

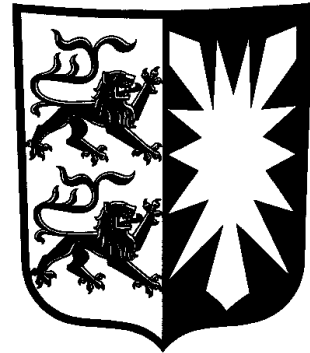
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 82/14

2 Ca 630/13 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.10.2014

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 16.10.2014 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 30.01.2014, Az.: 2 Ca 630/13, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob der Klägerin als ausgeschiedene Mitarbeiterin der Rechtsvorgängerin der Beklagten eine Erwerbsunfähigkeitsrente nach der betrieblichen Versorgungsordnung zusteht.

Die Beklagte ist deutsche Repräsentantin der internationalen M. Mobility, einem weltweit tätigen Hersteller von Mobiltelefonen. Die am1958 geborene Klägerin war vom 01.01.1978 bis zum 30.09.2008 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Firma M. GmbH, in ihrem Werk in F. beschäftigt. Am 30.12.1994 schlossen die Betriebsparteien des F. Werkes eine Betriebsvereinbarung zur Versorgungsordnung (künftig: VersO) mit - soweit hier von Belang - folgenden Regelungen (Bl. 9 ff. d. A.):

“4.3 Berufsunfähigkeitsrente

4.3.1 Anspruchsberechtigung

Ein Mitglied oder ehemaliges Mitglied, das eine am oder nach dem 01.01.1995 eingetretene Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne der §§ 43, 44 SGB VI nachweist und deshalb sein Dienstverhältnis beendet, hat Anspruch auf eine Berufsunfähigkeitsrente (zur Definition der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wird auf die Anlage zu diesem Pensionsplan verwiesen). Tritt die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente vor dem 01.01.1995 ein, so wird keine solche Rente aus dieser Versorgungsordnung fällig.

4.3.2 Rentenhöhe

Die jährliche Berufsunfähigkeitsrente hat die gleiche Höhe wie die Altersrente, die das Mitglied bezogen hätte, wenn es bis zum normalen Altersrentenbeginn in den Diensten der Firma gestanden hätte und sowohl das zum Zeitpunkt des Ausscheidens gültige durchschnittliche Entgelt als auch die dazugehörige durchschnittliche Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung unverändert geblieben wären.

Bei ehemaligen Mitgliedern mit unverfallbaren Anwartschaften, die nicht unter 6.4 fallen, hat die Berufsunfähigkeitsrente die gleiche Höhe wie die unverfallbare Anwartschaft auf Altersrente.

4.3.3 Zahlungsweise und Zahlungsdauer

Die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente wird in monatlichen Raten vorschüssig vom Beginn des Monats an gezahlt, der auf den Zeitpunkt folgt oder damit zusammenfällt, an dem die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Art. 4.3.1 sechs

Monate gedauert hat, frühestens jedoch, nachdem der Anspruch aus diesem Pensionsplan gegenüber der Firma schriftlich geltend gemacht ist. ...

6. Unverfallbare Anwartschaften

6.1 Anspruchsberechtigung

.....

Sofern ein Mitglied sein Dienstverhältnis mit der Firma jedoch aus anderen Gründen als Eintritt in den Ruhestand, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Tod beendet, wird ein Teil der nach den Art. 4 und 5 erworbenen Rechte aufrechterhalten, sofern das Mitglied das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- a) das Dienstverhältnis mit der Firma entweder mindestens 12 volle Jahre ununterbrochen bestanden hat, vorausgesetzt, die Teilnahme an diesem Pensionsplan hatte mindestens die letzten 3 Dienstjahre bestanden oder, falls früher,
- b) der Beginn der Teilnahmeberechtigung an diesem Plan wenigstens 10 volle Jahre zurückliegt.

6.2 Rentenhöhe

....

