

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 15. November 2016  
- 3 AZR 184/16 -  
ECLI:DE:BAG:2016:151116.U.3AZR184.16.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 14. Juli 2015  
- 11 Ca 15569/13 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 26. Januar 2016  
- 9 Sa 788/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Änderungsvereinbarung - AGB-Kontrolle

Hinweis des Senats:

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

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 184/16  
9 Sa 788/15  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
15. November 2016

## 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 15. November 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt und Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Wischnath und Hormel für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Januar 2016 - 9 Sa 788/15 - 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 1992 bei der Beklagten beschäftigt. 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 Zurruesetzung nicht erwarten ließ. Der Versorgungsvertrag verpflichtet die Beklagte, den Arbeitnehmern bei Eintritt eines Versorgungsfalls Leistungen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zu gewähren. Zudem regelt der Vertrag Ansprüche auf Beihilfe und Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall sowie einen besonderen Kündigungsschutz. Arbeitneh- 3

mer, 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 Nettoehalts 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.“

Für Arbeitnehmer, die mit der Beklagten einen Versorgungsvertrag abgeschlossen hatten, erteilten das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und das Bayerische Staatsministerium des Innern am 11./24. März 1993 einen allgemeinen Gewährleistungsbescheid gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 (*nunmehr: Satz 3*) SGB VI. Hierin heißt es:

„...“

gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 SGB VI wird festgestellt, daß den Beschäftigten der Bayerischen Landesbank Girozentrale - rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts -, denen eine Versorgung nach den für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften vertraglich zugesichert wird, ab diesem Zeitpunkt Anwartschaft auf lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet und die Erfüllung der Gewährleistung gesichert ist. Diese Beschäftigten sind daher nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI ab dem Zeitpunkt der Verleihung dieser Anwartschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei.“

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.

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.

7

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

8

#### **„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 Pensionsrückstellungsberechnung nach IFRS ... kapitalisiert. ...

...

h) Ausgleich für Beitragslücke

Als pauschalierter 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.“



Mit Mitteilung vom 1. Dezember 2009 wies die Beklagte ihre Arbeitnehmer darauf hin, dass zur „Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung“ eine neue Intranetseite des Bereichs Personal eingerichtet wurde, in der ab sofort wichtige Dokumente - ua. die DV 2009 und eine Zusammenstellung von Fragen und Antworten zu diesem Thema - zu finden seien. 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 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: 10

„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 Informationsveranstaltungen über ihr neues Versorgungswerk am 25. Januar 2010 ein. Für verhinderte Mitarbeiter gab es mehrere weitere Termine. Mit Hilfe einer auf diesen Veranstaltungen verwendeten Präsentation zum Thema „Betriebliche Altersversorgung in der BayernLB - Neuordnung des Versorgungssystems“ informierte die Beklagte die 11

Arbeitnehmer über ihr neues Versorgungswerk. Auf Folie 14 der Präsentation heißt es auszugsweise:

**„Zusageformen der Altsysteme in der BayernLB**

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

Die im Intranet der Beklagten unter der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung (bAV) 2010 Fragen und Antworten“ veröffentlichte Zusammenstellung von „Fragen bis einschließlich 05.02.2010“ und „frühere Fragen - Stand 14.12.2009 und davor“ hat auszugsweise folgenden Inhalt:

12

„...“

**Versorgungsrecht (Direktzusage) - Bewertung der ,sonstigen Vorteile‘**

F: Wie werden die ,sonstigen Leistungen‘ aus der Direktzusage (Unkündbarkeit, Sozialversicherungsfreiheit = Nettovorteil, Hinterbliebenen-Versorgung, Beihilfe etc.) abgefunden?

A: Der Ablösebetrag verkörpert den Wert der Anwartschaft aus der betrieblichen Altersversorgung, die Hinterbliebenenversorgung ist darin enthalten. Die in der Frage genannten ,sonstigen Vorteile‘ stehen nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Wert der bAV-Versorgungsanwartschaft und sind daher nicht in der Bemessung der Ablösebeträge enthalten.

...

