4 Sa 138/13
6 Ca 6973/12
(ArbG München)

Verkündet am: 27.06.2013

Kliesch
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Gewerkschaftssekretäre B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Erzdiözese A-Stadt F.
Erzbischöfliches Ordinariat A-Stadt
C-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, A-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtliche Richterin Brandl sowie den ehrenamtlichen Richter Klessinger

für Recht erkannt:

I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 20. Dezember 2012 – 6 Ca 6973/12 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

II. Die Revision wird zugelassen.

T a t b e s t a n d :

Der Kläger verlangt von der Beklagten als seiner Arbeitgeberin im Wege des Erfüllungs- und hilfsweise des Schadensersatzanspruches die Gewährung eines bestimmten Beihilfetarifes.

Der am 16.04.1954 geborene Kläger ist seit 11.09.1987 als vollzeitbeschäftigter Lehrer beim E.-Gymnasiums in A-Stadt beschäftigt. Das Arbeits-/Dienstverhältnis basierte zunächst auf dem Dienstvertrag des Klägers mit dem Katholischen Familienwerk e. V. als früherem Rechtsträger dieser Schule vom 03.08.1987 (Anl. K 11, Bl. 49 – Bl. 52 d. A.) und zuletzt auf dem Dienstvertrag mit der Beklagten, die die Rechtsträgerschaft dieser Schule übernommen hatte, vom 10.04.1995 (Anl. K 1, Bl. 10 – Bl. 12/Rückseite d. A.). In einem „2. Änderungsvertrag“ zu letzterem Dienstvertrag mit der Beklagten vom 28.03./04.04.2006 (Anl. K 5 Bl. 16 d. A.) ist festgehalten, dass dem Dienstverhältnis der Parteien ab 01.03.2006 das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) einschließlich der Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft …“ zugrunde liegt. In § 12 des Dienstvertrages selbst ist bestimmt, dass der Kläger „als hauptberufliche Lehrkraft beihilfeberechtigt (ist) und … deshalb zur Beihilfe-

versicherung der Bayerischen Versicherungskammer angemeldet“ wird. Nach seinem, unbestritten gebliebenen, Vorbringen sei der Kläger seit Beginn seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin privat krankenversichert gewesen und habe dabei den „Beihilfetarif 835“ gehabt, der eine Beihilfe von 10 %, damit neben einer privaten Krankenversicherung mit einem Erstattungsbetrag von 90 %, beinhaltet habe. Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger mittels seines Hauptantrages und seiner Hilfsanträge den Wechsel in den „Beihilfetarif 830“, der eine Beihilfeleistung der Beklagten von 50 %, deshalb flankiert durch eine private Krankenversicherungsabdeckung von ebenfalls 50 %, vorsehen würde, bzw. jedenfalls einen entsprechenden Schadensersatzanspruch. Der Kläger beruft sich hierzu insbesondere auf verschiedene Schreiben/Verlautbarungen der Beklagten bzw. anderer Institutionen, hilfsweise auf Schadensersatzansprüche insbesondere deshalb, weil die Beklagte ihn nicht über die von ihr nunmehr behauptete Schließung des gewünschten Beihilfetarifes 830 informiert gehabt habe.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichtes A-Stadt vom 20.12.2012, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 22.01.2013 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage hinsichtlich einzelner Anträge als unzulässig mit der Begründung abgewiesen hat, dass die vom Kläger erhobene Feststellungsklage mangels Bestehens eines Feststellungsinteresses unzulässig sei – dem Kläger sei eine Leistungsklage möglich und zumutbar -, ebenso eine hilfsweise erhobene Klage auf Schadensersatz mangels deren Bestimmtheit. Die Klage sei im Übrigen unbegründet, da der Kläger keinen Anspruch auf Gewährung des Beihilfetarifes 830 habe – dies ergebe sich weder unmittelbar aus dem Tarifvertrag, nachdem dieser dem Kläger lediglich einen allgemeinen Anspruch auf Beihilfe zusichere, noch aus der bei der Beklagten bestehenden Beihilfeordnung nunmehr in den ABD, da dies eine entsprechende schriftliche Zusicherung vorausgesetzt hätte, noch aufgrund einer sonstigen Zusage seitens der Beklagten. Letzteres liege auch nicht im vom Kläger angezogenen Schreiben der Beklagten vom 24.02.1997, bei dem es sich erkennbar um ein, an eine Vielzahl von Beschäftigten gerichtetes und allgemein gehaltenes, Informationsschreiben ohne weitergehende Erklärungsbedeutung gehandelt habe. Auch aus dem vom Kläger in Bezug genommenen Schreiben des Katholischen Schulwerks in Bayern vom 19.12.2005 und aus dem Schreiben der Beklagten vom

