

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 11. Oktober 2016
- 1 AZR 679/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:111016.U.1AZR679.14.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 28. September 2011
- 19 Ca 3630/11 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 19. August 2014
- 6 Sa 345/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Bindungswirkung an die rechtliche Beurteilung des Revisionsgerichts

Bestimmungen:

BGB § 242, ZPO § 138 Abs. 3, § 561, § 563 Abs. 2; BayPVG Art. 68
Abs. 1 Satz 1, Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 12

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 679/14
6 Sa 345/14
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Oktober 2016

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Oktober 2016 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Rich-

ter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Fritz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. August 2014 - 6 Sa 345/14 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 28. September 2011 - 19 Ca 3630/11 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten von Berufung und Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung. 1

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Juli 1999 bis zum 31. Dezember 2010 beschäftigt. Nach dem von den Parteien im Oktober 2009 vereinbarten Aufhebungsvertrag endete das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Beklagten aus betriebsbedingten Gründen. 2

Die Beklagte traf mit dem Personalrat bereits am 1. Februar 2008 die Vereinbarung „Strategie der BayernLB - Personelle Veränderungsprozesse“ (*Strategiepapier*), welche auszugsweise lautet: 3

„0. Vorbemerkung

Vor dem Hintergrund immer wieder erforderlicher strategischer und geschäftspolitischer Veränderungen soll diese Vereinbarung angemessene und sozial ausgewogene Handlungsmöglichkeiten für die notwendigen personellen Veränderungen zur Verfügung stellen.

Um alle Beschäftigten zu befähigen, an der Umsetzung der Strategie mitzuwirken und die Beschäftigten bestmöglich einzusetzen, werden personalwirtschaftliche Veränderungen erforderlich, die im Einvernehmen mit den betroffenen

Beschäftigten und ohne soziale Härten durchgeführt werden sollen.

Zur Wahrung größtmöglicher Gleichheit, sozialer Gerechtigkeit und Ausgewogenheit sieht der Vorstand folgende generelle Verfahrensweise zur Feststellung der geeigneten und erforderlichen Veränderungen für einen Beschäftigten vor (Nr. 1) und stellt für die Umsetzung der Veränderungen ein Instrumentarium (Nr. 2) zur Verfügung.

1. Vorgehensweise

1.1. Aufgaben der GB/GF

Die GB/GF stellen fest, welche Anzahl Beschäftigten sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben bei der Umsetzung der Strategie benötigen und welche Qualifikationen die Beschäftigten benötigen, um die Strategie erfolgreich umzusetzen.

Die GB/GF benennen auf dieser Basis die Beschäftigten, die zur Mitwirkung an der Umsetzung der Strategie

- einer Qualifizierungsmaßnahme bedürfen oder
- eine andere Arbeitsaufgabe in der BayernLB aufnehmen sollen oder
- für die die GB/GF bzw. die BayernLB keinen adäquaten Arbeitsplatz mehr haben.

Die zuständigen Führungskräfte informieren gemeinsam mit dem Bereich Personal die betroffenen Beschäftigten und begründen dabei ihre Einschätzung im Sinne von Nr. 1.1.

...“

Unter Nr. 2. heißt es, dass Qualifizierung und das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes Vorrang für die Gestaltung der notwendigen Veränderungen haben und nach Möglichkeit zum Erfolg führen sollen. Nr. 2.3. Satz 1 lautet:

„Beschäftigte, die weder nach Qualifizierung noch nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes zur Umsetzung der Strategie beitragen können, erhalten ein Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

Nr. 2.3.1. regelt die Einzelheiten zur Berechnung der Abfindung. In einem *(nicht numerisch benannten)* Abs. 7 der Nr. 2.3.1. ist eine „Sprinterprämie“ von 50 vH des gesamten Abfindungsbetrags vorgesehen, wenn der Aufhe-

bungsvertrag innerhalb von drei Wochen nach Aushändigung oder Zugang des konkreten Angebots geschlossen wird. Die Absätze 8 und 9 bestimmen als „sonstige Konditionen“, dass alle tariflichen und betrieblichen Leistungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden und die Betriebsbindungsregelungen in den Bonusvereinbarungen keine Anwendung finden. Das Strategiepapier begründet nach Nr. 3. Satz 1 keinen Rechtsanspruch einzelner Beschäftigter auf Abschluss einer Veränderungs- oder Beendigungsvereinbarung iSd. Nr. 2.