**Versorgungsrecht:**

F: Aus den Veröffentlichungen zur betrieblichen Altersversorgung geht hervor, dass die Schließung des Altsystems per 31.12.2009 vollzogen wird. Es stellt sich die Frage, ob ich nicht doch noch eine Direktzusage im Altsystem erhalten müsste, nachdem ich am xx.yy.2009 meine Bedingungen erfüllt habe. Ich verstehe nicht, warum mir die Direktzusage trotzdem nicht gewährt wurde? Das Altsystem schließt doch erst per 31.12.2009!

A: Die Zusagen des Versorgungsrechts (vertragliche Direktzusage) wurden bereits zu Beginn des Jahres zunächst ausgesetzt und dann endgültig eingestellt. Aus diesem Grunde haben Sie in 2009 auch keinen Versorgungsvertrag mehr bekommen. Die Folge war, dass Sie im Versorgungssystem ‚Versorgungskasse‘ geblieben sind und damit nicht mehr in das System ‚Versorgungsrecht‘ wechseln konnten. Nun wird das System ‚Versorgungskasse‘ geschlossen und durch die Versorgungsordnung 2010 abgelöst. Das ist ein eigenständiger Vorgang, der der Einstellung von Direktzusagen folgt. Ihr Rückschluss, dass Sie das Versorgungsrecht noch hätten erhalten müssen, ist daher falsch.

**Versorgungsrecht:**

F: Wie wird der konkrete Gehaltsverlust in der Phase vom verliehenen Versorgungsrecht bis zum Dienstzeitende mit 65. Lebensjahr ... in die Kalkulation der Einmalzahlung (Anm. Ablösebetrag) einfließen?

A: Es entsteht kein Gehaltsverlust, an der Höhe Ihres Gehalts ändert sich nichts. Was Sie meinen, ist der Nettovorteil, der sich nach der Zusage des Versorgungsrechts aus der Sozialversicherungsbefreiung ergeben hat. Die Sozialversicherungsbefreiung ist in den Sozialgesetzbüchern geregelt und somit nicht von der BayernLB begründet. ... Insoweit sind finanzielle Differenzen, die sich aus dem Wegfall der Sozialversicherungsbefreiung ergeben, nicht berücksichtigt.

**Beihilfe:**

F: Als bereits Privatversicherter wäre ich mit Versorgungsrecht bis zum Lebensende beihilfeberechtigt. Ohne Versorgungsrecht erhalte ich lediglich einen Zuschuss zur Krankenkasse in Höhe des maximal möglichen Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Krankenversicherung. Wie fließt dieser Nachteil in die Berechnung der Einmalzahlung ein?

A: Sie konnten nie mit Sicherheit von einer lebenslangen Beihilfeberechtigung ausgehen ...

Fazit: keine Berücksichtigung bei der Berechnung.“

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

13

**„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 wer-

den. 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 Quar-

tals 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:

14

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

...

**Empfangsbestätigung**

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 Wechselfprämie 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:

15

#### **„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 9. Februar 2010 unterzeichnete die Klägerin die in der Anlage 3a enthaltene Empfangsbestätigung und die „Zustimmung zur Überführung“. Die ausgefüllte und unterzeichnete Anlage 3a übermittelte sie innerhalb der vorgegebenen Frist an die Beklagte.

16

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. 17

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen stellte mit Schreiben vom 16. Juli 2012 fest, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer, mit denen die Beklagte auf der Grundlage der gerichtlichen Entscheidungen einen Versorgungsvertrag abschließt, weiterhin vom Gewährleistungsbescheid vom 11./24. März 1993 erfasst und damit in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei sind. 18

Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Beklagte müsse ihr ebenfalls den Abschluss eines Versorgungsvertrags anbieten. Die von ihr unterzeichnete Anlage 3a ändere hieran nichts. Das von der Beklagten darin unterbreitete Angebot beziehe sich nur auf die Überführung der bei der Versorgungskasse erworbenen Anwartschaften und die Teilnahme an der VO 2010. Ein Angebot zur einvernehmlichen Aufhebung des Versorgungsrechts habe die Klägerin dem Schreiben nicht entnehmen müssen. Eine etwaige in der Anlage 3a enthaltene Bestimmung 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 Folge habe. 19



Die Klägerin hat beantragt,

20

die Beklagte zu verurteilen, ihr mit Wirkung vom 1. September 2011 in Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag vom 1. Januar 1993 den Abschluss eines Versorgungsvertrags 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 Monats, in dem die Mitarbeiterin das nach der jeweiligen gesetzlichen Regelung für die bayerischen Staatsbeamten geltende Lebensalter für die Erfüllung der Altersgrenze vollendet oder mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Altersrente von der gesetzlichen Rentenversicherung be-

zieht. 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 festgelegte Lebensalter vollendet hat (derzeit: 64. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung 60. Lebensjahr).