09.03.2006 ergebe sich kein Recht des Klägers zum gewünschten Wechsel in den Beihilfetarif 830. Die Voraussetzungen eines Anspruches auf einen Tarifwechsel aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz habe der Kläger nicht schlüssig dargelegt.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 19.02.2013, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung er nach seinem Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 22.04.2013 mit, wiederum am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom 18.04.2013 ausgeführt hat, dass er ein an ihn persönlich unter seiner Privatadresse adressiertes und vom Generalvikar und dem Finanzdirektor des Erzbischöflichen Ordinariats A-Stadt unterzeichnetes Schreiben vom 24.02.1997 (Anl. K 2, Bl. 13/14 d. A.) erhalten habe, mit dem ihm mitgeteilt worden sei, dass sein Wechsel innerhalb der verschiedenen Beihilfetarife in Abhängigkeit zur jeweiligen Krankenversicherung nach vorheriger Rücksprache mit dem Schulreferat grundsätzlich möglich sei (…) – bereits damit sei ihm eine verbindliche Zusage zum Wechsel des Beihilfetarifes letztmalig zu Beginn des Schuljahres, in dem der Eintritt in den Ruhestand erfolge, erteilt worden; hierbei habe es sich entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichtes nicht lediglich um ein reines Informationsschreiben der Beklagten gehandelt. Des Weiteren ergebe sich sein Anspruch auf Wechsel in den Beihilfetarif 830 aus dem Schreiben des Katholischen Schulwerks in Bayern vom 19.12.2005 (Anl. K 10, Bl. 48 d. A.), in dem ihm unmissverständlich mitgeteilt worden sei, dass er unverändert einen solchen Anspruch habe – auch dieses Schreiben stelle eine rechtsverbindliche Aussage dar, die der Beklagten zuzurechnen sei, da das Katholische Schulwerk in Bayern die Anliegen der katholischen Schulen auch in rechtlichen Fragen vertrete und die Beklagte dort Mitglied sei. Ebenso weise das Schreiben der Beklagten vom 09.03.2006 (Anl. K 4, Bl. 15/Rückseite d. A., bzw. Anl. K 6, Bl. 17/Rückseite d. A.) darauf hin, dass er einen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen habe. Darüber hinaus bestehe ein Anspruch auf einen solchen Wechsel des Beihilfetarifvertrages aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da auch andere Kollegen zunächst den Beihilfetarif 835 gewählt hätten und noch nach dem von der Beklagten genannten Zeitpunkt der Schließung des Tarifes 830 zum 01.07.1996 dorthin wechseln hätten können; die Beklagte habe selbst ausgeführt, dass in einem Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (Beck-Stütz ./. Beklagte) ein Vergleich dahin geschlossen wor-

