

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 23. Mai 2017  
- 3 AZR 481/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:230517.U.3AZR481.16.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 25. Juni 2015  
- 30 Ca 14722/13 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 27. Januar 2016  
- 5 Sa 897/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Änderungsvereinbarung - AGB-Kontrolle

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 582/15 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 481/16  
5 Sa 897/15  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
23. Mai 2017

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt und Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Blömeke für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 27. Januar 2016 - 5 Sa 897/15 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin ein Anspruch auf Abschluss eines Versorgungsvertrags zusteht. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. Juli 1994 bei der Beklagten beschäftigt. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts befand sie sich in der Zeit vom 1. August 2009 bis zum 31. Oktober 2010 in Mutterschutz und Elternzeit. Die Beklagte, deren Träger der Freistaat Bayern und der Sparkassenverband Bayern sind, ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. 2

Die Beklagte hatte ihren Arbeitnehmern, die mindestens zehn Jahre bei ihr, ihren Rechtsvorgängerinnen, einer ihrer Tochtergesellschaften oder dem Bayerischen Sparkassen- und Giroverband tätig waren, nach Vollendung des 17. Lebensjahrs eine Versorgung über eine Unterstützungskasse - die Versorgungskasse der Bayerischen Gemeindebank (im Folgenden Versorgungskasse) - zugesagt. Die Richtlinien der Versorgungskasse sahen Versorgungsleistungen nach den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften vor. Mit nahezu allen Arbeitnehmern, die 20 Jahre im Bankgewerbe, davon mindestens zehn Jahre bei der Beklagten oder ihren Rechtsvorgängerinnen tätig waren, vereinbarte die Beklagte ab dem Jahr 1972 Versorgungsverträge, sofern der jeweilige Mitarbeiter gute Beurteilungen erhalten hatte und sein Gesundheitszustand eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten ließ. Der Versorgungsvertrag verpflichtet die Beklagte, den Arbeitnehmern bei Eintritt eines Versorgungsfalls Leistungen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zu gewäh- 3

ren. Zudem regelt der Vertrag Ansprüche auf Beihilfe und Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall sowie einen besonderen Kündigungsschutz. Arbeitnehmer, die einen Versorgungsvertrag geschlossen haben, erhalten nach den Richtlinien der Versorgungskasse von dieser keine Leistungen mehr.

In einer allen Mitarbeitern zugänglichen Broschüre - auch bezeichnet als Mitarbeiterhandbuch - heißt es in der Fassung von Oktober 1988 unter der Überschrift „Altersversorgung“ zum Versorgungsvertrag ua.:

4

„Alternative 2 (Versorgung durch die Bank)

Mitarbeiter, ... die auf eine Dienstzeit von 20 Jahren im Kreditgewerbe, davon mindestens 10 Jahre bei der Bayerischen Landesbank oder einer ihrer Rechtsvorgängerinnen, zurückblicken können, erhalten - bei entsprechend guter Beurteilung durch ihre Vorgesetzten - einen Versorgungsvertrag. Voraussetzung für die Verleihung des Versorgungsrechts ist ferner, daß die gesundheitliche Verfassung eine vorzeitige Pensionierung nicht erwarten läßt. Der Versorgungsvertrag räumt Mitarbeitern und ihren Hinterbliebenen im Versorgungsfall einen Rechtsanspruch auf Ruhegehalt bzw. Witwen-, Witwer- und Waisengeld ein. Für diese Versorgungsleistungen gelten die gleichen Grundsätze, wie sie bereits bei der Alternative 1 beschrieben wurden.

Der Versorgungsvertrag bringt im übrigen noch folgende weitere Vorteile:

- Mit der Verleihung der Versorgungsrechte ist grundsätzlich eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (und damit eine spürbare Erhöhung des Nettogehalts trotz der durch die gekürzte Vorsorgepauschale geringfügig höheren Steuerbelastung) verbunden.
- Im Krankheitsfall wird das Gehalt bis zu 6 Monaten weitergewährt (nach Ablauf dieser 6 Monate werden gekürzte Bezüge ausbezahlt, die dem Ruhegehalt entsprechen, das Sie erhielten, wenn Sie zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand treten würden).
- Sie haben die Möglichkeit - ungeachtet der Einkommenshöhe -, zwischen der gesetzlichen und der privaten Krankenversicherung zu wählen. Dabei kommt Ihnen bei der Wahl des Versicherungstarifs die volle Beihilfeberechtigung im Krankheitsfall (siehe Kapitel ‚Beihilfen‘) zugute. Sie müssen allerdings den gesamten Krankenversicherungsbeitrag selbst bezahlen.

- Sie haben außerdem einen erweiterten Kündigungsschutz. Eine Kündigung seitens der Bank hat grundsätzlich die Versetzung in den (einstweiligen) Ruhestand zur Folge. Nur bei grob schuldhaftem Verhalten kann die Bank den Vertrag frist- und entschädigungslos kündigen.“

Im Rahmen der Finanzmarktkrise 2007/2008 geriet die Beklagte in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten. Das Geschäftsjahr 2008 endete für die Beklagte mit einem Verlust von über drei Mrd. Euro. In diesem Zusammenhang kam es bis in das Jahr 2009 hinein zur Zuführung neuen Eigenkapitals iHv. rund zehn Mrd. Euro durch den Freistaat Bayern und einer staatlich garantierten Abschirmung bis zu einem Höchstbetrag von rund 4,8 Mrd. Euro. Diese Beihilfen wurden von der Europäischen Kommission am 18. Dezember 2008 genehmigt.

5

Am 21. Juli 2009 beschloss der Verwaltungsrat der Beklagten, zukünftig keine Versorgungsverträge mehr abzuschließen und die betriebliche Altersversorgung neu zu gestalten. In einer Intranet-Veröffentlichung vom 22. Juli 2009 wurden die Arbeitnehmer unter der Überschrift „Neugestaltung Betriebliche Altersversorgung/AT-Vergütungssystem“ hierüber unterrichtet. In der Veröffentlichung heißt es ua., die „Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht)“ werde endgültig eingestellt und „die betriebliche Altersversorgung für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein marktübliches, beitragsorientiertes System umgestellt“. Der Entscheidung der Beklagten, zukünftig keine Versorgungsverträge mehr abzuschließen, lag ein anwaltliches Gutachten vom 20. Mai 2009 zugrunde, das - abweichend von früheren internen Stellungnahmen - die Auffassung vertrat, ein Anspruch hierauf bestehe nicht.

6

Im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Gesamtpersonalrat am 19. November 2009 eine zum 1. Januar 2010 in Kraft getretene Dienstvereinbarung „Vereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung“ (im Folgenden DV 2009). Diese

7

war im Intranet der Beklagten abrufbar. In der DV 2009 ist ua. Folgendes geregelt:

**„Präambel**

Die BayernLB 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 BayernLB 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 BayernLB mit Ablauf des 31.12.2009 mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

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

...

**II. Versorgungsordnung 2010**

Ab dem 01.01.2010 gilt in der BayernLB die ‚Versorgungsordnung 2010‘ (‚VO2010‘) mit folgendem Inhalt:

1. Träger der betrieblichen Altersversorgung

Träger der betrieblichen Altersversorgung ist ab 01.01.2010 der BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. ...

2. Beitrag

Mit Wirkung ab 01.04.2010 werden folgende Beiträge entrichtet:

...

**III. Anwartschaften gegenüber der Versorgungskasse**

Vor dem 01.01.2002 eingetretene Beschäftigte können

ihre Anwartschaft gegenüber der Versorgungskasse nach Maßgabe der folgenden Regelungen in die VO2010 überführen. ...

1. Die BayernLB errechnet für jeden betroffenen Beschäftigten eine Einmalzahlung nach folgendem Modus

...

- e) Berechnung der vorläufigen Einmalzahlung

Zunächst wird das versorgungsfähige Gehalt, einschließlich Tarif- und Karrieretrend bis zum 65. Lebensjahr, ermittelt. Dieses dynamisierte Gehalt wird mit dem Versorgungssatz zum 65. Lebensjahr ... multipliziert. Es erfolgt keine Anrechnung von Sozialversicherungsrenten oder Renten aus früheren Beschäftigungsverhältnissen. Dieser auf das 65. Lebensjahr berechnete Betrag wird nach dem m/n-tel-Verhältnis ... gekürzt. Die fiktive Betriebsrente wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen analog der Pensionsrückstellungsbeziehung nach IFRS ... kapitalisiert. ...