6.3 Unverfallbarkeit auf Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente

Bezüglich der Unverfallbarkeit der Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente und der Todesfalleistung gilt die versicherungsvertragliche Lösung, wonach dem Mitarbeiter bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Rechtsstellung des Versicherungsnehmers eingeräumt wird; dies umschließt das Recht, die in der jeweiligen Teilversicherung angesammelten Mittel im Versorgungsfall in Anspruch zu nehmen, die Versicherung beitragsfrei oder auf eigene Kosten als Einzelversicherung nach der Beendigung des Dienstverhältnisses fortzusetzen, gegebenenfalls ohne Gesundheitsprüfung, sofern die Fortsetzung mit eigenen Beiträgen innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden beantragt wird. ...

8. Rechtsverhältnisse

8.1 Finanzierungsform

Die in diesem Plan festgelegten Leistungen werden teilweise durch die Firma selbst und teilweise durch eine Direktversicherung finanziert. Der Firma steht es frei, die gewählte Finanzierung zu ändern, ohne daß dies der Zustimmung der Mitglieder bedarf; dies gilt nicht für bereits laufende und fällige Leistungen.

8.2 Geschäftsverkehr im Rahmen der Direktversicherung

Der gesamte Geschäftsverkehr, der den Direktversicherungsverkehr oder die in seinem Rahmen abgeschlossenen Versicherungen betrifft, wird ausschließlich zwischen der Firma und dem von der Firma bestimmten Versicherer abgewickelt. ...

Der Direktversicherungsvertrag wird bei der Firma aufbewahrt und kann dort von den Mitgliedern auf Wunsch eingesehen werden.

8.3 Beitragshöhe in der Direktversicherung, Verwendung der Beiträge

... Die Direktversicherung wird dabei ausschließlich zur Sicherung der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten sowie für die Hinterbliebenenleistungen nach Art. 5 Pensionsplanes verwandt, die Witwen-/Witwerrente bzw. Waisenrente nach Ableben eines Empfängers von Altersrente wird jedoch nicht direktversichert (siehe Art. 8.1).

...“

Mit Schreiben vom 07.05.2007 erteilte die Rechtsvorgängerin der Beklagten der Klägerin einen "Nachweis über den Stand ihrer betrieblichen Altersversorgung zum Stichtag 01.01.2007", in dem eine Altersrente mit 65 Jahren (01.04.2023) in Höhe von 337 € und eine vorgezogene im Alter mit 63 Jahren i.H.v. 275 € ausgewiesen sind. Die monatliche Berufsunfähigkeitsrente ist mit 337 € im Falle der Erwerbsminderung angegeben. Zusätzlich enthält dieses Schreiben unter der Überschrift „Unverfallbarkeit“ u.a. folgende Angaben (Bl. 7 f. d. A.):

„Die Voraussetzungen zur Aufrechterhaltung einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft sind erfüllt. ... Die Berufsunfähigkeitsrente und das Todesfallkapital verfallen beim Ausscheiden, es sei denn, Sie übernehmen die Beitragszahlung (versicherungsvertragliche Lösung).“

Im Oktober 2007 schlossen die Betriebsparteien des F. Werkes aufgrund geplanter Durchführung struktureller Maßnahmen verbunden mit einem Personalabbau einen Interessenausgleich und Sozialplan. Die Klägerin war hiernach von dem Personalabbau betroffen. Am 31.01.2008 schloss sie mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten einen Aufhebungsvertrag gegen Zahlung der Sozialplanabfindung zum 30.09.2008. Der Aufhebungsvertrag enthält - soweit hier von Belang - folgende Regelungen (Bl. 34 f. d. A.):

„I. Aufgrund der Durchführung struktureller Maßnahmen verbunden mit einem Personalabbau endet das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen einvernehmlich und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum 30. September 2008, um dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, zum 01.10.2008 ein Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft Küste mbH - Betriebsstätte M. (...) zu begründen. Die Grundlage hierfür ergibt sich aus dem Sozialplan vom 05.10.2008.

...

VII. Mit Abschluss dieses Aufhebungsvertrages sowie der ordnungsgemäßen Abrechnung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses sind sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis jegliche Rechtsansprüche zwischen den Parteien abgegolten und erledigt. Davon ausgenommen sind eventuelle unverfallbare Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung.

...“

Die Klägerin wurde im Jahr 2011 erwerbsunfähig und bezieht auf ihren Antrag vom 10.03.2011 seit dem 01.08.2011 eine bis zum 31.12.2015 befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung (Bl. 109 ff. d. A.).