den sei, dass sie gegenüber der dortigen Klägerin eine Beihilfe entsprechend dem Tarif 830 ab Eintritt in deren Ruhestand leiste. Jedenfalls sei ein entsprechender Schadensersatzanspruch gegeben, da die Beklagte ihn auch dann, wenn es sich bei ihrem Schreiben vom 24.02.1997 lediglich um ein Informationsschreiben gehandelt gehabt hätte, hinsichtlich dieser getätigten Information entsprechend den dort genannten Formalien darauf hinweisen hätte müssen, dass der letztmalige Wechsel in den Beihilfetarif 830 nicht bis zum dort genannten Zeitpunkt möglich sei, sondern aufgrund Schließung dieses Beihilfetarifvertrages nur bis zu einem früheren Zeitpunkt. Bei entsprechendem Hinweis hätte der Kläger von dieser Wechselmöglichkeit Gebrauch gemacht. Er habe damit einen Anspruch auf Wechsel in den Beihilfetarif 830 bzw. sei jedenfalls so zu stellen, als ob ihm Beihilfe nach § 2 der Beihilfeordnung für die Erzdiözese nach diesem Beihilfetarif gewährt werde. Sowohl die Feststellungsklage als auch die Leistungsklage, ebenso der Hilfsantrag seien zulässig.

Der Kläger beantragt:

1. **Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 20.12.2012, Az: 6 Ca 6973/12, zugestellt am 22.01.2013, wird aufgehoben.**

2. **Es wird festgestellt, dass der Kläger berechtigt ist, von der Beklagten Beihilfe nach § 2 der Beihilfeordnung für die Erzdiözese A-Stadt und Freising nach dem Beihilfetarif 830 zu verlangen.**

3. **<u>hilfsweise:</u>**
   Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger auf sein schriftliches Verlangen hin, Beihilfe nach § 2 der Beihilfeordnung für die Erzdiözese nach dem Beihilfetarif 830 zu gewähren.

4. **<u>hilfsweise:</u>**
   Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ab Eintritt in den

gesetzlichen Ruhestand Beihilfe nach § 2 der Beihilfeordnung für die Erzdiözese nach dem Beihilfetarif 830 zu gewähren.

5. **<u>hilfsweise:</u>**
   Die Beklagte wird im Wege des Schadensersatzes verurteilt, den Kläger so zu stellen, als ob ihm Beihilfe nach § 2 der Beihilfeordnung für die Erzdiözese nach dem Beihilfetarif 830 gewährt wird.

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung unter Verteidigung der Ausführungen des Arbeitsgerichtes vor, dass die Zulässigkeit der Feststellungsklage dahingestellt bleiben könne, da jedenfalls in der Sache kein Anspruch des Klägers auf Wechsel in den von ihm begehrten Beihilfetarif 830 bestehe. Nach den im Änderungsvertrag vom 28.03./04.04.2006 vereinbarten arbeitsvertraglichen Regelungen der Bayerischen (Erz-)Diözesen (… ABD) finde auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auch die Beihilfeordnung (BO) der Beklagten Anwendung, nach der (§ 2 a BO) nur diejenigen privat krankenversicherten Mitarbeiter einen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gemäß dem Beihilfetarif 830 (sog. „echte“ Beihilfe) hätten, denen ein solcher Anspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen ausdrücklich schriftlich - gemäß einer entsprechenden Zusagenvorlage in der Anlage dort - zugesichert worden sei, wie hier nicht geschehen. Beim Schreiben des Erzbischöflichen Ordinariats vom 24.02.1997, das in dieser Form auch an die weiteren beihilfeberechtigten Mitarbeiter versandt worden sei, habe es sich um ein reines Informationsschreiben mit Mitteilung von Neuerungen zu Beihilfeversicherungen gehandelt, jedoch nicht um eine Begründung zu diesem Zeitpunkt nicht bestehender Ansprüche. Ein einschlägiger Anspruch des Klägers auf Wechsel in den Beihilfetarif 830 ergebe sich ebenso wenig aus dem von ihm vorgelegten Schreiben des Katholischen Schulwerks in Bayern vom 19.12.1995. Dieses sei eine von den sieben (Erz-)Diözesen (in Bayern) gebildete Körperschaft des öffentlichen Rechts, die ausschließlich Beamte beschäftige und nicht Arbeitgeberin des im Angestelltenverhältnis tätigen Klägers sei. Die dortige Auskunft sei der Beklagten deshalb weder zuzurechnen noch sei diese richtig; diese wolle im Übrigen nur einen, tatsächlich nicht bestehenden, Anspruch bestätigen. Ebenso wenig enthalte das vorgelegte Schreiben der