...

- h) Ausgleich für Beitragslücke

Als pauschalierten Ausgleich für die zwischen der Schließung des Altsystems zum 31.12.2009 und des Starts der neu gestalteten Altersversorgung am 01.04.2010 entstehende Zinslücke erhöhen sich die Einmalzahlungen nach Nr. 1 a) bis f) um 1,0 %. ...

2. Beschäftigte, die der Überführung ihrer Versorgungsanwartschaft durch schriftliche Erklärung gegenüber der Bank innerhalb der von der BayernLB 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 ausgezahlt oder ob er der Einmalzahlung nach Nr. 1 zugerechnet werden soll.

3. Die Einmalzahlung nach Nr. 1 wird, sofern die betroffenen Beschäftigten der Überführung der Versorgungsanwartschaft zustimmen, einem externen Träger zum Aufbau einer individuellen Altersversorgung

in Form einer rückgedeckten, insolvenzgesicherten Kapitalzusage zur Verfügung gestellt. ...

4. Beschäftigte, die entgegen Nr. 1 bis 3 der Überführung ihrer Versorgungsanwartschaften nicht innerhalb der von der BayernLB 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). Darüber hinaus wird die nach Nr. 1 errechnete Einmalzahlung zum Zeitpunkt der späteren Zustimmung dem externen Träger zur Verfügung gestellt. ... Eine Wechselprämie nach Nr. 2 wird nachträglich nicht mehr gewährt.“

In einer am 20. November 2009 im Intranet der Beklagten veröffentlichten Erklärung der „Einigungsstelle“ heißt es ua.: 8

„Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
wie bekannt, hat die Bank entschieden, die Systeme der betrieblichen Altersversorgung umzustellen. Das bedeutet insbesondere, dass für die Anwärter der Versorgungskasse BayernLB GmbH anstelle des beamtenähnlichen Versorgungssystems ein marktübliches System der betrieblichen Altersversorgung eingeführt wird. ...“

Die Beklagte informierte die Klägerin mit Schreiben vom 25. November 2009 unter der Überschrift „Informationen zur neuen betrieblichen Altersversorgung“ darüber, dass sie sich mit dem Personalrat über eine Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung für die Anwärter der Versorgungskasse ab dem Jahr 2010 verständigt habe. Dem Schreiben waren die Intranet-Veröffentlichung vom 20. November 2009, die DV 2009 sowie eine Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte des in ihr geregelten Versorgungssystems beigelegt. Das Schreiben endet mit dem Hinweis, dass sich die Klägerin, sofern sich für sie nach Durchsicht der Unterlagen Fragen ergeben sollten, per E-Mail an die Beklagte wenden könne. 9

Im Laufe des Jahres 2009 erhoben zahlreiche Arbeitnehmer der Beklagten vor dem Arbeitsgericht München Klage. Sie machten geltend, die Beklagte sei verpflichtet, mit ihnen einen Versorgungsvertrag zu vereinbaren. Mitte Januar 2010 gab das Arbeitsgericht München den Klagen zweier Mitarbeiter 10

statt. Hierauf wies der Personalrat der Beklagten mit einer im Intranet der Beklagten veröffentlichten Mitteilung vom 13. Januar 2010 hin. Am folgenden Tag teilte die Beklagte im Intranet mit:

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

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

Die Beklagte lud ihre Mitarbeiter zu einer Informationsveranstaltung über ihr neues Versorgungswerk am 25. Januar 2010 ein. Für verhinderte Mitarbeiter gab es mehrere weitere Termine. Die Klägerin wurde mit Schreiben vom 18. Januar 2010 zu der Veranstaltung am 25. Januar 2010 eingeladen. In dem Schreiben heißt es ua., dass auf der Informationsveranstaltung „Eckpunkte“ zur Neukonzeption der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten vorgestellt, Einzelheiten erläutert und Fragen beantwortet werden. 11

Mit Hilfe einer auf diesen Veranstaltungen verwendeten Präsentation zum Thema „Betriebliche Altersversorgung in der BayernLB - Neuordnung des Versorgungssystems“ informierte die Beklagte die Arbeitnehmer über ihr neues Versorgungswerk. Auf Folie 14 der Präsentation heißt es auszugsweise: 12

**„Zusageformen der Altsysteme in der BayernLB**

• **Anwartschaft Versorgungskasse:**

- Leistungszusage mit beamtenähnlicher Gesamtversorgung

- Unterstützungskassenzusage (mittelbare Zusage)
- **Versorgungsrecht:**
  - Leistungszusage mit beamtenähnlicher Gesamtversorgung
  - Direktzusage (unmittelbare Zusage)“

Die Präsentation wurde der Klägerin mit Schreiben vom 28. Januar 2010 von der Beklagten übermittelt. Das Schreiben enthält den Hinweis, dass sich die Klägerin, sofern sich für sie nach Durchsicht der Unterlagen Fragen ergeben sollten, per E-Mail an die Beklagte wenden könne. 13

Mit Schreiben vom 5. Februar 2010 teilte die Beklagte der Klägerin und den anderen betroffenen Arbeitnehmern Folgendes mit: 14

**„Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung**

**Angebot zur Überführung Ihrer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung**

...

wie Ihnen bereits bekannt ist, wurden die bisherigen Richtlinien der Versorgungskasse BayernLB 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.

Die Bank will trotz der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, in einem vertretbaren finanziellen Rahmen auch in der Zukunft Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung zu erhalten. Mit diesem Schreiben bieten wir Ihnen daher an, Ihre Anwartschaft in die VO 2010 nach Maßgabe der Bestimmungen der Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.11.2009 ... zu überführen. Die Dienstvereinbarung sowie weitere Informationen können Sie im Intranet abrufen.

Wenn Sie sich **bis spätestens zum 12.03.2010** (Eingang der Erklärung bei der BayernLB) **für eine Überführung** Ihrer Anwartschaft entscheiden, gilt für Sie Folgendes:

**1. Unterstützungskasse der BayernLB: Neuer Versorgungsplan für den Past Service**

Ihre bis zum 31.12.2009 erworbene unverfallbare Versorgungsanwartschaft wird nach Maßgabe der Ziffer III. der

Dienstvereinbarung in eine Einmalzahlung (Ablösebetrag) umgerechnet. Dieser Ablösebetrag wird in einen neuen Versorgungsplan für den Past Service eingebracht, dessen Leistungen sich aus der Verwendung des jeweils maßgeblichen Tarifs einer Rückdeckungsversicherung ergeben. Die Versorgungsleistung für Sie wird von der Unterstützungskasse der BayernLB erbracht.

...

Die BayernLB gewährt Ihnen bei Zustimmung innerhalb der oben genannten Frist zusätzlich einmalig eine Wechselprämie: Diese soll vorrangig als Versorgungsaufwand in voller Bruttohöhe zur Leistungserhöhung in den neuen Versorgungsplan für den Past Service eingebracht werden. Sie können allerdings ausnahmsweise dafür optieren, sich die Wechselprämie nach Vornahme der gesetzlichen Abzüge, auszahlen zu lassen.

Mit diesem Schreiben erhalten Sie Ihre individuellen Berechnungen, insbesondere zur Einmalzahlung, Wechselprämie und den Leistungen des neuen Versorgungsplans für den Past Service.

...

## **2. Unterstützungskasse des BVV (Future Service)**

Für künftige Dienstzeiten ab dem 01.01.2010 erhalten Sie vom Arbeitgeber Beiträge an die rückgedeckte Unterstützungskasse des BVV - (BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e. V.):

- 5% des versorgungsfähigen Bruttomonatsgrundgehalts bzw. Bruttojahresfestgehalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze (West) zur gesetzlichen Rentenversicherung (BBG RV) und zusätzlich
- 10% des versorgungsfähigen Bruttojahresgrundgehalts bzw. Bruttojahresfestgehalts über der BBG RV.

In der Anlage finden Sie auch hierzu Ihre individuellen Berechnungen, die vom BVV zur Verfügung gestellt wurden. Basis für den Future Service ist ebenfalls die Dienstvereinbarung vom 19.11.2009.