### **§ 5. Vertragskündigung.**

(1) Die Mitarbeiterin kann ihren Arbeitsvertrag mit der Bank mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss kündigen. In diesem Falle erlöschen die Anwartschaften aus dieser Versorgungszusage; etwaige unverfallbare Anwartschaften der Versorgungsberechtigten und ihrer Hinterbliebenen auf Versorgungsleistungen im Alter und bei Dienstunfähigkeit nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt. Für die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Vorschriften.

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

a) Kündigung aus wichtigem Grund:

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

bb) Wenn der wichtige Grund nicht in einem grob schuldhaften Verhalten der Mitarbeiterin liegt, kann die Bank die Mitarbeiterin durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss in den Ruhestand versetzen.

b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

Bei einer Eingliederung der Bank in eine andere juristische Person, bei Zusammenschluss der Bank mit einer anderen juristischen Person oder bei einer

anderen wesentlichen organisatorischen Veränderung der Bank kann die Bank die Mitarbeiterin durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss 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 Regelung des Art. 65 Abs. 2 und Abs. 4 BayBG sowie des § 29 BeamtStG gelten entsprechend.

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

(1) Die Bank verpflichtet sich, der Mitarbeiterin im Versorgungsfall (§ 3, § 4 und § 5 Abs. 2 a bb, b und c) ein Ruhegehalt zu gewähren, das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird. Ruhegehaltfähige Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes ist das Grundgehalt, das der Mitarbeiterin auf der Grundlage des vor dem Eintritt in den Ruhestand maßgeblichen Tarifvertrages zuletzt gezahlt wird. Laufende Zulagen sind nur dann versorgungsfähig, wenn diese ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnet sind. Als ruhegehaltfähige Dienstzeiten gelten

a) die Zeit der 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. Weitere Versorgungsbezüge werden nur bezahlt, solange und soweit an die aktiven Mitarbeiter aufgrund eines Rechtsanspruchs entsprechende Leistungen erfolgen.

### **§ 7. Anrechnung.**

(1) Auf das Ruhegehalt werden angerechnet:

a) Leistungen aus der Renten- oder Gruppenrentenversicherung;

b) Versorgungsbezüge aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sowie sonstige Renten und Versorgungsleistungen aus Zusatzversorgungseinrichtungen (z. B. des Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. oder der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden), wenn diese mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen früherer Arbeitgeber beruhen und auf Zeiten entfallen, die in die Berechnung der 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 zugrundeliegende Beitragsleistungen (insbesondere Beiträge, Zuschüsse) erstattet wurden,

b) sie nicht beantragt worden sind oder auf die 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 der Versorgungsberechtigten und der Bank geregelt. Über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.“

- Die Beklagte hat beantragt, 21  
die Klage abzuweisen,  
hilfsweise
1. die Klägerin zu verurteilen, an sie 27.179,87 Euro nebst Zinsen daraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerwidderung vom 20. März 2014 zu zahlen,
  2. die Klägerin zu verurteilen, an sie 668,46 Euro nebst Zinsen daraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung des Schriftsatzes vom 10. September 2014 zu zahlen,
  3. die Klägerin zu verurteilen, ihren Erstattungsanspruch (gemäß § 26 SGB IV) gegen die zuständige Einzugsstelle iHv. 4.699,04 Euro an sie abzutreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 22  
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 23  
der Klägerin gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu  
Recht zurückgewiesen.