Beklagten vom 09.03.2006 eine Zusage zu einem möglichen Wechsel des Klägers in den Beihilfetarif 830, da dort lediglich die Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aufgezählt würden. Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz durch Ablehnung eines Wechsels des Klägers in den Beihilfetarif 830 liege deshalb nicht vor, weil dieser durch Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA („Kommission zur Ordnung des Diözesanenarbeitsvertragsrechtes“) mit Wirkung zum 01.07.1996 tatsächlich „geschlossen“ – das Recht der Mitarbeiter zum Wechsel in diesen Tarif aufgehoben – worden sei. Die entsprechenden Beschlüsse der Regional-KODA seien im Amtsblatt der Erzdiözese A-Stadt und F. im Juni 1996 veröffentlicht worden. Die Beklagte sei nicht verpflichtet gewesen, den Kläger über die Veröffentlichung im Amtsblatt der Diözese hinaus auf die Schließung des Beihilfetarifs 830 besonders hinzuweisen, wie vom Landesarbeitsgericht München bereits in einem früheren Parallelverfahren entschieden. Es sei unrichtig, dass Kollegen des Klägers, die zunächst ebenfalls den Beihilfetarif 835 gewählt gehabt hätten, noch nach dem von der Beklagten genannten Zeitpunkt der Schließung des Beihilfetarifs 830 zum 01.07.1996 dorthin wechseln hätten können – es gebe bei der Beklagten keine Mitarbeiter, bei denen dies geschehen sei. Damit bestehe auch kein entsprechender Schadensersatzanspruch des Klägers.

Wegen des Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 18.04.2013 und vom 12.06.2013 sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen in der mündlichen Verhandlung und im Berufungsverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 27.06.2013 (Bl. 183 f. d. A.) Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und mit überzeugender Begründung entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch, auch keinen Schadensersatzanspruch, auf den mit seinem Haupt- und seinen Hilfsanträgen angestrebten Wechsel in den Beihilfetarif 830 hat.

1. a) Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichtes ist die Feststellungsklage gemäß dem Hauptantrag des Klägers – Ziffer 2. der im Berufungsbegründungsschriftsatz vom 18.04.2013 angekündigten und in der mündlichen Verhandlung in Bezug genommenen (§ 297 Abs. 2 ZPO) Anträge – grundsätzlich zulässig.

Nach ständiger Rechtsprechung sind Feststellungsklagen gegen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes trotz deren Subsidiarität zulässig, weil sich dieser der gerichtlichen Entscheidung hierüber in aller Regel beugen und auf diese Weise der Rechtsfrieden hergestellt wird, weshalb im Hinblick auf diese Befriedigungswirkung keine Leistungsklage oder Stufenklage erhoben zu werden braucht (vgl. etwa BAG, U. v. 05.11.2003, 4 AZR 632/02, AP Nr. 83 zu § 256 ZPO 1977 – I. 2. a der Gründe -). Dies muss ebenso für kirchliche Rechtsträger wie die Beklagte als Körperschaft des öffentlichen Rechts gelten, da auch hier zu erwarten steht, dass diese sich einem entsprechenden Feststellungsausspruch unterwerfen würde (vgl. etwa auch BAG, U. v. 20.03.2002, 4 AZR 101/01, AP Nr. 53 zu Art. 140 GG – II. 2. der Gründe -).

Die, allerdings wenig genaue, Formulierung dieses Feststellungsantrages hinsichtlich eines Verlangens des Klägers auf Beihilfe nach dem Beihilfetarif 830 gemäß § 2 der Beihilfeordnung für die Erzdiözese A-Stadt und F. mag als noch ausreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO angesehen werden.