Die Firma M. GmbH übertrug am 13.07.2010 ihr gesamtes Aktiv- und Passivvermögen auf die Beklagte.

Im Dezember 2012 beantragte die Klägerin bei der Beklagten eine Erwerbsminderungsrente aus der betrieblichen Altersversorgung. Die A. H. GmbH teilte der Klägerin im Auftrag der Beklagten unter dem 25.01.2013 mit, dass gemäß der Versorgungsrichtlinien keine betriebliche Erwerbsminderungsrente gewährt werde (Bl. 40 d. A.).

Am 28.05.2013 hat die Klägerin vor dem Arbeitsgericht Klage auf Zahlung einer monatlichen Betriebsrente in Höhe von 337,00 seit Januar 2013 erhoben.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage in vollem Umfang abgewiesen. Der Klägerin stehe nach der einschlägigen Versorgungsordnung kein Anspruch auf eine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente zu. Dabei könne dahingestellt bleiben, ob die Beklagte sich in Bezug auf die Erwerbsunfähigkeitsrente für die Lösung der Direktversicherung entschieden habe und ob die Voraussetzungen der ausschließlichen Beschränkung der Ansprüche auf den Direktversicherer gemäß § 2 Abs. 2 BetrAVG vorlägen, denn eine Betriebsrente wegen Erwerbsunfähigkeit stehe der Klägerin bereits dem Grunde nach nicht zu. Sie erfülle insoweit nicht die Voraussetzungen nach Ziff. 4.3.1 VersO. Zwar sei sie als ehemalige Arbeitnehmerin der Rechtsvorgängerin der Beklagten ein ehemaliges Mitglied im Sinne der Versorgungsordnung und beziehe eine Erwerbsunfähigkeitsrente, aber sie sei nicht wegen der Erwerbsunfähigkeit, sondern aus betriebsbedingten Gründen aus dem Unternehmen ausgeschieden. Ehemalige Mitglieder, die nicht wegen Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden seien, hät-

ten nur einen Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente wegen Erwerbsunfähigkeit gegen den Versicherer, wenn sie die Direktversicherung nach Ziff. 6.1 VersO fortgeführt hätten. Dies habe die Klägerin indessen unterlassen. Eine Betriebsrente wegen Erwerbsunfähigkeit ergebe sich aber auch nicht aus Ziff. 6.1 VersO. Danach habe die Klägerin zwar bei Ausscheiden aus dem Unternehmen eine unverfallbare Anwartschaft erworben, indessen ergebe sich aus Art. 6.1 Abs. 2 VersO, dass auch im Falle einer unverfallbaren Anwartschaft nur ein Teil der nach Art. 4 und 5 erworbenen Rechte aufrechterhalten blieben. In Art. 6.3 VersO sei konkret geregelt, dass bezüglich der Unverfallbarkeit der Erwerbsunfähigkeitsrente die versicherungsrechtliche Lösung gelte, wonach dem Mitarbeiter bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Rechtsstellung des Versicherungsnehmers eingeräumt werde. Dieser könne u.a. die Versicherung auf eigene Kosten als Einzelversicherung nach Beendigung des Dienstverhältnisses fortführen. Voraussetzung sei jedoch, dass die Fortsetzung mit eigenen Beiträgen innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden beantragt werde. Einen solchen Antrag habe die Klägerin unstreitig nicht gestellt. Auch habe die Klägerin keinen Anspruch Schadensersatz in Höhe einer monatlichen Rente. Insbesondere habe die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin nicht schuldhaft Hinweispflichten in Bezug auf die Möglichkeit, die Direktversicherung auf eigene Kosten oder ruhend zu übernehmen, verletzt. Unter dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 2 BetrAVG sei unstreitig, dass die Mitteilung über die Übernahmemöglichkeit nicht nur innerhalb der Frist von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern bereits vorher noch bei bestehendem Dienstverhältnis und sogar bereits bei Abschluss des Versicherungsvertrages erfolgen könne. Wegen des Gleichklangs der Regelung in Art. 6.3 VersO und § 2 Abs. 2 BetrAVG sei auch bei Art. 6.3 VersO eine Information während des Dienstverhältnisses ausreichend. Bereits mit Schreiben vom 07.05.2007 habe die Rechtsvorgängerin der Beklagten und ehemalige Arbeitgeberin der Klägerin letzterer auf die Übernahmemöglichkeit bezüglich der Direktversicherung hingewiesen.