Am 19. November 2009 schloss die Beklagte mit dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung „Vereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung“ (*VO Umstellung*), nach deren Nr. II Satz 1 ab dem 1. Januar 2010 die „Versorgungsordnung 2010“ (*VO 2010*) gilt. In der Präambel der *VO Umstellung* ist ua. angegeben, dass aufgrund der nach Einschätzung der Beklagten schwierigen wirtschaftlichen Lage eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung in der bisherigen Form und dem bisherigen finanziellen Aufwand nicht mehr tragbar ist und in der Dienstvereinbarung ausschließlich die Grundsätze der Verteilung des für ein ablösendes System der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung gestellten Budgets geregelt sind. Nr. III Satz 1 und Satz 2 *VO Umstellung* lauten:

6

„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. Ausgenommen hiervon sind Beschäftigte, die nach der Vereinbarung ‚Strategie der Bayern LB - Personelle Veränderungsprozesse - vom 01.02.2008‘ - (Instrumentarium zum Personalabbau) eine Beendigungsvereinbarung abgeschlossen haben oder auf dieser Grundlage abschließen werden.“

Nach Nr. III Ziff. 2 *VO Umstellung* erhalten Beschäftigte, die der Überführung ihrer Versorgungsanwartschaft zustimmen, eine „Wechselprämie“. Nr. III Ziff. 5 *VO Umstellung* sieht im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. März 2013 durch Kündigung des Beschäftigten oder durch

7

verhaltensbedingte Kündigung eine näher ausgestaltete Kürzung der Wechselprämie vor.

Den Wunsch des Klägers, seine Anwartschaft in die neue Versorgungsordnung zu überführen, lehnte die Beklagte ab. 8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne den Wechsel in das neue Versorgungssystem beanspruchen. Der in Nr. III Satz 2 VO Umstellung enthaltene Ausschluss sei nicht wirksam. Die Regelung verstoße gegen das Gebot der Normenklarheit, weil das Strategiepapier nicht veröffentlicht oder den Mitarbeitern zugänglich gemacht worden sei, und gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Auch beruhe sein Aufhebungsvertrag nicht auf dem Strategiepapier. 9

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 10
die Beklagte zu verurteilen, das Angebot des Klägers, seine bis 31. Dezember 2009 erworbenen Versorgungsansprüche gemäß Dienstvereinbarung vom 19. November 2009 in die Versorgungsordnung 2010 zu überführen und ihn ab 1. Januar 2010 nach der Versorgungsordnung 2010 zu versichern, anzunehmen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 11

Das Arbeitsgericht hat - soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse - den noch anders formulierten Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm auf die Berufung des Klägers stattgegeben und ausgeführt, Nr. III Satz 2 VO Umstellung verstoße gegen das für Dienstvereinbarungen geltende Schriftformerfordernis nach Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG. Auf die Revision der Beklagten hat der Senat mit Urteil vom 18. März 2014 (- 1 AZR 807/12 - BAGE 147, 273) das Berufungsurteil aufgehoben und den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat im neuerlichen Berufungsverfahren dem Antrag des Klägers entsprochen und angenommen, der Wirksamkeit von Nr. III Satz 2 VO Umstellung stehe das Gebot der Normenklarheit entgegen. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten, mit der diese die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils erstrebt. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, Nr. III Satz 2 VO Umstellung sei im Hinblick auf das Gebot der Normenklarheit unwirksam, verstößt gegen § 563 Abs. 2 ZPO. Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, die sich nicht aus anderen Gründen als richtig erweist. Auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen ist die Sache zur Entscheidung reif. Der Kläger hat keinen Anspruch auf einen Wechsel in die VO 2010. 13

I. Das angefochtene Urteil ist bereits deshalb rechtsfehlerhaft, weil das Landesarbeitsgericht bei seiner neuerlichen Entscheidung gegen die Bindungswirkung nach § 563 Abs. 2 ZPO verstoßen hat. 14

1. Das Landesarbeitsgericht ist gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 2 ZPO an die rechtliche Beurteilung des ersten Revisionsurteils vom 18. März 2014 (- 1 AZR 807/12 - BAGE 147, 273) gebunden, die der Aufhebung zugrunde gelegen hat. Die Bindungswirkung betrifft die rechtliche Beurteilung durch das Revisionsgericht, die der Aufhebung der angefochtenen Entscheidung zugrunde liegt und zur Zurückverweisung geführt hat. Damit soll vermieden werden, dass die endgültige Entscheidung der Sache dadurch verzögert oder gar verhindert wird, dass sie ständig zwischen Berufungsgericht und Revisionsgericht wechselt, weil keines der beiden Gerichte seine Rechtsauffassung ändert (vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 19 mwN). Rechtliche Beurteilung sind die Rechtsausführungen in ihrer Gesamtheit und daher auch die Erheblichkeit einer Tatsache für die anzuwendende Norm (Thomas/Putzo/Reichold ZPO 37. Aufl. § 563 Rn. 4). Einzubeziehen sind ebenso die denknotwendigen Voraussetzungen für die rechtliche Beurteilung des Revisionsgerichts (vgl. BVerwG 3. November 2011 - 2 B 1/11 - Rn. 7 mwN). 15