A. Die zulässige Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch 24  
auf Abgabe des begehrten Vertragsangebots.

I. Die Klage ist zulässig. 25

1. Der Klageantrag genügt dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 26  
Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

- a) Ein auf die Abgabe einer Willenserklärung gerichteter Antrag ist nur dann hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn er so gefasst ist, dass der Inhalt der nach § 894 Satz 1 ZPO fingierten Erklärung klar ist (*vgl. etwa BAG 15. Oktober 2013 - 9 AZR 572/12 - Rn. 18*). Zudem muss klar sein, mit Wirkung zu welchem Zeitpunkt durch die nach § 894 Satz 1 ZPO fingierte Annahmeerklärung der begehrte Vertrag zustande kommen soll. 27
- b) Daran gemessen ist der Klageantrag hinreichend bestimmt. Er benennt den Zeitpunkt, zu dem der begehrte Vertragsabschluss erstrebt wird, und beschreibt präzise den Inhalt des Versorgungsvertrags, den die Beklagte anbieten soll. 28
2. Für die Klage besteht das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Die Klägerin hat ein berechtigtes Interesse daran, dass der Versorgungsvertrag nicht schon mit der Rechtskraft der Entscheidung im vorliegenden Verfahren zustande kommt, sondern dass die Beklagte zunächst das von ihr gewünschte Angebot abgibt. 29
- a) Es kann im Interesse eines Arbeitnehmers liegen, nicht schon mit Rechtskraft des seiner Klage stattgebenden Urteils vertraglich gebunden zu sein, sondern unter Berücksichtigung der konkreten Umstände entscheiden zu können, ob er das Angebot des Arbeitgebers annimmt. Dem Arbeitnehmer kann es demnach im ersten Schritt auch nur um die Abgabe eines Angebots gehen (*vgl. BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 610/11 - Rn. 30, BAGE 141, 222*). Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer, bevor er sich bindet, berechtigterweise prüfen und ggf. klären möchte, ob der Vertrag ihm tatsächlich die Vorteile verschafft, die er mit dem Vertragsschluss erstrebt. 30
- b) Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. Für die Entschließung der Klägerin, das Vertragsangebot anzunehmen, kann ua. von Bedeutung sein, ob sie infolge des Abschlusses des Versorgungsvertrags nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI auch für die Zeit zwischen dem rückwirkenden Beginn des Vertrags und seines Abschlusses von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist und damit bereits gezahlte Beiträge erstat-



tet werden können. Nach Ansicht der Sozialversicherungsträger soll die Versicherungsfreiheit erst mit dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses eintreten. Die Parteien haben in der mündlichen Senat übereinstimmend vorgebracht, dass diese Rechtsfrage bislang nicht abschließend gerichtlich geklärt ist. Vor diesem Hintergrund liegt es im Interesse der Klägerin, die Beklagte lediglich zur Abgabe eines Angebots auf Abschluss des Versorgungsvertrags verurteilen zu lassen.

II. Die Klage bleibt allerdings in der Sache erfolglos. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Abschluss des begehrten Versorgungsvertrags. 32

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. 33

a) Die Parteien haben sich in der genannten Vereinbarung darauf geeinigt, dass die von der Klägerin bei der Versorgungskasse erworbenen Versorgungsanswartschaften 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 Versorgungsvertrags aufzuheben. Durch ihre Unterschrift unter die Anlage 3a hat die Klägerin dieses Angebot angenommen. Ein Einigungsmangel liegt nicht vor. Dies ergibt die Auslegung. 34

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 Net- 35

tobetrag ausgezahlt werden soll. Dies ändert nichts daran, dass die Formulierungen in der Anlage 3a von der Beklagten stammen.

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 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*).

36

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. Dies hat allerdings nicht zur Folge, dass jegliche Begleitumstände für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen unbedeutend sind. Ausgeschlossen sind vielmehr nur konkret-individuelle Umstände. Zur Auslegung heranzuziehen sind hingegen auch sonstige Begleitumstände, die nicht ausschließlich die konkrete Vertragsabschlussituation betreffen, sondern den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleiten (*vgl. etwa BAG 12. August 2014 - 3 AZR 492/12 - Rn. 59 mwN*).