Auch das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO als Sachurteilsvoraussetzung liegt vor.

b) Allerdings ist der weitere (dritte) Hilfsantrag gemäß Ziff. 5. der im Berufungsbegründungsschriftsatz vom 18.04.2013 angekündigten und in der mündlichen Verhandlung unverändert in Bezug genommenen Anträge nicht ausreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit unzulässig, wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, weil er in dieser Form nicht vollstreckbar ist. Diese Leistungsklage, als ausdrücklich so bezeichneter Schadensersatzantrag, gibt nicht in vollstreckbarer Weise – was hierfür Maßstab wäre – an, ab welchem Zeitpunkt und in welcher Weise – in welcher finanziellen Form – der Kläger „so zu stellen (wäre), als ob ihm Beihilfe nach § 2 der Beihilfeordnung für die Erzdiözese nach dem Beihilfetarif 830 gewährt wird". Bei einer positiven Entscheidung über diesen so formulierten Antrag würden allerdings wesentliche Elemente des Erkenntnisverfahrens über diesen Antrag in ein nachfolgendes Vollstreckungsverfahren verlagert werden müssen, was unzulässig ist.

2. Der Kläger hat keinen vertraglichen Anspruch darauf, dass die Beklagte ihm, gemäß seinem Hauptantrag und den Hilfsanträgen zu 1. und 2. – Anträge zu Ziffn. 3. und 4. im Berufungsbegründungsschriftsatz vom 18.04.2013 – Beihilfe nach § 2 der Beihilfeordnung für die Erzdiözese (A-Stadt und F.) gemäß dem Beihilfetarif 830 zu gewähren hat.

a) Nach dem maßgeblichen „2. Änderungsvertrag vom 28.03./04.04.2006" (Anl. K 5, Bl. 16 d. A.) zum Dienstvertrag des Klägers mit der Beklagten vom 10.04.1995 liegt dem Dienstverhältnis der Parteien seit 01.03.2006 – allein - das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) einschließlich der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft …" zugrunde. Nach den, unbestritten gebliebenen und vom Kläger selbst im Berufungsbegründungsschriftsatz in Bezug genommenen – in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren zur Einsichtnahme durch die Berufungskammer vorgelegten –, Regelungen dieser ABD ist deren Bestandteil die Beihilfeordnung (BO). Nach dieser (dort § 2 a Abs. 1 BO) erhalten „Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen" – wie hier maßgeblich – (allein) privat krankenversicherte Mitarbeiter, denen ein solcher Anspruch auf Beihilfe durch den Dienstgeber ausdrücklich, in schriftlicher Form gemäß einer Zusagenvorlage im Anfang zu dieser Beihilfeordnung, zugesichert war.

Eine solche, zumal notwendig schriftliche, Zusage fehlt hier unstreitig, weshalb ein Anspruch hiernach ausscheidet.

b) Auch das, vom Kläger vorrangig angezogene, Schreiben der Beklagten vom 24.02.1997 (Anl. K 2, Bl. 13/Rückseite d. A.) enthält keine, ausdrückliche oder jedenfalls konkludente, Zusage zur Möglichkeit eines Wechsels in den vom Kläger begehrten Beihilfetarif 830, wie bereits das Arbeitsgericht überzeugend begründet ausgeführt hat.

Dieses Schreiben ist zwar, wie der Kläger geltend macht, im Anschriftenfeld an ihn persönlich, unter seiner Privatanschrift, adressiert und immerhin – anders als wohl andere Hinweisschreiben der Beklagten o. a. - vom Generalvikar und dem Finanzdirektor der Erzdiözese A-Stadt und F. unterzeichnet.

Andererseits zeigen das Erscheinungsbild, der Aufbau und die Diktion dieses Schreibens, wie das Arbeitsgericht bereits ausgeführt hat, erkennbar (§ 133 BGB entsprechend), dass dieses Schreiben eine, an eine Vielzahl von Empfängern gerichtete, allgemeine und nicht individualisierte Information (unter dem allgemeinen Betreff: „Beihilfe“) darstellt:

Die dortige Anrede ist erkennbar neutral gehalten („Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter“), ebenso die dort verwendeten Bezeichnungen („der/die Lehrer/-in“, „er/sie“ …); der Inhalt dieses Schreibens informiert ganz allgemein – unspezifisch, nicht individualisiert – über „einige wichtige Neuerungen zur Beihilfeversicherung“, auch etwa über „Beihilfeleistungen für Kinder“, und zur Pflegeversicherung (für gesetzlich und privat versicherte Mitarbeiter).