2. Danach verstößt die Würdigung des Berufungsgerichts, der Ausnahmetatbestand der Nr. III Satz 2 VO Umstellung verstoße gegen das Gebot der Normenklarheit und sei deshalb unwirksam, gegen § 563 Abs. 2 ZPO. 16

- a) Das Landesarbeitsgericht hat diese Annahme ausschließlich darauf gestützt, das von Nr. III Satz 2 VO Umstellung in Bezug genommene Strategiepapier sei nicht bekannt gemacht worden und es habe für die betroffenen Arbeitnehmer keine Möglichkeit einer allgemeinen Kenntnisnahme bestanden. 17
- b) Der Senat ist allerdings in seiner Entscheidung vom 18. März 2014 (- 1 AZR 807/12 - BAGE 147, 273) - eigenständig und tragend neben den Ausführungen, dass bei Abschluss der VO Umstellung das Schriftformerfordernis des Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG gewahrt worden ist (*hierzu Rn. 15 bis 20*) - davon ausgegangen, dass die VO Umstellung nicht deshalb unwirksam ist, weil die Beklagte ihrer aus Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG folgenden Pflicht nicht genügt hat, (auch) das Strategiepapier in geeigneter Weise bekanntzugeben (*hierzu Rn. 21 bis 23*). Das hat das Landesarbeitsgericht offenkundig missachtet, wenn es - unter Heranziehung des Gebots der Normenklarheit - aus der Nichtbekanntgabe des Strategiepapiers eine Unwirksamkeitsfolge zieht. 18
- c) Im Übrigen findet die vom Berufungsgericht vertretene Auffassung in den von ihm vor allem herangezogenen Entscheidungen des Senats vom 28. April 2009 (- 1 AZR 18/08 -) und des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 22. August 2006 (- 3 AZR 319/05 -) keine Stütze. Vorliegend steht, anders als in dem vom Senat am 28. April 2009 entschiedenen Verfahren, eindeutig fest, auf welchen genau identifizierbaren, konkreten Regelungstext - das Strategiepapier - in Nr. III Satz 2 VO Umstellung Bezug genommen wird. Es geht auch nicht - wie in dem Verfahren vor dem Dritten Senat - um eine Betriebsrente nach Maßgabe der jeweils gültigen Satzung einer Zusatzversorgungskasse, welche zu ihrer Wirksamkeit grundsätzlich der (öffentlichen) Bekanntmachung bedarf. 19
- II. Die angefochtene Entscheidung erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Insbesondere verstößt das Strategiepapier nicht seinerseits gegen das Gebot der Normenklarheit. Zu dieser Frage hat sich der Senat in dem vorangegangenen Revisionsurteil schon deshalb nicht verhalten können, weil das Strategiepapier im Zeitpunkt seiner Entscheidung von der Beklagten nur in Auszügen vorgelegt war. Als von Nr. III Satz 2 VO Umstellung in 20

Bezug genommenes Regelungswerk ist es nicht unbestimmt. Das Strategiepapier mag auslegungsbedürftig sein. Dem Gebot der Klarheit und Bestimmtheit von Rechtsnormen steht jedoch prinzipiell nicht entgegen, dass diese auslegungsbedürftig sind, unbestimmte Rechtsbegriffe oder Generalklauseln enthalten (*vgl. zB BAG 29. Januar 1980 - 1 ABR 45/79 - zu B V der Gründe, BAGE 32, 381*).

- III. Im Hinblick auf das im erneuten Berufungsverfahren vollständig vorgelegte Strategiepapier kann der Senat in der Sache selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Antrag des Klägers zur Überführung seiner Anwartschaft in das neue Versorgungssystem anzunehmen. Ein dahin gehender Anspruch des Klägers folgt nicht aus der VO Umstellung. 21
1. Der Kläger unterfällt als ein vor dem 1. Januar 2002 bei der Beklagten eingetretener Beschäftigter prinzipiell dem Personenkreis, welcher nach Nr. III Satz 1 VO Umstellung seine Anwartschaft gegenüber der Versorgungskasse in die Versorgungsordnung 2010 überführen kann. 22
2. Nach Nr. III Satz 2 VO Umstellung ist sein Überführungsanspruch jedoch ausgeschlossen. Der Kläger hat eine Beendigungsvereinbarung im Sinn dieser Vorschrift geschlossen. Die Ausnahmeregelung verletzt weder den personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayPVG noch ist es der Beklagten nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf sie zu berufen. 23
- a) Das Landesarbeitsgericht ist frei von Rechtsfehlern davon ausgegangen, dass die Parteien mit dem im Oktober 2009 geschlossenen Aufhebungsvertrag eine Beendigungsvereinbarung iSd. Nr. III Satz 2 VO Umstellung vereinbart haben. 24
- aa) Nach Nr. III Satz 2 VO Umstellung sind von der Überführungsmöglichkeit ihrer Anwartschaften gegenüber der Versorgungskasse in die neue Versorgungsordnung die Beschäftigten ausgenommen, die nach dem Strategiepapier 25