## **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.

Bitte beachten Sie, dass wir in jedem Fall Ihre Rückmeldung benötigen: **Bitte senden Sie das entsprechende Rückmeldeformular (Anlage 3a - grün oder 3b - rosé) bis zum 12.03.2010 vollständig ausgefüllt und unterschrieben an den Bereich Personal ...**

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

Dem Schreiben waren mehrere Anlagen beigelegt. Diese enthalten ua. Angaben zur Höhe des der Klägerin bei einer Teilnahme an der VO 2010 im Alter 65 zustehenden Versorgungskapitals und der ab dem Alter 65 vom BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. (im Folgenden BVV) gewährten Leistungen. Die Anlage 3a hat folgenden Inhalt:

**„Angebot zur Überführung Ihrer betrieblichen  
Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO 2010  
(,Zustimmung‘)**

...

**Empfangsbestätigung**

15

Ich bestätige hiermit, folgende Dokumente erhalten und von deren Inhalt Kenntnis genommen zu haben:

- Anschreiben ‚Angebot zur Überführung Ihrer betrieblichen Altersversorgung vom 05.02.2010‘
- Individueller Berechnungsbogen zum neuen Versorgungsmodell
- Informatorischer Leistungsausweis BVV

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift (Vor- und Nachname)

### **Zustimmung zur Überführung**

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.

**Ich wünsche eine Netto-Auszahlung der Wechselprämie**

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift (Vor- und Nachname)“

Die mit „Angebot zur Überführung Ihrer betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO 2010 („Ablehnung“)“ überschriebene Anlage 3b enthielt neben einer Empfangsbestätigung folgende Erklärung:

16

### **„Ablehnung des Angebots**

Ich habe vom Inhalt der mir zugegangenen schriftlichen Informationen zur Überführung der bisherigen Versorgung in die VO2010 Kenntnis genommen, **lehne jedoch - trotz**

**der damit für mich verbundenen Nachteile - das Angebot vom (05.02.2010) ab.“**

Mit Datum vom 11. März 2010 unterzeichnete die Klägerin sowohl die in der Anlage 3a enthaltene Empfangsbestätigung als auch die „Zustimmung zur Überführung“. Die ausgefüllte und unterzeichnete Anlage 3a übermittelte sie innerhalb der vorgegebenen Frist an die Beklagte. 17

Das Bundesarbeitsgericht entschied in mehreren Urteilen vom 15. Mai 2012 (*ua. - 3 AZR 610/11 - BAGE 141, 222*), dass bei der Beklagten eine betriebliche Übung auf Abschluss eines Versorgungsvertrags besteht. Danach hat jeder Mitarbeiter, der vor dem 1. Januar 2002 eingestellt wurde, über eine Beschäftigungszeit im Bankgewerbe vom mindestens 20 Jahren, davon zehn Jahre bei der Beklagten verfügt, eine gute Beurteilung durch seinen Vorgesetzten erhalten hat und in einer gesundheitlichen Verfassung ist, die eine vorzeitige Ruhestandsversetzung nicht erwarten lässt, einen Anspruch auf Abschluss eines Versorgungsvertrags. 18

Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Beklagte müsse bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen auch mit ihr einen Versorgungsvertrag vereinbaren. Die von ihr unterzeichnete Anlage 3a ändere hieran nichts. Damit habe sie lediglich das in dem Schreiben enthaltene Angebot der Beklagten zur Überführung ihrer Anwartschaften und zur Teilnahme an der VO 2010 angenommen. Ein Angebot zur einvernehmlichen Aufhebung des Versorgungsrechts habe das Schreiben der Beklagten nicht enthalten; daher gehe ihr diesbezüglich erklärtes Einverständnis ins Leere. Auch habe sie - die Klägerin - mit der Unterzeichnung der Anlage 3a keine rechtsgeschäftliche Erklärung über die Aufhebung des Versorgungsrechts abgegeben. Einer solchen Auslegung stehe § 305c Abs. 2 BGB entgegen. Eine ggf. in der Anlage 3a enthaltene Regelung über die Aufhebung des Versorgungsrechts sei nicht nur überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB, sondern auch intransparent iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen, da sie einen kompensationslosen Verzicht auf weitreichende Versorgungsrechte zur 19

Folge habe. Jedenfalls sei nach den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus Mai 2012 die Geschäftsgrundlage für die Vereinbarung entfallen.

Darüber hinaus sei die Beklagte unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes zum Abschluss eines Versorgungsvertrags verpflichtet. Sie habe ihre Hinweis- und Aufklärungspflichten verletzt. 20

Die Klägerin hat sinngemäß beantragt, 21

1. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin mit Wirkung zum 1. Juli 2014 in Ergänzung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag vom 1. Januar 2000 eine Vertragsänderung wie folgt anzubieten:

**„§ 1. Zusage.**

Die Bank gewährt der Mitarbeiterin Leistungen bei Krankheit, Dienstunfähigkeit und im Alter sowie ihren Hinterbliebenen (Witwe[r] 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 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 der Mitarbeiterin in den Ruhestand, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Mo-

nats, 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 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 der Mitarbeiterin liegt, kann die Bank den Arbeitsvertrag frist- und entschädigungslos kündigen. In diesem Falle erlöschen die Ansprüche aus dieser Versorgungszusage.

bb) Wenn der wichtige Grund nicht in einem grob schuldhaften Verhalten der Mitarbeiterin liegt, kann die Bank die Mitarbeiterin durch Kündigung mit

6monatiger Frist zum Monatsende in den Ruhestand versetzen.

b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

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

c) Wegen Dienstunfähigkeit:

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

### **§ 6. Höhe der Versorgungsbezüge.**

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

Als ruhegehaltfähige Dienstzeiten gelten

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

b) die Zeit der Arbeitsleistung für einen anderen Arbeitgeber, sofern die dortige Tätigkeit mit der Tätigkeit in der Bank vergleichbar ist, zur Hälfte,

c) vorher zurückgelegte Zeiten, soweit sie nach den für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Vorschriften berücksichtigungsfähig sind.

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

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

(3) Die Hinterbliebenen 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 früherer Arbeitgeber beruhen und auf Zeiten entfallen, die in die Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten einbezogen werden;

c) Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat;

d) Verletztenrenten in dem jeweils zur Zeit der Anrechnung höchstzulässigen Umfang.

(2) Absatz 1 gilt für die Anrechnung auf die Hinterbliebenenbezüge entsprechend.

(3) Soweit anrechenbare Renten oder Versorgungsleistungen deshalb nicht gewährt werden, weil

a) ihnen 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 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 Ver-

einbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.“;

hilfsweise hat die Klägerin beantragt

festzustellen, dass sie aufgrund betrieblicher Übung folgende Rechte hat:

„1. Kündigungsschutz

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

a) Kündigung aus wichtigem Grund:

aa) Wenn der wichtige Grund in einem grob schuldhaften Verhalten der Klagepartei liegt, kann die Beklagte den Arbeitsvertrag frist- und entschädigungslos kündigen.

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

b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

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

c) Wegen Dienstunfähigkeit:

Die Beklagte kann die Klagepartei durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss in den Ruhestand versetzen, wenn sie infolge eines 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 BeamtStG gelten entsprechend.

2. Anspruch auf Beihilfe und Entgeltfortzahlung

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

- Die Beklagte hat beantragt, 22
- die Klage abzuweisen,  
hilfsweise im Wege der Widerklage,
1. die Klägerin zu verurteilen, an sie 13.250,36 Euro nebst Zinsen daraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerweiterung vom 4. Februar 2014 zu zahlen,
  2. die Klägerin zu verurteilen, an sie 1.123,09 Euro nebst Zinsen daraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung des Schriftsatzes vom 15. August 2014 zu zahlen,
  3. die Klägerin zu verurteilen, ihren Erstattungsanspruch (gemäß § 26 SGB IV) gegen die zuständige Einzugsstelle iHv. 138,10 Euro an sie abzutreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 23  
hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die  
Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revi-  
sion, hilfsweise verfolgt sie ihre Widerklage weiter.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision bleibt erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung 24  
der Klägerin gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu  
Recht zurückgewiesen.

- I. Der zulässige Klageantrag zu 1. ist unbegründet. Die Klägerin hat kei- 25  
nen Anspruch auf Abschluss des begehrten Versorgungsvertrags.

