am 15.05.2012 (3 AZR 610/11 u.a.) geklärt hatte, dass grundsätzlich bei Abgabe der Willenserklärung ein Anspruch auf eine Versorgungszusage bestand.

Auch fehlt es bereits an der Darlegung eines erforderlichen, subjektiven Irrtums dar-

über, was Inhalt der Erklärung war. Angesichts der oben zu 2.1 bereits ausgeführten Informationslage ist ein solcher Irrtum auch schwer vorstellbar. Der Vortrag der Klagepartei bleibt hier vage und bezieht sich lediglich auf das Motiv für die Abgabe der Erklärung, nämlich auf die Einschätzung, dass die von der F. geäußerte Rechtsmeinung zutrifft, dass ohnehin keine Verpflichtung zur Erteilung von Versorgungszusagen mehr bestand oder jedenfalls ein hohes Risiko für die erfolgreiche Geltendmachung eines solchen Anspruchs bestand. Hierbei handelt es sich lediglich um einen unbeachtlichen Motivirrtum. Ein eventueller Irrtum über die Rechtsfolge einer wirksamen, vertraglichen Aufhebung eines Anspruchs auf Erteilung einer Versorgungszusage wäre unbeachtlich (so BAG 30.10.1987, 7 AZR 115/87 bei Nichtwissen, dass durch den Abschluss eines befristeten Vertrages der unbefristete vorhergehende Vertrag endet).

3. Die Klagepartei hat keinen Anspruch auf Schadensersatz gem. §§ 280 Abs. 1, 249 Abs. 1 BGB wegen einer Verletzung von vertraglichen Aufklärungspflichten oder wegen Falschberatung mit der Folge, dass sie so zu behandeln ist, als ob sie die Wechselvereinbarung nicht unterschrieben hätte.
 - 3.1 Eine Falschberatung scheidet aus, weil die F. aus den bereits unter 2.1 genannten Gründen keine falschen Tatsachen genannt hat, sondern lediglich ihre Rechtsmeinung. Die F. durfte ihre Rechtsposition vertreten und war nicht verpflichtet, die Klagepartei entgegen ihren eigenen Interessen über andere Rechtsauffassungen und ihre Aussichten auf Bestätigung durch die Rechtsprechung hinzuweisen.
 - 3.2 Das Bestehen einer Aufklärungspflicht setzt ein Informationsdefizit voraus. Wie bereits unter 2.1 ausgeführt, lagen zum Zeitpunkt der Unterschrift der Klagepartei unter die Wechselvereinbarung umfassende Informationen vor, für die die F. sogar eine eigene Webseite eingerichtet und dort eigene, wie Informationen von Personalratsseite eingestellt hat. Zusätzlich gab es das Angebot einer individuellen Information und die Möglichkeit, über die Webseite konkrete Fragen zu stellen. Daher ist für das Gericht nicht erkennbar, inwieweit eine darüberhinausgehende Pflicht der F. zur Information bestanden haben soll. Eine Verpflichtung zu einer konkreten Ge-

genüberstellung beider Systeme, wie sie von Personalratsseite angemahnt worden ist, bestand nicht. Dies folgt schon daraus, dass nach der damaligen Rechtsmeinung der F. schon kein Anspruch auf eine weitere Erteilung von Versorgungszusagen mehr bestand. Nach Auffassung der Klagepartei hätte die F. also Berechnungen anstellen sollen, welche Ansprüche für Mitarbeiter nach dem alten Versorgungssystem bestehen für den Fall, dass ihre Rechtsmeinung unzutreffend ist und dies vergleichen mit dem neuen Versorgungssystem. Solche Vorstellungen sind überzogen. Einem Arbeitgeber kann nicht zugemutet werden, umfangreiche Berechnungen für verschiedene Alternativen anzustellen, die wegen einer noch ungewissen Rechtsprechung im Bereich des Möglichen liegen. Vielmehr ist diesbezüglich der Informationsstand ausreichend, dass das neue Versorgungssystem erhebliche finanzielle Nachteile mit sich bringt. Diese waren Sinn und Zweck der ganzen Umstellung, da die F. verpflichtet war, Einsparungen vorzunehmen und wurden auch entsprechend kommuniziert.

Auf eine Zurechnung von Informationen, also darauf, ob sie von Arbeitgeberseite oder Personalratsseite erfolgt sind, kommt es entgegen der Ansicht der Klagepartei genauso wenig an, wie auf die Frage, ob die Klagepartei persönlich die Informationen zur Kenntnis genommen hat, oder nicht. Für die Frage, ob im Rahmen der vertraglichen Beziehungen eine Aufklärungspflicht besteht oder nicht, ist nur maßgeblich, ob tatsächlich ausreichende Informationen vorhanden sind, von denen die Klagepartei Kenntnis und zu denen sie Zugang hat. Beides war hier der Fall.