Gegen dieses ihr am 21.02.2014 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 07.03.2014 beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 21.05.2014 am 21.05.2014 begründet.

Die Klägerin trägt vor, ihr stehe gegenüber der Beklagten nach Art. 6 VersO eine betriebliche Berufungsunfähigkeitsrente zu. Das Arbeitsgericht habe Art. 6.1 VersO nicht zutreffend ausgelegt. Zwar regle Art. 6.3 VersO isoliert betrachtet, dass bezüglich der Unverfallbarkeit der Berufsunfähigkeitsrente „die versicherungsvertragliche Lösung“ gelte, „wonach dem Mitarbeiter bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Rechtsstellung des Versicherungsnehmers eingeräumt“ werde, indessen habe das Arbeitsgericht Art. 8.1 VersO übersehen. Danach habe sich die Firma das Recht vorbehalten, die gewählte Finanzierung zu ändern, ohne dass dies der Zustimmung der Mitglieder bedürfe. Damit hätten die Betriebsparteien einen umfassenden Änderungsvorbehalt für die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin vereinbart. Zudem habe die Beklagte die gesetzlichen Vorgaben gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG nicht beachtet. Für die danach erforderliche zugangspflichtige Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer sei eine Frist von drei Monaten nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vorgesehen. Diese Erklärung könne auch nicht in der Versorgungsordnung selbst vorgenommen werden. Das Arbeitsgericht hätte mithin nicht ungeprüft lassen dürfen, ob durch rechtzeitige, innerhalb der Frist des § 2 Abs. 2 BetrAVG erfolgte, einseitige und empfangsbedürftige Erklärung der Beklagten von dem Recht, die versicherungsvertragliche Lösung in Anspruch zu nehmen, Gebrauch gemacht worden sei. Zudem sei die Wahl der versicherungsrechtlichen Lösung bedingungsfeindlich. Wenn aber die Erklärung immer unter dem Änderungsvorbehalt nach Ziff. 8.1 VersO stehe, sei sie gerade nicht bedingungslos. Ungeachtet habe sich die Beklagte ihr gegenüber Schadensersatzpflichtig gemacht. Sie habe die Hinweis- und Fürsorgepflichten verletzt, weil sie sie, die Klägerin, nicht rechtzeitig über die Möglichkeit, die Direktversicherung auf eigene Kosten oder ruhend zu übernehmen, hingewiesen habe. Das Schreiben vom 07.05.2007 sei keine ausreichende Information. In dem besagten Schreiben sei weder der Versicherungsgeber noch die Versicherungsnummer aufgeführt. Erst im Laufe dieses Prozesses habe die Beklagte den Versicherungsgeber bekannt gegeben. Bis heute habe sie keinerlei Auskünfte über die angeblich zu ihren Gunsten bestehende bzw. früher bestehende Direktversicherung von der Beklagten erhalten.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg vom 10.01.2014, Az. 2 Ca 630/13, die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.295,88 € nebst Zinsen i.H.v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz i.S.v. § 247 BGB auf 215,98 € seit dem 01.01.2013, auf weitere 215,98 € seit dem 01.02.2013, auf weitere 215,98 € seit dem 01.03.2013, auf weitere 215,98 € seit dem 01.04.2013, weitere 215,98 € seit dem 01.05.2013 und auf weitere 215,98 € seit dem 01.06.2013 sowie des Weiteren an sie ab dem 01.7.2013 bis längstens 31.12.2015 monatlich 215,98 € Rente zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Insbesondere sei die Klägerin hinreichend über die Geltung der versicherungsrechtlichen Lösung mit Schreiben vom 07.05.2007 informiert worden. Gleichwohl habe die Klägerin die Versicherungsunterlagen nicht entsprechend Art. 8.2 VersO eingesehen, geschweige denn den Wunsch ihr gegenüber geäußert, die Versicherung nach ihrem Ausscheiden Fortführen zu wollen. Die Klägerin habe sich schlicht über Jahre hinweg nicht gekümmert. Zutreffend habe das Arbeitsgericht entschieden, dass sich der Klaganspruch weder aus Art. 4.3.1 VersO noch aus Art. 6.3 VersO ergebe. Der Klägerin stehe auch kein entsprechender Schadensersatzanspruch zu. Der Arbeitgeber könne die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung auch bereits im laufenden Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer mitteilen. Er müsse hiermit nicht bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses warten. Die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung in Bezug auf die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente sei auch bedingungslos erklärt worden. Gegenteiliges ergebe sich auch nicht aus der Versorgungsordnung. Gemäß Art. 8.3 VersO habe sie bzw. ihre Rechtsvorgängerin sich bzgl. der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente auf den Durchführungsweg der Direktversicherung festgelegt. Ungeachtet dessen würde ein Vorbehalt einer späteren Änderung des Finanzierungsweges nichts daran ändern, dass bis zur Erklärung des Vorbehalts jedenfalls der gewählte Weg, d.h. die versicherungsvertragliche Lösung gelte. Der Klägerin stehe auch kein entsprechender Schadensersatzanspruch zu. Sie bzw. ihre Rechtsvorgängerin sei ihren Hinweispflichten nachgekommen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Inhalte der wechselseitigen Berufungsschriftsätze sowie der Sitzungsniederschrift vom 16.10.2014 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg. Sie ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung einer betrieblichen Erwerbsunfähigkeitsrente. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann auf die zutreffenden Entscheidungsgründe im angefochtenen Urteil verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf den Sach- und Rechtsvortrag der Parteien im Berufungsverfahren eingehend sei noch Folgendes ausgeführt:

Entgegen der Auffassung der Klägerin fehlt es an einer Anspruchsgrundlage für die geltend gemachten Ansprüche auf eine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente. Die Klägerin stützt diese in der Berufungsinstanz allein auf Art. 6 VersO. Indessen liegen die Voraussetzungen zur Zahlung einer betrieblichen Erwerbsunfähigkeitsrente im Falle der Klägerin nicht vor (1. u. 2.). Auch ein entsprechender Schadensersatzanspruch ist nicht begründet (3.).

1. Der Klägerin steht bereits dem Grunde nach keine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente gemäß Art. 6 VersO zu. Die Klägerin hatte zwar bei ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb der Beklagten am 30.09.2008 eine unverfallbare Anwartschaft i. S. v. Art. 6.1 a) und b) VersO erworben. Es ist unstrittig, dass die Klägerin die dortigen Anwartschaftsvoraussetzungen erfüllt. Indessen werden die bis dato erworbenen Rechte auf eine Betriebsrente nach Art. 4 und 5 VersO gemäß Art. 6.1 Abs. 2

VersO nur „zum Teil“ aufrechterhalten. Die erworbenen Anwartschaftsrechte auf die in Art. 4.3 VersO geregelte betriebliche Berufsunfähigkeitsrente unterliegen der Modifikation des Art. 6.3 VersO. Danach gilt bezüglich der Unfallbarkeit der Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente die versicherungsrechtliche Lösung, wonach dem Mitarbeiter bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Rechtsstellung des Versicherungsnehmers eingeräumt wird. Der Anspruch auf eine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente bleibt im Falle einer erst nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eintretenden Erwerbsunfähigkeit nach dieser Vorschrift nur dann erhalten, wenn der Arbeitnehmer die Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen innerhalb der letzten drei Monate nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis beantragt hat. Unstreitig hat die Klägerin keinen dementsprechenden Antrag gestellt und die Versicherung auch nicht mit eigenen Beiträgen fortgesetzt. Damit sind mit dem vorzeitigen Ausscheiden der Klägerin deren Anwartschaftsrechte auf den Bezug einer betrieblichen Erwerbsunfähigkeitsrente letztlich erloschen.