eine Beendigungsvereinbarung abgeschlossen haben oder auf dieser Grundlage abschließen werden. Das Landesarbeitsgericht hat nach Auslegung dieser Regelung zutreffend angenommen, dem Begriff „nach“ komme der Bedeutungsgehalt „auf der Grundlage von“ oder „entsprechend“ zu. Das Strategiepapier enthält seinerseits unter Nr. 2.3. verschiedene Bestimmungen zum Aufhebungsvertrag. Entgegen der offensichtlich vom Kläger vertretenen Auffassung ist nicht von Belang, ob dem Abschluss des Aufhebungsvertrags die in Nr. 1. Strategiepapier niedergelegte „Vorgehensweise“ vorangegangen ist oder ob die Beklagte eine - in dem Strategiepapier allerdings in der Tat nicht näher benannte - Strategie formell benannt hat. Eine solche - mit den Worten des Klägers „Kausalität des Aufhebungsvertrags“ - verlangt Nr. III Satz 2 VO Umstellung iVm. Nr. 2.3. Strategiepapier nicht.

(1) Das Strategiepapier ist zwar eine Dienstvereinbarung. Auch kommt der Personalvertretung nach Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 12 BayPVG ein Mitbestimmungsrecht zu bei der Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen. Dieser Umstand kann grundsätzlich dafür sprechen, bei einer auf der Grundlage des Mitbestimmungsrechts nach Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 12 BayPVG geschlossenen Dienstvereinbarung, welche bestimmte prozedurale Regeln aufstellt, diese als individuell-schützend und damit ggf. konstitutiv für näher gestaltete Rechte der Beschäftigten anzusehen. 26

(2) Das Strategiepapier enthält aber keine Sozialplanregelungen iSv. Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 12 BayPVG. Dies belegt der nach Nr. 3. Strategiepapier verlautbarte Wille von Dienststelle und Personalrat, mit der Vereinbarung werde kein Rechtsanspruch einzelner Beschäftigter auf Abschluss einer Veränderungs- oder Beendigungsvereinbarung begründet. Die Vereinbarung regelt damit Verpflichtungen der Beklagten gegenüber der Personalvertretung im Hinblick auf die in Satz 1 und Satz 3 der Vorbemerkung angesprochenen „Handlungsmöglichkeiten für die notwendigen personellen Veränderungen“ sowie die „generelle Verfahrensweise“ und Sicherstellung eines „Instrumentariums“ für die 27

Umsetzung von Veränderungen. Ebenso bestimmt Nr. 2.3. Satz 1 des Strategiepapiers lediglich eine Bindung der Beklagten gegenüber dem Personalrat, Beschäftigten, die weder nach Qualifizierung noch nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes zur Umsetzung der Strategie beitragen können, einen Antrag zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags anzubieten. Nach diesem Verständnis liegt in dem Antrag der Beklagten gegenüber einem Arbeitnehmer, einen Aufhebungsvertrag zu den in Nr. 2.3.1. des Strategiepapiers näher beschriebenen Konditionen zu schließen, zugleich deren Einschätzung, dass es sich um einen Beschäftigten handelt, der „weder nach Qualifizierung noch nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes zur Umsetzung der Strategie beitragen“ kann. Der Antrag indiziert, dass der Arbeitnehmer die Voraussetzungen iSv. Nr. 2.3. Satz 1 des Strategiepapiers erfüllt. Eine solche Interpretation ist nicht zuletzt deshalb sachgerecht, weil es dem Arbeitnehmer freisteht, den Antrag anzunehmen oder abzulehnen. Mit der Verweisung der Ausnahmeregelung nach Nr. III Satz 2 VO Umstellung ist nichts anderes gemeint, als dass es sich um eine Beendigungsvereinbarung zu den Konditionen des in dem Strategiepapier gestalteten Aufhebungsvertrags handelt. Auf eine Kausalität zwischen Aufhebungsvertrag und Strategie haben die Beklagte und der Gesamtpersonalrat nicht abgehoben.