Da eine Pflichtverletzung der F. nicht erkennbar ist, scheidet Schadensersatzansprüche aus.

4. Das von der Klagepartei erklärte Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) ist auch nicht gem. §§ 305 ff. BGB unwirksam.

- 4.1. Kein Verstoß gegen § 305 c Abs. 1 BGB

Gemäß § 305 c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, dass der Vertragspartner darauf vertrauen darf, dass sich Allgemeine Geschäftsbedingungen im Rahmen dessen halten, was bei Würdigung aller Umstände bei Verträgen dieser Art zu erwarten ist. Dies ist dann nicht der Fall, wenn es sich zum Einen um eine objektiv ungewöhnliche Klausel handelt und zum Anderen ein Überraschungsmoment in dem Sinne hinzukommt, dass der andere Teil mit der Klausel „nicht zu rechnen braucht“. Hierzu muss zwischen den Erwartungen des Vertragspartners und dem Klauselinhalt eine Diskrepanz bestehen (BGH 11.12.2003, III ZR 118/03, Rn 19 ff, zitiert nach juris).

Der Klausel muss ein Überrumpelungs- oder Übertölpelungseffekt innewohnen. Ob die Klausel überraschend ist, beurteilt sich in der Regel nach den Erkenntnismöglichkeiten des typischerweise zu erwartenden Durchschnittskunden. § 305 c Abs. 1 BGB ist daher unanwendbar, wenn eine ohne weiteres zu verstehende Klausel drucktechnisch so angeordnet ist, dass eine Kenntnisnahme durch den Kunden zu erwarten ist (Palandt-Grüneberg, § 305 c BGB, Rn 4, m.w.N.).

Nach diesen Maßstäben handelt es sich nicht um eine ungewöhnliche und überraschende Klausel. Die gesamte Wechselvereinbarung besteht unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ aus drei Absätzen. Im ersten Absatz geht es um die Annahme des Angebots zur Überführung der zuvor erworbenen Anwartschaft in eine rückgedeckte insolvenzgesicherte Kapitalzusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse. Im zweiten Absatz geht es um die hier angegriffene Erklärung des Einverständnisses mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen. Der dritte Absatz sieht dann die Erklärung vor, dass mit Wirkung ab 01.04.2010 am beitragsorientierten System der Versorgungsordnung 2010 teilgenommen wird.

Bei der Kürze und der Klarheit des Textes ist von einer Kenntnisnahme des Inhalts durch den Unterzeichner auszugehen. Zudem war Sinn und Zweck der gesamten Wechselvereinbarung die Ablösung des alten Versorgungssystems durch ein neues

Versorgungssystem. Da die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung zum alten Versorgungssystem gehörte, war damit klar, dass bei einem Wechsel des Versorgungssystems auch die Erteilung von Direktzusagen wegefallen musste. Ansonsten wäre es nicht zu einem Systemwechsel gekommen. Die Klausel ist daher weder objektiv ungewöhnlich, noch kam sie für die Klagepartei überraschend.

4.2. Kein Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB

Die Klausel verstößt auch nicht gegen das Verbot einer unangemessenen Benachteiligung gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Nach § 307 Abs. 3 BGB sind nur solche AGB kontrollfähig, die von Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzende Regelungen enthalten. Abreden unmittelbar über den Gegenstand des Vertrages unterliegen aus Gründen der Vertragsfreiheit keiner Inhaltskontrolle (BAG 08.05.2008, 6 AZR 517/07, Rn 22, zitiert nach juris zu einem Aufhebungsvertrag). Die zwischen der Klagepartei und der F. getroffene Vereinbarung über den Wechsel des Versorgungssystems, einschließlich des Einverständnisses mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen, ist daher einer Inhaltskontrolle nicht zugänglich. Es handelt sich um einen Vertrag, mit der die alte Versorgungsordnung insgesamt durch die VO 2010 abgelöst wurde.

4.3. Kein Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB

Die Klausel verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Hiernach kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch aus der Unklarheit oder Undurchschaubarkeit der AGB ergeben.

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Zum Einen ist die Regelung inhaltlich gut verständlich und von ihrem Sinn und Zweck her eindeutig (s. hierzu die Begründung unter 3.1). Zum Anderen besteht entgegen der Ansicht der Klagepartei auch keine Unklarheit der Regelung deshalb, weil aus dem Wortlaut nicht zu entnehmen ist, ob

die Einstellung der Erteilung von Direktzusagen bereits auf einer einseitigen Entscheidung der F. beruht, oder sich eine Berechtigung hierzu erst aufgrund des Vertragsschlusses ergibt.