1. Ein nach Maßgabe der Entscheidung des Senats vom 15. Mai 2012 (- 3 AZR 610/11 - Rn. 64 ff., BAGE 141, 222) bestehender Anspruch der Klägerin aus betrieblicher Übung ist durch die von den Parteien abgeschlossene Änderungsvereinbarung „zur Überführung der betrieblichen Altersversorgung der Klägerin und zur Teilnahme an der VO 2010“ erloschen. 26

a) Die Parteien haben sich in der genannten Vereinbarung darauf geeinigt, dass die von der Klägerin bei der Versorgungskasse erworbenen Versorgungsanwartschaften in die VO 2010 überführt werden und ihr künftig Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur noch nach Maßgabe der VO 2010 zustehen. Die Beklagte hat in der Anlage 3a zudem das Angebot unterbreitet, eine etwa bestehende Verpflichtung der Beklagten auf Abschluss eines Versicherungsvertrags aufzuheben. Durch ihre Unterschrift unter die Anlage 3a hat die Klägerin dieses Angebot angenommen. Ein Einigungsmangel liegt nicht vor. Dies ergibt die Auslegung. 27

aa) Die Anlage 3a enthält - soweit es die „Zustimmung zur Überführung“ betrifft - Allgemeine Geschäftsbedingungen (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB). Dies ergibt sich bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild. Die Beklagte hat den Inhalt der Anlage für eine Vielzahl von Änderungsverträgen vorformuliert und als Verwenderin der Klägerin gestellt. Unschädlich ist, dass die Arbeitnehmer auch die Möglichkeit hatten, die Anlage 3b zu unterschreiben und durch Ankreuzen auf dem Formular zu wählen, ob ihnen die Wechselprämie als Nettobetrag ausgezahlt werden soll. Dies ändert nichts daran, dass die Formulierungen in der Anlage 3a von der Beklagten stammen. 28

bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist zwar in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser jedoch nicht 29

eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragszweck aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*vgl. etwa BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 141/15 - Rn. 16 mwN*).

Umstände, die allein den konkreten Vertragspartnern bekannt sind oder die den besonderen Einzelfall kennzeichnen, dürfen bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen nicht herangezogen werden. Dies ergibt sich auch aus § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, wonach die den Vertragsschluss begleitenden Umstände nur bei der Prüfung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu berücksichtigen sind (*vgl. etwa BAG 15. November 2016 - 3 AZR 582/15 - Rn. 34*). Dies bedeutet, dass ausschließlich konkret-individuelle Begleitumstände für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen grundsätzlich nicht herangezogen werden können. Maßgebend sind vielmehr solche Umstände, die typischerweise den Abschluss vergleichbarer Abreden begleiten. Bei der Auslegung der Anlage 3a sind deshalb nicht nur die der Anlage beigefügten Schreiben, sondern auch die sonstigen im Unternehmen der Beklagten allgemein bekannten und für die betroffenen Arbeitnehmer erkennbaren Umstände zu berücksichtigen.

30

cc) Es kann dahingestellt bleiben, ob bei der Auslegung nur diejenigen Begleitumstände berücksichtigt werden können, die für die Arbeitnehmer, die sich im maßgeblichen Zeitraum in Mutterschutz oder Elternzeit befanden, erkennbar waren. Selbst wenn man dies annehmen sollte, ergäbe sich angesichts der diesen Arbeitnehmern - und damit auch der Klägerin - von der Beklagten übersandten Informationen kein anderes Ergebnis. Ob die betroffenen Arbeitnehmer diese zur Kenntnis genommen haben, ist unerheblich. Hierbei handelt es sich um konkret-individuelle Umstände, die bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen nicht zu berücksichtigen sind.

31

Danach hat die Beklagte auch den in Mutterschutz und Elternzeit befindlichen Arbeitnehmern mit der Anlage 3a das Angebot unterbreitet, unter Überführung ihrer bereits erworbenen Versorgungsanwartschaften Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zukünftig nur noch entsprechend der VO 2010 zu gewähren und eine etwaige Verpflichtung der Beklagten auf Abschluss eines Versorgungsvertrags einvernehmlich aufzuheben. 32

(1) Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Anlage 3a. 33

Schon nach ihrer Überschrift - somit für die Arbeitnehmer erkennbar - enthält die Anlage 3a ein Angebot der Beklagten zur Überführung der betrieblichen Altersversorgung der angesprochenen Arbeitnehmer („Ihrer“). Dieses ist lediglich in seinem weiteren Inhalt aus der Sicht der das Angebot annehmenden Arbeitnehmer formuliert. Unerheblich ist, dass die Beklagte die Anlage 3a nicht unterschrieben hat. Eine rechtsverbindliche Willenserklärung kann auch ohne Unterschrift abgegeben werden. 34

Das von der Beklagten unterbreitete Angebot bezieht sich in seinem ersten Absatz auf die Überführung der bislang von den Arbeitnehmern bei der Versorgungskasse erworbenen Versorgungsanwartschaften in eine rückgedeckte Kapitalzusage nach der VO 2010. Wie der Verweis auf die VO 2010 zeigt, sollte damit die bisherige Zusage von beamtenähnlichen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Unterstützungskasse durch eine Zusage von Kapitaleistungen nach Maßgabe der Regelungen in Nr. III DV 2009 - die der Klägerin mit Schreiben vom 25. November 2009 von der Beklagten übersandt worden war - abgelöst werden. 35

Der zweite Absatz des Änderungsangebots ist darauf gerichtet, eine etwaige rechtliche Verpflichtung der Beklagten zur Erteilung eines Versorgungsrechts und damit auf Abschluss eines Versorgungsvertrags zu beseitigen. Die Arbeitnehmer konnten ohne Weiteres erkennen, dass die Beklagte nicht lediglich ihr bei der Versorgungskasse bestehendes beamtenähnliches Versorgungswerk ablösen, sondern auch ihr bestehendes System zur Erteilung von Versorgungsrechten und damit eine etwa hierfür bestehende rechtliche Grundlage beseitigen wollte. Bereits die Formulierung „bin ... einverstanden“ lässt 36

darauf schließen, dass es der Beklagten mit diesem Teil des Vertragsangebots nicht darum ging, die Arbeitnehmer nur in Kenntnis zu setzen über ihre seit dem Jahr 2009 geänderte Praxis, keine Versorgungsrechte mehr zu erteilen und damit keine Versorgungsverträge mehr abzuschließen, sondern diese Vorgehensweise rechtsverbindlich abzusichern. Der Begriff „Einstellung“ bringt zum Ausdruck, dass dem Arbeitnehmer - auch bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen - künftig kein Versorgungsvertrag mehr angeboten werden soll. Vielmehr wollte die Beklagte, wie der Verweis auf die VO 2010 und damit die Regelungen in Nr. II und Nr. III DV 2009 für die betroffenen Arbeitnehmer zeigen, zukünftig nur noch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 BetrAVG und zwar lediglich nach Maßgabe der VO 2010 erbringen. Dementsprechend enthält die Änderungsvereinbarung auch die Regelung, dass für die Beschäftigungszeiten ab dem 1. April 2010 nur noch eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung durch den BVV gewährt wird.

(2) Die der Anlage 3a beigelegten Schriftstücke bestätigen diese Auslegung. 37

Zwar erwähnt die Beklagte in ihrem Begleitschreiben zur Anlage 3a vom 5. Februar 2010 das Versorgungsrecht nicht ausdrücklich. Das Schreiben ist jedoch mit „Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung“ überschrieben. Zudem bezieht sich die Beklagte in dem Anschreiben ausdrücklich auf die der Klägerin übersandte DV 2009, die in ihrer Präambel den Hinweis enthält, dass die Beklagte entschieden habe, die „Systeme der betrieblichen Altersversorgung umzustellen“ und damit auch „keine individuellen Versorgungszusagen“ mehr zu erteilen. Aus den beigelegten Anlagen konnte die Klägerin ebenfalls ersehen, dass das in der Anlage 3a enthaltene Angebot darauf abzielte, das bei der Beklagten bestehende System der beamtenähnlichen Versorgung nicht nur für den Durchführungsweg Unterstützungskasse, sondern auch in Bezug auf die durch die Versorgungsverträge gewährten Direktzusagen durch das neue in der DV 2009 vereinbarte Versorgungswerk - die VO 2010 - abzulösen. In den genannten Unterlagen wird den Arbeitnehmern mitgeteilt, welche Versorgungsleistungen sie im Fall einer Überführung ihrer Versor-

 38

gungsanwartschaft und zukünftigen Teilnahme an der VO 2010 im Alter 65 voraussichtlich erhalten werden. Eine solche Berechnung wäre überflüssig, wenn das in der Anlage 3a enthaltene Angebot der Beklagten lediglich bezweckt hätte, nur die Ablösung der bereits erworbenen Anwartschaften auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bei der Versorgungskasse und nicht auch die Beseitigung einer etwaigen rechtlichen Verpflichtung zum Abschluss eines Versorgungsvertrags nach 20jähriger Beschäftigungszeit zu regeln. Die Arbeitnehmer konnten nicht erwarten, eine Doppelversorgung zu erhalten.