2. Die Klägerin kann die Beklagte auch nicht deshalb auf Zahlung einer betrieblichen Erwerbsunfähigkeitsrente in Anspruch, weil die Beklagte bei der Wahl der versicherungsrechtlichen Lösung gegen § 2 Abs. 2 BetrAVG verstoßen hat.

a) Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG kann der Arbeitgeber sein „Verlangen“, d.h. seine Wahl der versicherungsrechtlichen Lösung, nur innerhalb von drei Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers diesem und dem Versicherer mitteilen. Das „Verlangen“ ist nach allgemeiner Auffassung eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers, auf die die Grundsätze für Rechtsgeschäfte Anwendung finden. Die Wahl der versicherungsrechtlichen Lösung wird mithin nur wirksam, wenn die entsprechende Erklärung nicht nur dem Versicherer, mit dem der Arbeitgeber einen Versicherungsvertrag abschließt, zugeht, sondern auch dem Arbeitnehmer.

b) Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt.

aa) Der Wortlaut des § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG ist auslegungsbedürftig, da unklar bleibt, ob „innerhalb“ von drei Monaten nach Ausscheiden zugleich bedeutet, dass eine während des Bestands des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitnehmer

abgegebene Erklärung als unzureichend angesehen wird. Indessen wird es nach der ganz überwiegenden Auffassung in der Literatur, der sich die Kammer anschließt, als ausreichend angesehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bereits während des Bestands des Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach dessen Ausscheiden, vorbehaltlos mitteilt, dass die versicherungsrechtliche Lösung gilt (Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 5. Aufl., Rn. 245 zu § 2; Kemper/Kisters/Kölkes/Berenz/Huber, BetrAVG, 6. Aufl., Rn. 139; Höfer, BetrAVG, 15. ErgL, Rn. 3255 zu § 2). Hierfür spricht sowohl der Gesetzeszusammenhang als auch der Gesetzeszweck. Damit die unverfallbaren Betriebsrentenansprüche im Falle einer versicherungsrechtlichen Lösung nicht gleichwohl bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers letztlich verfallen, muss der Arbeitnehmer rechtzeitig nach dessen Ausscheiden die Beitragszahlungen selbst übernehmen oder die Versicherung beitragsfrei stellen. Es ist mithin ein Handeln des Arbeitnehmers selbst erforderlich. Deshalb ist es notwendig, dass er über die Finanzierungsart (versicherungsvertragliche Lösung) der ihm versprochenen Betriebsrente Kenntnis hat. Die Fristbestimmung dient dem Zweck, dem Arbeitnehmer möglichst Klarheit über die nach dem Ausscheiden entstandene Rechtsposition zu verschaffen (BT-Drucksache 7/1281, Seite 26, Absatz 3). Dieser Normzweck ist aber auch erfüllt, wenn er bereits im laufenden Arbeitsverhältnis oder gar bei Vertragsbeginn darüber informiert wird, dass für die Betriebsrente die versicherungsvertragliche Lösung gilt. Ein explizites Verlangen im Ausscheidezeitpunkt ist dann nicht mehr erforderlich. Der Arbeitnehmer weiß dann von Anfang an, welche Rechtsfolgen in Bezug auf seine Betriebsrentenansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten.

Spätestens mit der Unverfallbarkeitsanzeige vom 07.05.2007 hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten gegenüber der Klägerin ihr „Verlangen“ nach der versicherungsrechtlichen Lösung in Bezug auf die betriebliche Berufsunfähigkeitsrente angezeigt. Die Erklärung ist auch nicht unter dem Vorbehalt einer etwaigen Änderung abgegeben worden. Vielmehr ist die Klägerin ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass die versicherungsvertragliche Lösung gilt und ihre Ansprüche auf eine betriebliche Berufsunfähigkeitsrente beim vorherigen Ausscheiden verfallen, wenn sie die Beitragszahlungen nicht übernimmt.

bb) Hieran ändert auch die Vorbehaltserklärung in Art. 8.1 VersO nichts. Hierin haben die Betriebsparteien festgelegt, dass die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin die Versorgungsansprüche teilweise selbst und teilweise durch eine Direktversicherung finanziert und es ihr grundsätzlich frei steht, die „gewählte“ Finanzierung zu ändern, ohne dass dies der Zustimmung der Mitglieder bedarf. Unstreitig hat die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin bereits bei Abschluss der Versorgungsordnung bedingungslos die Wahl getroffen, dass für die Erwerbsunfähigkeitsrente die versicherungsvertragliche Lösung gilt. Dies ergibt sich sowohl aus Art. 6.3 VersO als auch aus Art. 8.3 VersO. Gemäß Art. 6.3 VersO „gilt“ und aufgrund dieser Formulierung auch bedingungslos die versicherungsvertragliche Lösung. Dies deckt sich auch mit Art. 8.3 VersO, wonach die Direktversicherung ausschließlich zur Sicherung der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten sowie für die Hinterbliebenenleistungen nach Art. 5 Pensionsplanes verwandt werden.