Für eine Transparenz der angegriffenen Klausel ist eine solche Aussage nicht erforderlich. Aus der Regelung geht klar hervor, dass sich die Frage bei Abschluss der Vereinbarung gar nicht mehr stellt, da auch für den Fall, dass eine einseitige Einstellung der Erteilung von Direktzusagen nicht möglich war, jedenfalls durch die Erklärung des Einverständnisses der Klagepartei eine dahingehende vertragliche Vereinbarung zustande kommt. Durch die Vereinbarung werden dann evtl. unterschiedliche Rechtsmeinungen zu einem einseitigen Vorgehen der F. obsolet und Streitigkeiten ausgeräumt.

Insoweit ist der Meinung der Beklagten zu folgen, dass vor dem Hintergrund einer Vielzahl von Klageverfahren, in denen eben diese Rechtsfrage streitig war, der hier getroffenen Regelung ein Vergleichscharakter zukommt.

Dem Gericht ist nicht nachvollziehbar, inwieweit die Klagepartei die Klausel nicht verstanden haben will und was ihr ggf. unklar war. Die Klausel ist nicht nur aus sich heraus ohne Weiteres verständlich, sondern ihre Bedeutung war zudem Gegenstand einer Vielzahl von Informationen, die der Klagepartei zugänglich waren. Dabei dürfen die Transparenzanforderungen auch nicht überspannt werden. Das Transparenzgebot will den Verwender nicht zwingen, jede Allgemeine Geschäftsbedingung gleichsam mit einem Kommentar zu versehen (BGH 10.07.1990, XI ZR 275/89, zitiert nach juris: AGB können nicht stets so formuliert werden, dass dem Kunden jedes eigene Nachdenken erspart bleibt). Nach diesen Grundsätzen liegt kein Verstoß gegen das Transparenzgebot vor.

Auf die Frage, ob die Inhaltskontrolle bereits gem. § 310 Abs. 4 BGB ausgeschlossen worden ist, weil der Inhalt der neuen Versorgungsordnung in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, kommt es daher nicht mehr an.

5. Kein Wegfall der Geschäftsgrundlage

Die Wechselvereinbarung ist auch nicht durch einen Rücktritt vom Vertrag gem. § 313 Abs. 1 und 3 BGB entfallen. Subjektive Geschäftsgrundlage sind nach ständiger Rechtsprechung die bei Abschluss des Vertrages zutage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen der einen Partei oder die gemeinsame Vorstellung beider Parteien von dem Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut (BAG 08.10.2009, 2 AZR 235/08, zitiert nach juris). Objektive Geschäftsgrundlage bilden diejenigen Umstände und allgemeine Verhältnisse, deren Vorhandensein oder Fortdauer objektiv erforderlich ist, damit der Vertrag im Sinn der Intensionen beider Vertragspartner noch als eine sinnvolle Regelung bestehen kann (Palandt-Grüneberg, § 313 BGB, Rn 3f, m.w.N.).

In Betracht kommt hier allenfalls die subjektive Geschäftsgrundlage, nämlich die Vorstellung der Klagepartei, dass die von der F. geäußerte Rechtsmeinung dahingehend, dass künftig kein Anspruch mehr auf die Erteilung einer Versorgungszusage besteht, sich als zutreffend herausstellt. Solche einseitigen Erwartungen einer Partei, die für ihre Willensbildung maßgeblich waren, gehören nur dann zur Geschäftsgrundlage, wenn sie in den im Vertrag zugrundeliegenden gemeinschaftlichen Geschäftswillen beider Parteien aufgenommen worden sind (st. Rspr: s. BGH 27.06.2012, XII ZR 47/09, zitiert nach juris, m.w.N.).

Hier war das Gegenteil der Fall. Beide Vertragsparteien haben explizit die Zustimmung mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen in die Wechselvereinbarung aufgenommen. Wie bereits ausgeführt, wird durch diese Formulierung ein möglicher Streit darüber, ob die F. einseitig sich von einer evtl. Pflicht zur Erteilung von Direktzusagen lösen konnte, obsolet.

6. Über die hilfsweise von der Beklagten gestellten Anträge auf eine Zug-um-Zug Verurteilung und auf Rückabwicklung der Wechselvereinbarung war nicht zu entscheiden,

da diese Anträge nur für den Fall gestellt worden sind, dass der Klage stattgegeben wird.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Der Streitwert wird pauschalierend nach den Angaben der Parteien für den Wechsel der Versorgungsordnung und den damit verbundenen Nachteilen auf drei Bruttomonatsvergütungen entsprechend § 42 Abs.2 GKG zzgl. dem zweifachen des Regelwerts entsprechend § 23 Abs.3 Satz 2 RVG festgesetzt.

Gegen dieses Urteil hat die Klagepartei das Rechtsmittel der Berufung entsprechend den nachfolgenden Bestimmungen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 106
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Nollert-Borasio
Richterin am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f a c h e r Fertigung einzureichen.