Eine konstitutive Willenserklärung, gegenüber dem Kläger, ein Rechtsbindungswille individuell ihm gegenüber, hinsichtlich der dort auch genannten Möglichkeit des „Wechsel(s) innerhalb der verschiedenen Beihilfetarife“, und zumal in den hier entscheidungsspezifischen Beihilfetarif 830, ist diesem allgemeinen Informations-Rundschreiben nicht zu entnehmen – zumal dort keine Bezeichnung konkreter Beihilfetarife erfolgt ist und ein Wechsel auch ausdrücklich an die Voraussetzung einer vorherigen „Rücksprache mit dem Schulreferat (erkennbar: demjenigen der Beklagten) geknüpft ist (§ 133 BGB – entsprechend -).

Zwar ist es durchaus bemerkenswert, wenn die Beklagte im vorliegenden Verfahren vortragen lässt, der – hier vom Kläger angestrebte - Beihilfetarif 830 sei gemäß, im Amtsblatt der Erzdiözese A-Stadt und F. vom 26.06.1996 veröffentlichten, Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA vom 13./14.02.1996 und vom 07./08.05.1996 zum 01.07.1996 tatsächlich „geschlossen“ – das Recht der Mitarbeiter zum Wechsel in diesen Tarif damit aufgehoben – worden/gewesen – während das allgemeine Informationsschreiben vom 26.02.1997, also etwa acht Monate danach, noch auf eine grundsätzliche, wenngleich unspezifizierte, Möglichkeit des Wechsels innerhalb der verschiedenen (? – welcher auch immer) Beihilfetarife verweist. Jedoch handelt es sich hierbei ungeachtet dessen und nach allem lediglich eben um eine allgemeine Mitteilung, ohne Rechtsbindungswillen etwa gegenüber individuell dem Kläger, zumal dort gerade auch nicht konkret auf die Kodierung spezifischer Beihilfetarife („830“, „835“ …) abgehoben ist.

c) Auch das Schreiben des Katholischen Schulwerks in Bayern vom 19.12.2005 (Anl. K 10, Bl. 48 d. A.) begründet keinen Anspruch des Klägers auf einen Wechsel in den Beihilfetarif 830 gemäß seinem Haupt- und den entsprechenden Hilfsanträgen.

Dieses, an den Kläger gerichtete, Schreiben enthält, deklaratorisch, wiederum nur eine allgemeine Information darüber, dass der Kläger „nach Prüfung der uns vorgelegten Unterlagen … unverändert Anspruch auf einen Wechsel in den Beihilfetarif 830“ habe (unter weitergehendem Verweis auf eine Auskunft („Ansicht“) der Versicherungskammer Bayern zum Zeitpunkt der Geltendmachung eines solchen Anspruchs).

Dies stellt eine Wissenserklärung dar. Damit sollte wiederum erkennbar kein genuiner Anspruch im Sinne einer konstitutiven Zusage des Wechsels in einen solchen Beihilfetarif erst begründet werden (§ 133 BGB – entsprechend -) – ungeachtet dessen, dass unverändert weder vorgetragen noch erkennbar ist, weshalb selbst eine etwaige konstitutive Zusage dieser Institution – nach unbestrittener Darlegung der Beklagten im Berufungsbeantwortungsschriftsatz: eine von den sieben (bayerischen) (Erz-)Diözesen getragene Körperschaft des öffentlichen Rechts, die selbst ausschließlich beamtete Lehrkräfte beschäftige – der Beklagten überhaupt zurechenbar sein sollte: Weder war diese ersichtlich deren rechtsgeschäftliche Vertreterin hierbei (§§ 164 f BGB) noch wären auch nur an-

satzweise ein Vortrag des Klägers oder Anhaltspunkte im Sachverhalt sonst dafür gegeben, dass deren Erklärungen der Beklagten etwa über die Grundsätze einer Rechtscheinsvollmacht – Anscheins- oder Duldungsvollmacht – zurechenbar sein sollten.