(3) Der für die Arbeitnehmer erkennbare Zweck der Änderungsvereinbarung spricht ebenfalls für das vorliegende Verständnis. 39

Nach der Präambel der DV 2009 sowie dem Inhalt der - der Klägerin mit Schreiben vom 25. November 2009 übersandten - Erklärung der Einigungsstelle vom 20. November 2009 wollte die Beklagte die bei ihr bestehenden beamtenähnlichen Versorgungssysteme grundlegend umgestalten. Hierzu gehörte auch der Abschluss von Versorgungsverträgen. Zum Zeitpunkt der Übersendung des Überführungsangebots durch die Beklagte war unklar, ob sie berechtigt war, ihre bisherige Praxis auf Erteilung von Versorgungsrechten einseitig einzustellen. Zwar vertrat die Beklagte - gestützt auf ein Rechtsgutachten - die Ansicht, diese Entscheidung einseitig, also ohne Zustimmung der jeweils hiervon betroffenen Arbeitnehmer, umsetzen zu dürfen. Angesichts der über mehrere Jahrzehnte andauernden Praxis der Beklagten bei der Vergabe der Versorgungsrechte musste sich den betroffenen Arbeitnehmern - auch ohne Kenntnis der zahlreichen Klageverfahren und der beiden erstinstanzlich zugunsten der Arbeitnehmer ergangenen Entscheidungen - jedoch die Frage aufdrängen, ob die Beklagte befugt war, die Erteilung von Versorgungsrechten für die Zukunft einzustellen. Vor diesem Hintergrund hatte die Beklagte ein Interesse daran, die rechtliche Unsicherheit über die Zulässigkeit ihres Vorgehens abschließend zu beseitigen und ihr tatsächliches Handeln vorsorglich rechtlich absichern zu lassen. Diesem für die betroffenen Arbeitnehmer und damit die beteiligten Verkehrskreise erkennbaren Ziel diente die Vereinbarung über die „Einstellung des Versorgungsrechts“. 40

Aus Sicht der Empfänger hatte die Beklagte insoweit auch einen rechtsverbindlichen Erklärungswillen. Der Inhalt der Anlage 3a geht über die nach Nr. II 2 Buchst. b iVm. Nr. III 2 Abs. 1 DV 2009 erforderliche Zustimmung der Arbeitnehmer zur Überführung ihrer Versorgungsanwartschaft in die VO 2010 hinaus. Im Übrigen ist bei einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung grundsätzlich davon auszugehen, dass ihrem Inhalt rechtsgeschäftliche Wirkung zukommen soll. Sofern es sich ausnahmsweise nur um eine deklaratorische Angabe in Form einer sog. Wissenserklärung handeln soll, muss dies im Vertrag deutlich zum Ausdruck gebracht worden sein (*vgl. BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 51/14 - Rn. 28 mwN*). Hieran fehlt es vorliegend. 41

dd) Die Klägerin hat durch ihre Unterschrift das in der Anlage 3a liegende Angebot der Beklagten angenommen. Für die objektive Bedeutung einer empfangsbedürftigen Willenserklärung ist maßgeblich, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste (*vgl. BAG 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 46 mwN, BAGE 147, 342*). Die Beklagte - als Empfängerin der Zustimmungserklärung - musste und durfte davon ausgehen, dass die Arbeitnehmer mit ihrer Unterschrift ihre Zustimmung und damit die Annahme des in der Anlage 3a liegenden Angebots mit Rechtsbindungswillen erklären. Ein Einigungsmangel liegt insoweit nicht vor. Für die Arbeitnehmer war erkennbar, dass sie eine rechtlich bedeutsame Erklärung und nicht lediglich eine Wissenserklärung abgeben. Durch den Abschluss der Änderungsvereinbarung hat sich die Klägerin eines möglichen Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts begeben. 42

ee) Die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB führt zu keinem anderen Ergebnis. Es bestehen keine nicht behebbaren Zweifel an der richtigen Auslegung (*vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 433/14 - Rn. 23 mwN*). Allein die entfernte Möglichkeit, auch zu einem anderen Auslegungsergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB nicht (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 80 mwN, BAGE 151, 235*). 43

b) Die Bestimmung über das Versorgungsrecht ist nicht überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB. 44

- aa) Nach dieser Vorschrift werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht Vertragsbestandteil, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht. Dies setzt objektiv eine ungewöhnliche Klausel voraus, mit der der Arbeitnehmer subjektiv nicht zu rechnen brauchte (vgl. etwa BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 - Rn. 32 mwN). 45
- bb) Gemessen an diesen Anforderungen ist die Bestimmung selbst dann nicht überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB, wenn man auch insoweit nur diejenigen Begleitumstände berücksichtigen würde, die für die Arbeitnehmer, die sich im maßgeblichen Zeitraum in Mutterschutz oder Elternzeit befanden, erkennbar waren. 46
- (1) Die Klägerin musste bei Abschluss der Änderungsvereinbarung damit rechnen, dass diese auch eine Bestimmung zum Versorgungsrecht enthalten würde. Die Beklagte wollte aufgrund ihrer durch die Finanzkrise verursachten erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten das bei ihr bestehende beamtenähnliche Versorgungssystem - zu dem auch der Abschluss von Versorgungsverträgen nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren zählte - durch ein neues kapitalfinanziertes System der betrieblichen Altersversorgung ablösen. Ob sie ihre bisherige Praxis auf Erteilung von Versorgungsrechten einseitig einstellen durfte, war rechtlich unklar. Eine umfassende und rechtssichere Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems konnte die Beklagte nur mit einer Vereinbarung erzielen, die auch etwaige Rechte der Arbeitnehmer auf Abschluss entsprechender Versorgungsverträge erfasste. Diese Umstände waren auch für die Klägerin erkennbar. Die Frage, ob die Beklagte berechtigt war, die Erteilung von Versorgungsrechten für die Zukunft einzustellen, drängte sich angesichts ihrer über mehrere Jahrzehnte andauernden anderweitigen Praxis auf. Angesichts dieser Umstände musste die Klägerin damit rechnen, dass die in der Anlage 3a vorformulierte Vereinbarung auch eine Regelung enthalten würde, mit der eine mögliche Verpflichtung der Beklagten auf Abschluss eines Versor- 47

gungsvertrags beseitigt und damit eine möglichst rechtssichere Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems herbeigeführt werden sollte.

(2) Aus dem äußeren Erscheinungsbild der Anlage 3a folgt nichts anderes. 48

Die in der Anlage 3a unter der Zeile „Zustimmung zur Überführung“ 49  
enthaltenen Bestimmungen sind kurz und übersichtlich gestaltet. Die Vereinbarung über das Versorgungsrecht findet sich nicht an versteckter Stelle, sondern in der Mitte der rechtsgeschäftlichen Erklärung. Zudem ist sie von dem vorangegangenen und dem nachfolgenden Absatz drucktechnisch abgesetzt.