37

cc) Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe hat die Beklagte den 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. 38

(1) Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Anlage 3a. 39

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. 40

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 abgelöst werden. 41

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 darauf schließen, dass es der Beklagten mit diesem Teil des Vertragsangebots 42

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. 43

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 für die Arbeitnehmer im Intranet abrufbare 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 konnten die Arbeitnehmer 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 Versorgungsanwartschaft und zukünftigen Teilnahme an der VO 44

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. 45

Nach der Präambel der DV 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 bestand in ihrem Unternehmen Unklarheit darüber, 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. Eine Reihe von Arbeitnehmern hatte sich hiergegen jedoch gerichtlich zur Wehr gesetzt. Kurz vor der Übersendung des Angebots waren zwei erstinstanzliche Entscheidungen zugunsten der klagenden Arbeitnehmer ergangen. Aufgrund der im Intranet veröffentlichten Stellungnahme der Beklagten hierzu war dies für die von der Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung in der VO 2010 betroffenen Arbeitnehmer ersichtlich. Damit 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“. 46

Aus Sicht der Empfänger hatte die Beklagte insoweit auch einen rechtsverbindlichen Erklärungswillen. Der Inhalt der Anlage 3a geht über die 47

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.

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 Verkehrs-sitte 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. 48

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*). 49

b) Die Bestimmung über das Versorgungsrecht ist nicht überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB. 50

- 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). 51
- bb) Gemessen an diesen Anforderungen ist die Bestimmung nicht überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB. 52
- (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 die bisherige Praxis auf Erteilung von Versorgungsrechten einseitig einstellen durfte, war rechtlich nicht abschließend geklärt. 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. Angesichts dieser für die Arbeitnehmer erkennbaren Umstände mussten diese 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 Versorgungsvertrags beseitigt werden sollte. 53
- (2) Aus dem äußeren Erscheinungsbild der Anlage 3a folgt nichts anderes. 54
- Die in der Anlage 3a unter der Zeile „Zustimmung zur Überführung“ enthaltenen Bestimmungen sind kurz und übersichtlich gestaltet. Die Vereinbarung über das Versorgungsrecht findet sich nicht an versteckter Stelle, sondern 55

in der Mitte der rechtgeschäftlichen Erklärung. Zudem ist sie von dem vorangegangenen und dem nachfolgenden Absatz drucktechnisch abgesetzt.

Ein Überraschungseffekt ergibt sich auch nicht daraus, dass sich die 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 Präsentation auf der Informationsveranstaltung zeigen - bei der Beklagten für die Arbeitnehmer erkennbar thematisch der betrieblichen Altersversorgung zugeordnet. 56

(3) Die Bestimmung zum Versorgungsrecht ist auch nicht deshalb überraschend, weil das Versorgungsrecht in dem Begleitschreiben der Beklagten vom 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 Arbeitnehmer erkennbaren Interessenlage der Beklagten - nicht der Fall. 57

c) Die Klägerin wird durch die Bestimmung über das Versorgungsrecht auch nicht gemäß § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt. 58

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 59



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.

bb) Die Bestimmung zum Versorgungsrecht ist hinreichend transparent (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). 60

(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 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*). 61

(2) Daran gemessen ist die streitbefangene Regelung hinreichend klar und verständlich. 62

Der Begriff „Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung“ ist in der Anlage 3a durch den Klammerzusatz „Versorgungsrecht“ näher definiert. Wie das Mitarbeiterhandbuch, die im Intranet veröffentlichte Entscheidung der Beklagten vom 21. Juli 2009, die auf der Informationsveranstaltung am 25. Januar 2010 verwendete Präsentation sowie die ebenfalls im Intranet veröffentlichten Fragen und Antworten 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.

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.

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*).

(1) Die Bestimmungen in der Änderungsvereinbarung sind uneingeschränkt kontrollfähig.

(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 Haupt-

leistungspflichten 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*).

(b) Die Änderungsvereinbarung enthält Rechtsvorschriften ergänzende Bestimmungen. 68

(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 Hinblick 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*). 69

(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 70

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 nicht abschließend geklärt. Diese rechtliche Unsicherheit wurde durch die Änderungsvereinbarung beseitigt.

(2) Die Klägerin wird durch die Bestimmungen in der Änderungsvereinbarung nicht unangemessen benachteiligt iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 BGB. 71

(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 Berücksichtigung 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*). 72

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). 73

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). 74

(b) Danach liegt keine unangemessene Benachteiligung der Klägerin vor. 75

(aa) Die Bestimmungen in der Änderungsvereinbarung sind mit dem gesetzlichen Leitbild des § 779 BGB nicht unvereinbar. 76

§ 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 Einbeziehung 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). 77

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.

78

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 ungeklärte 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 diente daher der Abschluss der Änderungsvereinbarung der Planungssicherheit beider Parteien. Durch die Annahme des Angebots hat die Klägerin es vorgezogen, Gewissheit über den Umfang ihrer Versorgungsansprüche zu erlangen.