d) Dass das Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 09.03.2006 (Anl. K 4, Bl. 15/Rückseite d. A., bzw. Anl. K 6, Bl. 17/Rückseite d. A.) vom Kläger auch wiederum nicht ansatzweise als, konstitutive, Zusage auf einen Wechsel in den Beihilfetarif 830 gewertet werden kann, bedarf keiner umfangreichen Ausführungen – dort ist, offensichtlich im Vorfeld des (dort erwähnten) 2. Änderungsvertrages (vom 28.03./04.04.2006), unter dem allgemeinen Betreff: „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“ auf die Regelungen zur „Entgeltfortzahlung im bisherigen Umfang“ nach den ABD (offensichtlich Übergangsregelungen, vergleichbar §§ 71 u. 37 BAT) und einen Anspruch auf Beihilfe „nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (Beihilfetarif 830 bzw. 835)“ Bezug genommen. Eine konstitutive Zusage zu einer fortbestehenden Möglichkeit eines Wechsels des Klägers in, zumal, gerade den Beihilfetarif 830 kann diesem Schreiben, auf der Hand liegend, in keiner Weise entnommen werden.

e) Auch in ihrer Gesamtheit - in einer Gesamtschau, wie der Kläger insbesondere im Klageschriftsatz geltend gemacht hatte - können die vorgelegten Schreiben, der Beklagten, nicht deren Rechtsbindungswillen begründen (§ 133 BGB), dem Kläger einen Wechsel in den Beihilfetarif 830 verbindlich zusagen zu wollen. Hierbei handelt es sich jeweils eben um, meist ersichtlich bausteinartig aufgebaute, allgemeine Informationen im deklaratorischen Sinn, ggf. mit der erkennbaren Funktion einer Wissenserklärung, nicht um rechtsgeschäftliche Zusagen mit konstitutivem Rechtsbindungswillen der Beklagten hinsichtlich der Möglichkeit eines Wechsels des Klägers in den Beihilfetarif 830.

3. Auch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz lassen sich, wie ebenfalls das Arbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat, der Hauptantrag oder die Hilfsanträge des Klägers, soweit zulässig, nicht begründen:

Der vom Kläger wiederholt erwähnte Prozessvergleich vor dem Bundesarbeitsgericht in einem anderen Verfahren (Beck-Stütz ./. Beklagte) kann die für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes erforderliche willkürliche Schlecht-

erstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe oder eine sachfremde Gruppenbildung nicht begründen – nachdem die Beklagte bereits erstinstanzlich anfänglich ausgeführt hatte, dass dieser Vergleich vom dem Hintergrund des, allein, dort gegebenen Zusatzvertrages zum Dienstvertrag mit einer spezifischen Bestimmung geschlossen worden sei. Seine im Berufungsbegründungsschriftsatz wiederholte, unsubstantiierte und damit im Sinne der Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes unschlüssige, Behauptung eines tatsächlich erfolgten Wechsels anderer Kollegen, die ebenfalls ursprünglich den Beihilfetarif 835 gewählt gehabt hätten, in den Beihilfetarif 830 nach dem von der Beklagten genannten Zeitpunkt der Schließung letzteren Tarifes zum 01.07.1996 hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren im Rahmen seiner Parteianhörung durch die Berufungskammer weiter dahin relativiert, dass er allerdings keine Personen namentlich benennen könne, bei denen dieses tatsächlich der Fall gewesen sei … (!)