Ein Überraschungseffekt ergibt sich auch nicht daraus, dass sich die 50  
Anlage 3a in ihrer Überschrift nur auf die „betriebliche Altersversorgung“ bezieht. Zwar enthielten die von der Beklagten abgeschlossenen Versorgungsverträge nicht nur Regelungen über die betriebliche Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 BetrAVG; vielmehr waren hiermit weitere Vergünstigungen, etwa ein erweiterter Kündigungsschutz oder ein Anspruch auf Beihilfe, verbunden. Grund hierfür war jedoch, dass die Arbeitnehmer durch den Abschluss dieser Verträge möglichst weitgehend einem bayerischen Staatsbeamten gleichgestellt werden sollten. Der gesamte Inhalt der Versorgungsverträge war damit Teil des bei der Beklagten bestehenden „beamtenähnlichen Versorgungssystems“, das abgelöst werden sollte. Da ein zentraler Bestandteil die Direktzusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung war, waren die Versorgungsrechte - wie das Mitarbeiterhandbuch, die Präambel der DV 2009 und die - der Klägerin mit Schreiben vom 28. Januar 2010 übersandte - Präsentation auf der Informationsveranstaltung zeigen - bei der Beklagten für die Arbeitnehmer erkennbar thematisch der betrieblichen Altersversorgung zugeordnet.

(3) Die Bestimmung zum Versorgungsrecht ist auch nicht deshalb überraschend, weil das Versorgungsrecht in dem Begleitschreiben der Beklagten vom 51  
5. Februar 2010 nicht erwähnt wird. Die Klägerin könnte vorliegend nur dann hieraus etwas zu ihren Gunsten ableiten, wenn zwischen den durch den Inhalt des Begleitschreibens bei den Arbeitnehmern begründeten Erwartungen und dem Inhalt der Anlage 3a ein deutlicher Widerspruch bestünde. Dies ist - auch

vor dem Hintergrund der für die Klägerin erkennbaren Interessenlage der Beklagten - nicht der Fall.

c) Die Klägerin wird durch die Bestimmung über das Versorgungsrecht auch nicht gemäß § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt. 52

aa) Die DV 2009 steht einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB nicht entgegen. Zwar unterliegen nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB Dienstvereinbarungen nicht dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Zudem stehen sie nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Die DV 2009 gibt jedoch nur vor, wie sich die Leistungen der Arbeitnehmer nach der VO 2010 berechnen. Sie bestimmt nicht unmittelbar, dass eine Überführung in die VO 2010 stattzufinden hat. Dies bedarf vielmehr nach Nr. II 2 Buchst. b DV 2009 einer Zustimmung der Arbeitnehmer. Zudem zeigt die Präambel der DV 2009, dass die Betriebsparteien keine Regelungen darüber getroffen haben, dass Versorgungsrechte nicht mehr erteilt werden. 53

bb) Die Bestimmung zum Versorgungsrecht ist hinreichend transparent (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). 54

(1) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung schon daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Voraussetzungen und der Umfang der Leistungspflicht müssen deshalb so bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt. Eine Klausel verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit 55

hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (*st. Rspr., etwa BAG 21. Januar 2015 - 10 AZR 84/14 - Rn. 33 mwN, BAGE 150, 286*).

(2) Daran gemessen ist die streitbefangene Regelung hinreichend klar und verständlich. 56

Der Begriff „Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung“ ist in der Anlage 3a durch den Klammerzusatz „Versorgungsrecht“ näher definiert. Wie das Mitarbeiterhandbuch und die auch der Klägerin übersandte Präsentation auf der Informationsveranstaltung am 25. Januar 2010 zeigen, handelt es sich bei diesen beiden Formulierungen um bei der Beklagten gebräuchliche Begriffe. Sie bezeichnen - für die betroffenen Arbeitnehmer erkennbar - schlagwortartig das von der Beklagten nach einer bestimmten Beschäftigungszeit und unter bestimmten Voraussetzungen erfolgte Angebot an die Arbeitnehmer auf Abschluss des vorliegend begehrten Versorgungsvertrags. Auch der übrige Inhalt der Regelung ist hinreichend klar. Mit der Formulierung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung ... einverstanden“ war für die unterzeichnenden Arbeitnehmer erkennbar, dass sie sich möglicher Rechte in Bezug auf den Abschluss eines Versorgungsvertrags begeben und ihnen zukünftig nur noch Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der VO 2010 zustehen. 57

Unschädlich für die erforderliche Bestimmtheit der Klausel ist, dass sich ihr Inhalt für die Arbeitnehmer ggf. erst im Wege der Auslegung ermitteln lässt. Die Gefahr, dass die betroffenen Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen ihre Rechte nicht wahrnehmen, bestand dadurch vorliegend nicht. 58

cc) Die in der Änderungsvereinbarung enthaltene Bestimmung zum Versorgungsrecht benachteiligt die Klägerin auch nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). 59

- (1) Die Bestimmungen in der Änderungsvereinbarung sind uneingeschränkt kontrollfähig. 60
- (a) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB findet eine uneingeschränkte Inhaltskontrolle nur statt, wenn durch Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Danach sind formularmäßige Abreden zu den Hauptleistungspflichten aus Gründen der Vertragsfreiheit gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB regelmäßig von der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgenommen (*st. Rspr., vgl. nur BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 - Rn. 37 mwN*). Auch Klauseln, die Rechtsvorschriften nur wiederholen oder in jeder Hinsicht mit ihnen übereinstimmen (sog. deklaratorische Klauseln), sind einer Inhaltskontrolle entzogen (*vgl. etwa BAG 15. September 2009 - 3 AZR 17/09 - Rn. 35, BAGE 132, 100*). 61
- (b) Die Änderungsvereinbarung enthält Rechtsvorschriften ergänzende Bestimmungen. 62
- (aa) Zu den Rechtsvorschriften iSd. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gehören neben dem dispositiven Gesetzesrecht auch anerkannte, ungeschriebene Rechtsgrundsätze und Prinzipien sowie die Gesamtheit der wesentlichen Rechte und Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben (*vgl. etwa BAG 19. Februar 2014 - 5 AZR 920/12 - Rn. 22 mwN; 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10 - Rn. 20 mwN, BAGE 140, 231; BGH 14. Oktober 1997 - XI ZR 167/96 - zu I 2 a der Gründe mwN, BGHZ 137, 27*). Hierzu zählt auch das sich aus § 779 BGB ergebende gesetzliche Vertragsleitbild. Danach ist eine Ungewissheit über die Rechtslage oder ein Rechtsverhältnis durch gegenseitiges Nachgeben zu beseitigen. Die Regelung des § 779 BGB bestimmt nicht nur, wann Vergleiche unwirksam sind, sondern enthält zudem ein gesetzliches Leitbild für Vereinbarungen, mit denen ein im Hinblick auf ein Schuldverhältnis insgesamt oder in einzelnen Punkten bestehender Streit oder eine rechtliche Ungewissheit beseitigt werden soll. Voraussetzung ist, dass tatsächlich eine Rechtsunsicherheit beseitigt werden soll. Dies erfordert, dass sich der Arbeitgeber als Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen im Vorfeld der Vertragsänderung im Hin-

blick auf die geänderten Regelungen einer Rechtsposition berührt. Die bloße Rechtsgestaltung ist dagegen nicht am Leitbild des § 779 BGB zu messen (vgl. auch BAG 13. Mai 1998 - 7 ABR 65/96 - zu B I der Gründe).

(bb) Danach unterliegen die Bestimmungen in der Änderungsvereinbarung der uneingeschränkten Inhaltskontrolle. Die Beklagte hatte vor Abschluss der Vereinbarung geltend gemacht, die Richtlinien der Versorgungskasse über eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen mit Ablauf des 31. Dezember 2009 mit Wirkung für die Zukunft widerrufen zu dürfen und den Arbeitnehmern daher bei Eintritt eines Versorgungsfalls Leistungen nur noch entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG gewähren zu müssen. Zudem hatte sie sich des Rechts berührt, die Erteilung von Versorgungsrechten einseitig einstellen zu dürfen. Ob die von ihr eingenommenen Rechtspositionen zutreffend waren, war unklar. Diese rechtliche Unsicherheit wurde durch die Änderungsvereinbarung beseitigt.

64

(2) Die Klägerin wird durch die Bestimmungen in der Änderungsvereinbarung nicht unangemessen benachteiligt iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 BGB.

65

(a) Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Dabei bedarf es einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berück-

66

sichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 67; 10. Dezember 2013 - 3 AZR 796/11 - Rn. 41 mwN, BAGE 147, 1*).

