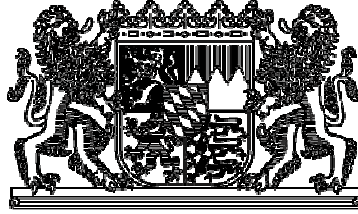


8 Sa 728/10
33 Ca 17841/09
(ArbG München)

Verkündet am: 11.05.2011

Heger
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. April 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Rinck und Schneiderbauer-Schwendler

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 08.06.2010 - 33 Ca 17841/09 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Abschluss eines Änderungsvertrages.

Die Parteien begründeten zum 16.06.1997 ein Arbeitsverhältnis. Auf die schriftlichen Arbeitsverträge vom 16.06.1997 und vom 01.11.1998 (vgl. Anl. K 7a/b, Bl. 19 - 20 d. A.) wird Bezug genommen.

Der unbefristete Arbeitsvertrag der Klägerin vom 01.11.1998 enthielt keine Regelung über betriebliche Altersversorgung. § 8 dieses Arbeitsvertrages lautet wie folgt:

„§ 8 Leistungen ohne Rechtsanspruch

Auf Leistungen, die nicht in diesem Vertrag oder im Tarifvertrag festgesetzt sind, besteht auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch.“

Im Zuge einer Ausgliederung erfolgte eine Beurlaubung vom aktiven Dienst bei der Beklagten gemäß Vereinbarung vom 01.07.2002 (vgl. Anlage K 8, Bl. 21 d. A.) bei gleichzeitiger Aufnahme eines zweiten Arbeitsverhältnisses mit der T. zum 01.07.2002 nach dem Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der T. vom 01.07.2002 (vgl. Anl. K 9, Bl. 22 - 23 d. A.). Seither ist die Klägerin in der Betriebsstätte der T. in As. beschäftigt.

Im Jahr 2008 wurde die T. auf die D. verschmolzen mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf diese überging. Auf das Informationsschreiben der T. und der D. vom 11.07.2008 wird verwiesen (vgl. Anl. K 11, Bl. 25 - 28 d. A.). Mit Schreiben vom 02.01.2006 (vgl. Anl. K 10, Bl. 24 d. A.) teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass der vertraglich vereinbarte Anspruch auf Rückkehr in den aktiven Dienst bei der Beklagten mit Ablauf des 31.12.2005 erloschen sei. Alle anderen Regelungen der Beurlaubungsvereinbarung blieben unberührt.

Mit Schreiben vom 05.08.2008 (vgl. Anl. K 12, Bl. 29 d. A.) bestätigte die Beklagte, dass sich aus einer Verschmelzung der T. auf die D. keinerlei Veränderungen hinsichtlich der Beurlaubungsvereinbarung mit der Beklagten ergeben würden. Diese erstreckten sich nach der Verschmelzung auf die neue „verschmolzene“ Gesellschaft. Das heiße, dass auch beurlaubten Mitarbeitern der Beklagten, die die 20-jährige Wartezeit noch nicht erfüllt hätten, weiterhin eine Versorgungszusage durch die C. erteilt werden könne, sofern auch die übrigen Voraussetzungen erfüllt seien. Die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung bleibe von der Verschmelzung ebenfalls unberührt.

Die Klägerin verdiente als Tarifmitarbeiterin bei einer Teilzeittätigkeit von 60 % zuletzt 2.164,87 € brutto pro Monat.

Die Beklagte ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie entstand aus der Fusion der B. G. - G. - und der B. L.. Der Fusionsvertrag aus dem Jahre 1972 umfasste als Anlage zu seinem § 8 Abs. 3 eine „Personalvereinbarung“ (im Folgenden: „PV 72“). Diese lautet auszugsweise:

„...“

3.1 Mitarbeiter, die nach Vollendung des 17. Lebensjahres mindestens zehn Jahre bei den zu vereinigenden Instituten, der B. L. G. oder beim S. tätig waren, erhalten eine Versorgung nach den Richtlinien der V. B. G. (Anlage 2). In besonders gelagerten Ausnahmefällen können weitere ihrer Dienstzeiten anerkannt werden.