4. Auch ein Schadensersatzanspruch kann den Hauptantrag und die Hilfsanträge des Klägers, soweit zulässig, nicht begründen.

a) Zwar besteht in jedem Arbeitsverhältnis eine Nebenpflicht des Arbeitgebers, die damit zusammenhängenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Eine solche Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer, woraus sich näher sowohl Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers als auch darüber hinausgehende Pflichten dann ergeben können, wenn er dem Arbeitnehmer bei der Wahrung seiner Interessen behilflich ist, weshalb er dann zweckentsprechend zu verfahren und ihn dabei vor drohenden Nachteilen zu bewahren hat. Wenngleich jeder Vertragspartner zunächst selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen der vorgesehenen Vereinbarungen zu verschaffen hat, kann der Arbeitgeber zur Vermeidung von Rechtsnachteilen verpflichtet sein, auch von sich aus geeignete Hinweise zu geben. Art und Umfang von Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen grundsätzlich auf den besonderen Umständen des konkreten Einzelfalles und sind das Ergebnis einer einzelfallbezogenen Interessenabwägung.

Weiter steigt ein, dem Arbeitgeber erkennbares, Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in zeitlichem oder sachlichem Zusammenhang mit dem Ruhestand steht (vgl. näher BAG, U. v. 14.01.2009, 3 AZR 71/07, AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Auskunft - Rzn. 24 f -; siehe auch BAG, U. v. 21.11.2000, 3 AZR 13/00, NZA 2002, S. 618 - Rzn. 34 f -; BAG, U. v. 03.07.1990, 3 AZR 382/89, NZA 1990 S. 971 f – II.1. der Gründe -, jeweils m.w.N.; auch LAG München, U. v. 29.05.2013, 3 Sa 1125/12 - II.1. der Gründe, m.w.N. zur einschlägigen Rechtsprechung).

b) Wie das Landesarbeitsgericht bereits in einem der vorausgegangenen Verfahren (Az.: 3 Sa 231/04 – G. ./. Beklagte, U. v. 30.09.2004, dort 6/S. 12 f der Gründe) ausgeführt hat, scheidet eine schuldhafte Verletzung der Beklagten hinsichtlich einer Mitteilungspflicht wegen einer Schließung des Beihilfetarifes 830 zum 01.07.1996 und einer deswegen erforderlichen Information des Klägers aus. Die Beklagte war nicht gehalten, etwa aus Gründen ihrer Fürsorgepflicht (§ 242 BGB) zumal zum damaligen Zeitpunkt – der Kläger war 42 Jahre alt – Überlegungen zur Lebensplanung des Klägers, gerade hinsichtlich seines späteren Ruhestands, zu antizipieren und für ihn zu optimieren zu versuchen: Nach den, unbestritten gebliebenen, schriftsätzlichen Ausführungen der Beklagten und den ergänzenden Darlegungen der Parteien in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren ist der gegebene Beihilfetarif 835 für den Kläger während des aktiven Dienstverhältnisses finanziell günstiger, während der von ihm begehrte Tarif 830 für ihn während seines Ruhestandes vorteilhafter wäre. Die auf übergeordneter kirchenrechtlicher Ebene veranlasste Schließung des Beihilfetarifes 830 zum 01.07.1996, von der auch zur Überzeugung der Berufungskammer (§ 286 Abs. 1 ZPO) auszugehen ist, musste die Beklagte nicht veranlassen, den Kläger prophylaktisch auf mögliche Risiken und etwa steigende Beiträge zu seiner privaten Krankenversicherung im Zusammenhang mit seiner mehr als 20 Jahre später stattfindenden Verrentung hinzuweisen.

Eine schuldhafte Pflichtverletzung der Beklagten als Voraussetzung für entsprechende Schadensersatzansprüche scheidet deshalb ebenfalls aus.

5. Damit kann die Berufung des Klägers keinen Erfolg haben.

III.

Der Kläger hat damit die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Die Berufungskammer hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung insbesondere im Hinblick auf die in der mündlichen Verhandlung erwähnten zahlreichen möglichen Parallelfälle zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.
Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.
Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt
Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter http://www.bundesarbeitsgericht.de/.

Burger Brandl Klessinger