Nach § 307 Abs. 2 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB) oder sie wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (§ 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB). 67

Bei Verbraucherverträgen - zu denen auch vom Arbeitgeber vorformulierte Verträge mit Arbeitnehmern gehören (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu V der Gründe, BAGE 115, 19*) - sind bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung dieser Umstände kann sowohl zur Unwirksamkeit einer nach generell-abstrakter Betrachtung wirksamen Klausel als auch zur Wirksamkeit einer nach typisierter Inhaltskontrolle unwirksamen Klausel führen (*vgl. BAG 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 69; 21. August 2012 - 3 AZR 698/10 - Rn. 27, BAGE 143, 30*). 68

(b) Danach liegt keine unangemessene Benachteiligung der Klägerin vor. 69

(aa) Die Bestimmungen in der Änderungsvereinbarung sind mit dem gesetzlichen Leitbild des § 779 BGB nicht unvereinbar. 70

§ 779 BGB geht davon aus, dass ein im Hinblick auf ein Rechtsverhältnis bestehender Streit oder eine rechtliche Ungewissheit durch gegenseitiges Nachgeben beseitigt werden soll. Eine lediglich einseitige Umgestaltung eines Rechtsverhältnisses steht mit diesem Modell in Widerspruch, weil ihr kein gegenseitiges Nachgeben zugrunde liegt (*vgl. auch BAG 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 74; 15. März 2005 - 9 AZR 502/03 - zu II 2 c bb (3) der Gründe, BAGE 114, 97*). Entscheidend ist, ob bei wertender Betrachtung unter Einbe- 71

ziehung auch der den Vertragsschluss begleitenden Umstände eine unangemessen benachteiligende einseitige Festsetzung der Bedingungen vorliegt (vgl. BAG 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 76).

Das ist vorliegend nicht der Fall. Die Beklagte befand sich in den Jahren 2008 und 2009 in einer ihre Existenz bedrohenden wirtschaftlichen Lage. Angesichts dieser Umstände war ihre Annahme, die Zusage einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch die Versorgungskasse hinsichtlich der zukünftigen Zuwächse widerrufen zu können, rechtlich nicht fernliegend. Auch die Frage, ob die Beklagte ihre bisherige Praxis, unter bestimmten Voraussetzungen Versorgungsrechte zu erteilen, einseitig einstellen durfte, war bei Abschluss der Änderungsvereinbarung höchststrichterlich noch nicht abschließend geklärt. Aufgrund ihrer erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten hatte die Beklagte zudem ein Interesse daran, ihr bislang geltendes beamtenähnliches Versorgungssystem insgesamt rechtssicher abzulösen. Vor diesem Hintergrund enthält die Änderungsvereinbarung - gemessen am Grundsatz gegenseitigen Nachgebens - keine unangemessen benachteiligende einseitige Festsetzung der Versorgungsbedingungen. Durch die Änderungsvereinbarung werden das bisherige beamtenähnliche Versorgungssystem und damit auch eine mögliche Verpflichtung der Beklagten auf Abschluss eines Versorgungsvertrags nicht ersatzlos aufgehoben. Vielmehr gewährt die Beklagte den betroffenen Arbeitnehmern auch für die Zukunft weiterhin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der VO 2010. Damit haben die Arbeitnehmer, die das Angebot angenommen haben, weiterhin die Möglichkeit, für zukünftige Beschäftigungszeiten Versorgungsanswartschaften zu erwerben.

72

Der Einwand, die Klägerin habe im Fall der Ablehnung des Angebots der Beklagten eine Versorgungslücke für sich und ihre Familie befürchtet, rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Es bestand nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Beklagte zum Zeitpunkt des Änderungsangebots eine unklare Rechtslage, die für beide Seiten mit wirtschaftlichen Risiken verbunden war. Die Beklagte hat auch nicht dadurch unangemessenen Druck auf die Arbeitnehmer ausgeübt, dass sie sich einer eindeutig nicht berechtigten Rechtsposition berührt hat. Vor diesem Hintergrund diene daher der Abschluss der Änderungs-

73

vereinbarung der Planungssicherheit beider Parteien. Durch die Annahme des Angebots hat die Klägerin es vorgezogen, Gewissheit über den Umfang ihrer Versorgungsansprüche zu erlangen.

(bb) Das im Schuldrecht verankerte und anerkannte Äquivalenzprinzip gebietet vorliegend kein anderes Ergebnis. 74

Das Äquivalenzprinzip, das zu den Rechtsgrundsätzen iSd. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gehört, dient dazu, das ursprünglich von den Parteien festgelegte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung zu erhalten (*vgl. etwa BAG 19. Februar 2014 - 5 AZR 920/12 - Rn. 22 mwN*). Vereinbarungen, durch die der Arbeitnehmer durch einseitigen Verzicht oder Erlass ohne rechtfertigende sachliche Gründe und kompensatorische Gegenleistung bereits entstandene Ansprüche verliert, sind hiermit nicht in Einklang zu bringen (*vgl. BAG 19. Februar 2014 - 5 AZR 920/12 - Rn. 22 ff.; 21. Juni 2011 - 9 AZR 203/10 - Rn. 44 mwN, BAGE 138, 136*). Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn zwischen den Parteien Streit oder eine rechtliche Ungewissheit über das Rechtsverhältnis besteht. Eine derartige Unsicherheit kann - wie vorliegend - entsprechend dem Rechtsgedanken des § 779 BGB im Wege des gegenseitigen Nachgebens beseitigt werden. 75

(cc) Eine unangemessene Benachteiligung durch die Änderungsvereinbarung ergibt sich auch weder daraus, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht hinreichend deutlich darüber aufgeklärt wurden, wie sich eine Ablehnung des Angebots auf ihre Versorgung auswirkt, noch daraus, dass die Beklagte die Möglichkeit zur Annahme des Angebots zeitlich befristet hat. 76

Die Beklagte hat die betroffenen Arbeitnehmer in dem Begleitschreiben vom 5. Februar 2010 über die ihrer Ansicht nach eintretenden Folgen bei einer nicht innerhalb der Frist erfolgenden Annahme des Angebots ausreichend unterrichtet. Die den Arbeitnehmern eingeräumte Annahmefrist von über vier Wochen war hinreichend lang. Im Übrigen bestand noch nach Ablauf der Frist bis zum 31. Dezember 2014 die Möglichkeit, dem Wechsel in die VO 2010 zuzustimmen. 77

(dd) Entgegen der Annahme der Revision rechtfertigt der Umstand, dass die Klägerin aufgrund ihrer Mutterschutz- und Elternzeit nicht von allen im Intranet der Beklagten veröffentlichten Informationen Kenntnis genommen hat oder nehmen konnte, kein anderes Ergebnis. Die Klägerin hatte aufgrund der ihr von der Beklagten übermittelten Informationen Kenntnis davon, dass die Beklagte die beamtenmäßige Versorgung ihrer Arbeitnehmer abschaffen wollte. Zudem hat die Beklagte ihr in den Schreiben vom 25. November 2009, 28. Januar 2010 und 5. Februar 2010 angeboten, sich bei einem weiter gehenden Informationsbedarf an die eigens hierfür von der Beklagten eingerichtete E-Mail-Adresse zu wenden. Die Inanspruchnahme dieser Informationsmöglichkeiten war für die Klägerin zumutbar. Damit liegt auch insoweit keine unangemessene Benachteiligung vor. 78

d) Die Änderungsvereinbarung verstößt auch nicht gegen § 3 BetrAVG. Die Vorschrift findet nur auf Vereinbarungen Anwendung, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Vereinbarungen im laufenden Arbeitsverhältnis - wie im Streitfall - werden nicht erfasst (vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 88/15 - Rn. 34 mwN). 79

e) Die Beklagte hat nicht gegen den aus § 242 BGB folgenden Grundsatz des Verbots widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) verstoßen. Auch wenn sie die Rechtsposition eingenommen hat, sie dürfe die Erteilung von Versorgungsrechten einseitig einstellen, ist es nicht missbräuchlich, wenn sie zur Absicherung ihrer Rechtsauffassung eine Klärung im Wege einer vergleichweisen Einigung herbeiführt. Die Rechtsordnung lässt widersprüchliches Verhalten grundsätzlich zu. Eine Partei darf ihre Rechtsansicht ändern (vgl. BAG 11. November 2014 - 3 AZR 849/11 - Rn. 64 mwN). Widersprüchliches Verhalten ist nur dann missbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand entstanden ist oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 57 mwN). Beides ist nicht der Fall. 80

2. Die Klägerin kann nicht wegen einer wesentlichen Änderung der Geschäftsgrundlage nach § 313 Abs. 1, Abs. 3 Satz 1 BGB wirksam von der Ände- 81

rungsvereinbarung zurücktreten. Durch die Entscheidungen des Senats vom 15. Mai 2012 (*ua.* - 3 AZR 610/11 - BAGE 141, 222) ist die Geschäftsgrundlage für die Vereinbarung nicht nach § 313 Abs. 1 iVm. Abs. 2 BGB weggefallen. Deren Zweck bestand vielmehr darin, die bestehende rechtliche Unsicherheit über die Berechtigung der Beklagten, die Erteilung von Versorgungsrechten einseitig einzustellen, abschließend zu beseitigen.