79

(bb) Entgegen der Ansicht der Revision gebietet das im Schuldrecht verankerte und anerkannte Äquivalenzprinzip vorliegend kein anderes Ergebnis. 80

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. 81

(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. 82

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. 83

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. Vereinba- 84

rungen im laufenden Arbeitsverhältnis - wie im Streitfall - werden nicht erfasst (vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 88/15 - Rn. 34 mwN).

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. 85

2. Auf einen etwaigen Verstoß gegen Art. 75 Abs. 4 Nr. 4 BayPVG kann die Klägerin ihre Klage ebenfalls nicht stützen. Die Klägerin hat erstmals in der Revision geltend gemacht, die Beklagte habe mit ihrer Entscheidung, die Erteilung von Versorgungsrechten einzustellen, das Mitbestimmungsrecht des (Gesamt-)Personalrats verletzt; nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung folge hieraus die Unwirksamkeit ihres erklärten Einverständnisses mit der Einstellung des Versorgungsrechts. Damit hat die Klägerin erstmalig in der Revisionsinstanz einen weiteren Streitgegenstand eingeführt. Insoweit handelt es sich um eine in der Revision unzulässige Klageerweiterung. 86

a) In der Revisionsinstanz ist die Einführung neuer Ansprüche bzw. die Anspruchserweiterung in der Regel ausgeschlossen. Das Revisionsgericht prüft, ob die Vorinstanz über die Klage rechtsfehlerfrei entschieden hat. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt dabei nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Mit dem Ende der Berufungsverhandlung wird die Urteilsgrundlage abgeschlossen. Eine Klageerweiterung, mit der anstelle des rechtshängigen Anspruchs oder daneben ein neuer Anspruch erhoben oder 87



ein neuer Streitgegenstand eingeführt wird, ist deshalb in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht möglich. Die Entscheidung über einen anderen oder zusätzlichen Streitgegenstand erfordert in der Regel weitere tatsächliche Feststellungen. Solche können von einem Revisionsgericht aus prozessualen Gründen nicht getroffen werden (*vgl. etwa BAG 10. März 2015 - 3 AZR 36/14 - Rn. 21 mwN*).

b) Der Streitgegenstand wird bestimmt durch den Klageantrag, in dem sich die von der Klägerin in Anspruch genommene Rechtsfolge konkretisiert, und durch den zugehörigen Lebenssachverhalt, aus dem die Klägerin die begehrte Rechtsfolge herleitet. Der Lebenssachverhalt umfasst das ganze dem Klageantrag zugrunde liegende tatsächliche Geschehen, das bei natürlicher, vom Standpunkt der Parteien ausgehender Betrachtungsweise zu dem durch den Vortrag der Klägerin zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehört oder gehört hätte (*vgl. BAG 10. März 2015 - 3 AZR 36/14 - Rn. 22 mwN; 11. Mai 2005 - 4 AZR 315/04 - zu I 4 a der Gründe, BAGE 114, 332*). 88

c) Danach stellt der erstmals von der Klägerin in der Revision gehaltene Vortrag, die Beklagte habe mit ihrer Entscheidung, die Vergabe von Versorgungsrechten einzustellen, gegen § 75 Abs. 4 Nr. 4 BayPVG verstoßen, einen eigenen Streitgegenstand dar. Die Frage, ob der (Gesamt-)Personalrat bei der Entscheidung der Beklagten im Juli 2009 beteiligt war oder hätte beteiligt werden müssen, gehört nicht zu dem bislang von der Klägerin zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex. 89

B. Einer Vorlage an den EuGH nach Art. 267 AEUV bedarf es nicht. Die Frage, ob es mit der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft sowie mit Art. 27 und Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vereinbar wäre, wenn von den Arbeitnehmervertretungen veröffentlichte Informationen dem Arbeitgeber zugerechnet werden, ist für den Rechtsstreit nicht entscheidungserheblich. Auf vom Personalrat veröffentlichte Informationen kommt es vorliegend nicht entscheidend an. 90

- C. Die Hilfswiderklage der Beklagten ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 91
- D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 92

Zwanziger

Ahrendt

Wemheuer

Wischnath

Hormel