bb) Einen solchen Aufhebungsvertrag haben die Parteien geschlossen. Der Kläger hat sich zu dem Inhalt seiner Beendigungsvereinbarung auf entsprechenden Vortrag der Beklagten lediglich dahingehend eingelassen, er habe „womöglich“ die Konditionen (nach dem Strategiepapier) „erhalten“. Dies stellt kein substantiiertes Bestreiten dar; das tatsächliche Vorbringen der Beklagten hierzu gilt als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO). 28

b) Entgegen der Auffassung des Klägers verstößt die Ausnahmeregelung nach Nr. III Satz 2 VO Umstellung nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayPVG. 29

aa) Nach Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayPVG haben Dienststelle und Personalrat dafür zu sorgen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Danach ist der Gleichbehandlungsgrundsatz iSd. 30

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einzuhalten (*Aufhauser/Warga/Schmitt-Moritz BayPVG 8. Aufl. Art. 68 Rn. 33; Ballerstedt/Schleicher/Faber BayPVG Stand Juli 2015 Art. 68 Rn. 15a*). Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende personalvertretungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Dabei kann auch in dem Unterlassen einer Regelung für vergleichbare Personengruppen eine rechtfertigungsbedürftige Ungleichbehandlung liegen (*vgl. BAG 30. September 2014 - 1 AZR 1083/12 - Rn. 14 f. mwN, BAGE 149, 195*).

bb) Anders als der Kläger meint, wird die sachliche Rechtfertigung für die Unterscheidung der Beschäftigten iSv. Nr. III Satz 1 VO Umstellung und iSv. Nr. III Satz 2 VO Umstellung aus Rechtsgründen nicht dadurch in Frage gestellt, dass Mitarbeiter, die ihre Arbeitsverhältnisse selbst kündigen oder denen verhaltensbedingt gekündigt wird, nicht unter die Ausnahmeregelung nach Nr. III Satz 2 VO Umstellung fallen. Der Kläger übersieht, dass für diese - mit der Personengruppe nach Nr. III Satz 1 VO Umstellung nicht vergleichbare - Beschäftigtengruppe besondere Vorschriften nach Nr. III Ziff. 5 VO Umstellung gelten. Entgegen der Ansicht des Klägers bestimmt sich die Vergleichbarkeit der jeweiligen Personengruppen auch nicht - wie bei Sozialplänen - nach dem Kompensationsbedarf eines Arbeitsplatzverlustes, sondern nach der Anreizfunktion der VO Umstellung, die im Falle eines Arbeitsverhältnisses, dessen Beendigung im Zeitpunkt des Abschlusses der Dienstvereinbarung bereits vereinbart war, ins Leere geht.

31

c) Der Beklagten ist es nicht nach § 242 BGB verwehrt, sich auf den Ausnahmetatbestand der Nr. III Satz 2 VO Umstellung zu berufen. Der Einwand eines Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB kann gerechtfertigt sein, wenn ein Vertragspartner seine Rechtsstellung durch unredliches Verhalten erworben hat. Solche Rechte sind grundsätzlich nicht schutzwürdig. Allerdings führt nicht jedes rechts- oder pflichtwidrige Verhalten stets oder auch nur regelmäßig zur Unzulässigkeit der Ausübung der hierdurch erlangten Rechtsstellung. Vielmehr

32

muss sich ein Vertragspartner die günstige Rechtsposition gerade durch das treuwidrige Verhalten verschafft haben (*BAG 17. März 2016 - 8 AZR 677/14 - Rn. 44 mwN*). Ein treuwidriges Verhalten der Beklagten im Rechtssinne hat der Kläger nicht dargelegt. Dazu beruft er sich allein auf den - von der Beklagten eingeräumten - Umstand, dass den Beschäftigten das Strategiepapier auch auf entsprechende Anforderung nicht zugänglich gemacht worden ist. Um hierin die rechtsmissbräuchliche Ausnutzung einer formalen Rechtsposition iSv. § 242 BGB zu sehen, fehlt es bereits an hinreichenden Anhaltspunkten für einen Zusammenhang zwischen dem Abschluss des Aufhebungsvertrags und dem „Zurückhalten“ des Strategiepapiers. Einen solchen Zusammenhang hat der Kläger nicht dargelegt. Hierfür ist auch sonst nichts ersichtlich.

Schmidt

Treber

Richterin K. Schmidt
ist wg. Erkrankung
an der Unterschrift
gehindert.

Schmidt

Fritz

N. Schuster