3. Der Klägerin steht auch kein Anspruch auf Aufhebung der Änderungsvereinbarung unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes nach § 280 Abs. 1, § 241 Abs. 2, § 249 BGB zu. Entgegen der Ansicht der Revision hat die Beklagte keine Nebenpflichten iSd. § 241 Abs. 2 BGB verletzt. 82

a) Der Arbeitgeber ist aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht verpflichtet, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer. Daraus können sich Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben (*vgl. BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11 - Rn. 15 mwN, BAGE 147, 155*). 83

Die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitgebers beschränken sich zwar nicht darauf, den Arbeitnehmern keine falschen und unvollständigen Auskünfte zu erteilen. Der Arbeitgeber kann zur Vermeidung von Rechtsnachteilen auch gehalten sein, von sich aus geeignete Hinweise zu geben. Grundsätzlich hat allerdings jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handelns zu verschaffen. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden 84

Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab (vgl. BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11 - Rn. 16 mwN, BAGE 147, 155).

b) Nach diesen Grundsätzen liegt kein pflichtwidriges Verhalten der Beklagten vor. 85

aa) Entgegen der Ansicht der Revision musste die Beklagte die Klägerin nicht über das rechtliche Risiko bei der einseitigen Einstellung der beamtenähnlichen Versorgung oder eine mögliche Erforderlichkeit der individuellen Zustimmung hierfür unterrichten. Die Frage der Zulässigkeit des Vorgehens der Beklagten war Gegenstand zahlreicher gerichtlicher Verfahren. Im Hinblick auf diese laufenden Verfahren bestand für die Beklagte keine Obliegenheit, auf eine mögliche Fehlerhaftigkeit ihrer sowohl in als auch außerhalb der Verfahren vertretenen Rechtsauffassung hinzuweisen. 86

Zudem war für die Beklagte nicht erkennbar, dass bei der Klägerin insoweit ein Informationsbedürfnis bestand. Angesichts der jahrzehntelangen Handhabung der Beklagten, nach einer gewissen Beschäftigungszeit und bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen, mit den Arbeitnehmern Versorgungsverträge abzuschließen, musste sich die Frage, ob die Beklagte berechtigt war, diese Praxis einseitig einzustellen, für die Klägerin aufdrängen. Entsprechend hatten auch zahlreiche Arbeitnehmer Klagen gegen die Beklagte auf Erteilung eines Versorgungsrechts erhoben. Die Beklagte hatte der Klägerin darüber hinaus mit Schreiben vom 25. November 2009 Informationen zur Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems übersandt und sie mit Schreiben vom 18. Januar 2010 zur Informationsveranstaltung eingeladen, auf der - ausweislich des Inhalts des Schreibens - weitere Fragen beantwortet werden konnten. Zudem hat sie sowohl im Schreiben vom 25. November 2009 als auch in den weiteren Schreiben vom 18. Januar 2010 und vom 5. Februar 2010 darauf hingewiesen, dass die Klägerin die Möglichkeit habe, sich bei Fragen an die eigens hierfür von der Beklagten eingerichtete E-Mail-Adresse zu wenden. Angesichts dessen durfte die Beklagte davon ausgehen, dass die Klägerin sich bei einem durch ihre vorübergehende Nichtbeschäftigung im Betrieb bedingten weiteren Informationsbedürfnis an sie wenden würde. 87

bb) Die Beklagte war auch nicht gehalten, die Klägerin noch weiter über den Inhalt und die Bedeutung der beamtenähnlichen Versorgung sowie über die Unterschiede zwischen dem System nach der VO 2010 und der alten beamtenähnlichen Versorgung zu unterrichten. Für die Beklagte bestand keine Veranlassung anzunehmen, dass die Klägerin insoweit noch ein individuelles Informationsbedürfnis hatte. Der Inhalt des „neuen“ Systems nach der VO 2010 war der Klägerin mit der DV 2009 übersandt worden. Die Beklagte durfte sich darauf verlassen, dass die Klägerin diesen zur Kenntnis nehmen würde. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin annähme, dass ihr nicht alle mit dem Abschluss eines Versorgungsvertrags verbundenen Vorteile bekannt gewesen sind, musste die Beklagte nicht mit einem weiter gehenden Unterrichtsbedarf bei der Klägerin rechnen. Der Inhalt der beamtenähnlichen Versorgung ergab sich aus dem Mitarbeiterhandbuch. Angesichts der in den drei Schreiben enthaltenen Hinweise, dass die Klägerin sich bei Fragen an die Beklagte wenden könne, durfte diese darauf vertrauen, dass sich die Klägerin bei einem weiter gehenden Informationsbedürfnis zu den Inhalten des Versorgungsrechts bei ihr melden würde.

cc) Die Beklagte musste die Klägerin nicht darauf hinweisen, dass es sich bei der Vereinbarung der Parteien um eine Art „Klageverzichtsvertrag oder Vergleich“ handelte. Vor dem Hintergrund der bei der Beklagten bestehenden Situation war angesichts des Inhalts der Anlage 3a für die Klägerin erkennbar, dass der darin angebotenen Vereinbarung eine entsprechende Wirkung zukam.

dd) Anders als von der Revision angenommen, hat die Beklagte der Klägerin keine Falschauskünfte erteilt noch sie „wissentlich und willentlich getäuscht“. Soweit sich die Beklagte trotz der damit verbundenen rechtlichen Risiken für berechtigt gehalten hat, den Abschluss von Versorgungsverträgen für die Zukunft einseitig und damit ohne Einverständnis der Arbeitnehmer einzustellen, hat sie erkennbar lediglich eine - wenn auch letztlich unzutreffende - Rechtsmeinung vertreten, nicht jedoch die Arbeitnehmer über eine bestimmte - objektive - Rechtslage unterrichten wollen. Die Beklagte hat diese Rechtsauffassung auch nicht wider besseres Wissen kundgetan. Zwar gab es bei ihr in-

terne Stellungnahmen, die gegen die Rechtsansicht der Beklagten sprachen. Die Beklagte hat jedoch ein externes Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, welches im Mai 2009 zu dem Ergebnis kam, die Beklagte könne ihre bisherige Praxis zur Erteilung von Versorgungsrechten beenden. Die Beklagte war berechtigt, sich diese Rechtsansicht des externen Gutachters zu eigen zu machen. Die zahlreichen hiergegen eingeleiteten Gerichtsverfahren zeigen, dass eine Reihe von Arbeitnehmern diese Auffassung der Beklagten nicht teilten. Auch die Klägerin hätte daher in Erwägung ziehen können, dass die Ansicht der Beklagten unzutreffend sein konnte.

- II. Hinsichtlich des Hilfsantrags ist die Revision ebenfalls erfolglos. Bei der Beklagten bestand keine - vom Abschluss eines Versorgungsvertrags unabhängige - betriebliche Übung auf Gewährung der im Hilfsantrag genannten Rechte. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht (*vgl. etwa BAG 12. August 2014 - 3 AZR 194/12 - Rn. 49*). Daran fehlt es vorliegend. Grundlage für die bei der Beklagten in der Vergangenheit erfolgte Gewährung des im Hilfsantrag aufgeführten Kündigungsschutzes und der Ansprüche auf Beihilfe und Unfallfürsorge nach den jeweils für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Regelungen war der jeweils mit dem Arbeitnehmer abgeschlossene Versorgungsvertrag. 91
- III. Einer Vorlage an den EuGH nach Art. 267 AEUV bedarf es nicht (*dazu ausf. BAG 15. November 2016 - 3 AZR 582/15 - Rn. 104*). 92
- IV. Die Hilfswiderklage der Beklagten ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 93

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

94

Zwanziger

Ahrendt

Wemheuer

Schmalz

Blömeke