3.2 Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens zehn Jahre bei den zu vereinigenden Instituten oder der B. L. G., können einen Rechtsanspruch auf Versorgung nach Maßgabe des beigefügten Vertragsmusters (Anlage 3) erhalten. Besonders tüchtigen und bewährten Mitar-

beitern kann ein solcher Versorgungsanspruch vorzeitig gewährt werden. Die Entscheidung über die Gewährung trifft der Vorstand der L..

...“

Das zahlreichen Mitarbeitern gewährte Versorgungsrecht bezeichnet einen Dienstvertrag mit Anspruch auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften bzw. Grundsätzen, das die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht und weitere Rechte und Vorteile, wie einen erweiterten Kündigungsschutz, umfasst. Dies war Gegenstand zahlreicher Informationsbroschüren und Informationsveranstaltungen. Auf die Anl. K 1 (Bl. 10 d. A.) und K 2 (Bl. 11 d. A.) wird verwiesen.

Am 22.01.2009 fasste der Vorstand der Beklagten den Beschluss, keine individuellen Versorgungsrechte mehr zu erteilen. Am 22.07.2009 wurde im Intranet der Beklagten mitgeteilt, dass nach einem Beschluss des Verwaltungsrats die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) endgültig eingestellt werde (vgl. Anl. K 14, Bl. 31 - 32 d. A.).

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr stehe ein bedingter Anspruch auf das sog. Versorgungsrecht zu. Es finde seine Grundlage zum einen in einer Gesamtzusage, zum anderen in einer betrieblichen Übung. Bei ausgegliederten Einheiten sei das Versorgungsrecht durch Abschluss eines dreiseitigen Versorgungsvertrages nach dem Muster der Anlage K 6 dokumentiert worden (vgl. Bl. 16 ff. d. A.). Wegen der Einzelheiten wird auf ihre Ausführungen im Schriftsatz vom 25.11.2009 (Bl. 6 - 9 d. A.) Bezug genommen. An der Feststellung dieses Rechts bestehe ein Interesse; sie sei nicht gezwungen, damit bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zu warten.

Ihre Feststellungsklage vom 25.11.2009 richtete sie zunächst gegen die Beklagte sowie gegen die D.. Mit Schriftsatz vom 04.06.2010 erklärte sie hinsichtlich der Beklagten zu 2) die Klagerücknahme.

Die Klägerin hat beantragt:

1. *Es wird festgestellt, dass die Klägerin einen vertraglichen Anspruch darauf hat, nach 20 Jahren Dienstzeit im Bank- oder Sparkassenbereich, davon mindes-*

tens zehn Jahre bei der Ba., den Status als sog. „Versorgte“ zu erlangen, dokumentiert durch ein bestätigendes Vertragswerk in Anlehnung an Anlage K 6.

2. Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die Klägerin einen vertraglichen Anspruch darauf hat, nach 20 Jahren Dienstzeit im Bank- oder Sparkassenbereich, davon mindestens zehn Jahre bei der C., den Status als sog. „Versorgte“ zu erlangen, dokumentiert durch ein bestätigendes Vertragswerk in Anlehnung an Anlage K 6, sofern der Gesundheitszustand eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nicht erwarten lässt und Leistung und Verhalten eine Versagung nicht rechtfertigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat geltend gemacht, eine Gesamtzusage sei gegenüber der Belegschaft niemals bekanntgegeben worden. Sie habe das Versorgungsrecht in der Vergangenheit nach Ermessen verteilt. Die Kriterien dafür seien im Laufe der Jahre geändert worden. Zuletzt habe sie auch das Kriterium des gesicherten Arbeitsplatzes mitberücksichtigt. Es bestehe auch kein Anspruch aus betrieblicher Übung; diese könne im öffentlichen Dienst nicht entstehen, da davon auszugehen sei, dass der öffentliche Arbeitgeber nur im Rahmen bestehender Regelungen leisten wolle. Der Fusionsvertrag sehe die Zusage des Versorgungsrechts als eine freibleibende Ermessensentscheidung. Die Klage sei auch deshalb unschlüssig, weil die Klägerin allenfalls die „Verleihung des Versorgungsrechts“ verlangen könne, der mit der Klage geltend gemachte Vertrag aber eine Vielzahl von Regelungen enthalte, die mit Versorgung nichts zu tun hätten.