3. Die Klägerin hat aber auch keinen Anspruch auf Zahlung einer betrieblichen Erwerbsunfähigkeitsrente unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes nach § 280 Abs. 1 i. V. m. § 241 Abs. 2 BGB. Die Beklagte hat die gegenüber der Klägerin bestehenden vertraglichen Aufklärungs- und Informationspflichten bei Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht verletzt. Die Klägerin wusste bereits bzw. hätte wissen müssen, dass ihre bei Abschluss des Aufhebungsvertrages bereits unverfallbaren Anwartschaftsrechte auf eine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente verfallen, wenn sie die Versicherungsbeiträge nicht selbst übernimmt bzw. die Versicherung beitragslos stellt. Hierauf hatte die Rechtsvorgängerin der Beklagten sie bereits mit Schreiben vom 07.05.2007 ausdrücklich hingewiesen. Auch die Tatsache, dass in Ziff. VII des Aufhebungsvertrages die eventuell unverfallbaren Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung von der wechselseitigen Abgeltungserklärung ausgenommen wurden, gaben der Klägerin Anlass, sich um ihre Betriebsrentenansprüche zu kümmern. Ein Blick in ihre Unterlagen hätte das mit der Klagschrift eingereichte Schreiben vom 07.05.2007 zu Tage gefördert. Die Klägerin muss sich an dieser Stelle leider auch verhalten lassen, dass jeder Vertragspartner grundsätzlich selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen hat. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalles und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (BAG, Urt. v. 11.12.2001 – 3 AZR 339/00 –, Rn. 47,

juris). Vorliegend hatte die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin bereits schriftlich darauf hingewiesen, dass für die betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente die versicherungsvertragliche Lösung gilt. Eines weitergehenden Hinweises gerade bei Abschluss des Aufhebungsvertrages bedurfte es nicht. Insbesondere war es nicht erforderlich, dass die Beklagte die Klägerin über den Versicherer bei Abschluss des Aufhebungsvertrages informiert. In Art. 8.2 VersO ist ausdrücklich geregelt, dass der gesamte Geschäftsverkehr, der den Direktversicherungsverkehr oder die in seinem Rahmen abgeschlossenen Versicherungen betrifft, ausschließlich zwischen der Firma und dem von der Firma bestimmten Versicherer abgewickelt wird und dass der Direktversicherungsvertrag bei der Firma, d.h. der Beklagten, aufbewahrt und dort auf Wunsch von den Mitgliedern, d.h. den teilnehmenden Arbeitnehmern, eingesehen werden kann. Die Klägerin hat hiervon zumindest innerhalb der Dreimonatsfrist nach ihrem Ausscheiden unstreitig keinen Gebrauch gemacht. Die Klägerin erkennt, dass sie ihre Rechte auf Erhalt der Anwartschaftsrechte auf eine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente selbst ausüben muss. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dies zugunsten der Klägerin zu tun bzw. ihr einen dahingehenden Rechtsrat zu erteilen. Alle für den Erhalt dieser Anwartschaftsrechte notwendigen Erfordernisse (versicherungsvertragliche Lösung und Notwendigkeit der eigenen Beitragsübernahme) kannte die Klägerin. Die Beklagte hat ihre Informationspflichten nicht verletzt.

4. Nach alledem war die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die Revision wurde wegen rechtsgrundsätzlicher Bedeutung zugelassen, § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG. Die Frage, ob die Erklärung nach § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG nur innerhalb der drei Monate nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder auch schon während des laufenden Arbeitsverhältnisses abgegeben werden kann, ist höchstrichterlich noch nicht geklärt.

gez. ...

gez. ...

gez. ...