Jedoch sei die Klage bereits unzulässig, weil es an einem Feststellungsinteresse mangle. Die Klägerin mache einen zukünftigen, angeblichen Anspruch geltend.

Ergänzend wird wegen des weiteren Sachvortrags erster Instanz auf die Schriftsätze der Klägerin vom 25.11.2009 und vom 30.04.2010, die Schriftsätze der Beklagten vom

05.03.2010 und vom 31.05.2010, nebst den jeweiligen Anlagen, sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 09.12.2009 und vom 08.06.2010 Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 08.06.2010 abgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, sie sei bereits unzulässig. Es fehle am gem. § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Ein rechtliches Interesse, das die Norm verlange, fehle. Denn die Klägerin gehe selbst davon aus, dass Voraussetzung für die begehrte Vertragsänderung mindestens gute durchschnittliche Leistungen und eine einwandfreie Führung während der gesamten Wartezeit seien. Die Wartezeit der Klägerin ende aber erst am 16.06.2017. Es könne daher im Jahre 2010 noch nicht - auch nicht annähernd - prognostiziert werden, ob diese Voraussetzungen in mehr als sieben Jahren erfüllt sein werden.

Dasselbe gelte für die gesundheitliche Verfassung, die ebenfalls von Bedeutung für die begehrte Vertragsänderung sei.

Im Falle einer stattgebenden Entscheidung wäre der Rechtsstreit daher nicht abschließend geklärt. Denn die Beklagte könnte in den nächsten sieben Jahren einwenden, dass die Klägerin keine guten durchschnittlichen Leistungen (mehr) erbracht bzw. keine einwandfreie Führung (mehr) vorgelegen habe.

Auch aus dem Umstand, dass die Klägerin wissen müsse, wie ihre versorgungsrechtliche Situation bei der Beklagten ausgestaltet sei, um ggf. ihre berufliche Zukunft entsprechend ausrichten zu können, ergebe sich nichts anderes. Es sei heute eine wachsende Diskontinuität der Erwerbsbiographien zu verzeichnen. Daher sei nicht ersichtlich, warum die Klägerin ein Interesse an einer alsbaldigen Feststellung der versorgungsrechtlichen Frage haben sollte, wenn die Bedingung für einen etwaigen Anspruch erst nach über sieben Jahren eintreten könne.

Im Übrigen sei die hier umstrittene materiell-rechtliche Thematik Gegenstand zahlreicher anderer Verfahren, die auch im Wege der Leistungsklage geführt würden. Es sei anzu-

nehmen, dass die Beklagte als Anstalt des öffentlichen Rechts Parallelfälle entsprechend den dort ergehenden Entscheidungen behandeln werde.

Ergänzend wird wegen der Erwägungen des Arbeitsgerichts auf die angefochtene Entscheidung (Bl. 232 ff. d. A.) Bezug genommen.

Gegen dieses Urteil, das ihr am 25.06.2010 zugestellt wurde, wendet sich die Klägerin mit ihrer am 22.07.2010 eingegangenen und am 27.09.2010 innerhalb der bis zum Ablauf dieses Tages verlängerten Frist begründeten Berufung.

Sie macht geltend, das Arbeitsgericht habe das Feststellungsinteresse zu Unrecht abgelehnt. Ein Versorgungsverhältnis sei als Rechtsverhältnis i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO zu qualifizieren. Seit Eintritt bei der Beklagten entstünden Anwartschaften. Das Arbeitsgericht habe die aktuelle Existenz eines bedingten Anspruchs mit einem zukünftigen, von Bedingungen abhängigen Anspruch verwechselt. Es habe ferner verkannt, dass ein Arbeitnehmer sehr wohl ein berechtigtes Interesse daran habe, bereits im laufenden Arbeitsverhältnis zu wissen, ob er Anwärter auf bestimmte Leistungen sei. Denn ansonsten müsse er sich ggf. alternativ zusätzlich versichern. Hier würden die Bedingungen mit zunehmendem Alter schlechter.

Zudem habe die Beklagte einen Wechsel in das alternative Versorgungssystem angeboten, die Wechselmöglichkeit jedoch bis 31.12.2014 begrenzt. Im Übrigen führe jeder Monat, in dem noch nicht gewechselt worden sei, in diesem System zu unwiederbringlichen Anspruchsverlusten. Wisse ein Mitarbeiter nicht verbindlich, ob er Anwärter auf die bisher üblichen Versorgungsleistungen sei, müsse er entweder ohne Not Ansprüche aufgeben, die ihm zustünden, oder aber auf Beitragsleistungen in das Alternativsystem verzichten, ohne die Sicherheit zu haben, dass die Leistungen des bisherigen Systems überhaupt noch existierten.

Der Hinweis auf den Charakter der Beklagten als Anstalt des öffentlichen Rechts gehe fehl, da sie mehrfach erklärt habe, keine Zugeständnisse über die „Inter-Partes-Wirkung“ von Urteilen hinaus machen zu wollen. Das Feststellungsinteresse sei mithin zu bejahen.

Weiter macht die Klägerin geltend, die frühere Beklagte zu 2) habe in den Fällen, in denen die Beklagte den Anspruch bejaht habe, am Vollzug der Dokumentation durch Unterzeichnung eines dreiseitigen Vertragsdokuments mitgewirkt. Sie habe verbindlich angekündigt, für den Fall des Obsiegens entsprechend mitzuwirken, weshalb das Rechtschutzinteresse insoweit nicht mehr gegeben sei.

Die Klägerin wurde im Termin vor der Berufungskammer am 13.04.2011 darauf hingewiesen, dass die Klage auf eine dreiseitige Vereinbarung ziele, die von der Beklagten wie auch von der derzeitigen Arbeitgeberin der Klägerin (der vormaligen Beklagten zu 2) abzuschließen sei. Möglicherweise seien die „beiden Arbeitgeber“ als notwendige Streitgenossen anzusehen.

Die Klägerin erklärte hierzu, dass aufgrund der Protokollerklärung in der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht und des Schriftsatzes der damaligen Beklagten zu 2) vom 23.02.2010 sowie aufgrund des Umstands, dass die Beklagte im weiteren Sinne dem öffentlichen Dienst zuzurechnen sei, davon ausgegangen werden könne, dass auch die vorliegende Klage eine Klärung der Streitigkeiten bewirke. Im Übrigen spreche die Privatisierung der Beklagten, die als Möglichkeit im Raum stehe, für eine zeitnahe Klärung der hier umstrittenen Frage. Diese berge für die Klägerin die Gefahr, den entgangenen beamtenähnlichen Status über Sekundäransprüche ausgleichen zu müssen.

Die Klägerin beantragt:

- 1. Auf die Berufung vom 22.07.2010 hin wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 08.06.2010, Az. 33 Ca 17841/09, zugestellt am 25.06.2010, aufgehoben.*
- 2. Es wird festgestellt, dass die Klägerin einen vertraglichen Anspruch darauf hat, nach 20 Jahren Dienstzeit im Bank- oder Sparkassenbereich, davon mindestens zehn Jahre bei der C., der T. oder der D. den Status als sog. „Versorgte“ zu erlangen, dokumentiert durch ein bestätigendes Vertragswerk gemäß Anla-*

ge K 6, sofern der Gesundheitszustand eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nicht erwarten lässt und Leistung und Verhalten eine Versagung nicht rechtfertigen.

3. Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die Beklagten verpflichtet sind, nach Erfüllung einer 20-jährigen Wartezeit durch die Klägerin dieser folgende Vertragsänderung mit Wirkung zum Tage der Vollendung der Wartezeit anzubieten, sofern der Gesundheitszustand eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nicht erwarten lässt und Leistung und Verhalten nicht eine Versagung rechtfertigen:

§ 1. Zusage

Die Mitarbeiterin steht seit dem 01.07.2002 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft bzw. der mit der Gesellschaft fusionierten T.. Zu diesem Zweck ist sie seit diesem Zeitpunkt von der Bank beurlaubt.

Die Bank gewährt der Mitarbeiterin Leistungen bei Dienstunfähigkeit und im Alter sowie ihren Hinterbliebenen (Witwer und Waisen) Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieses Vertrags.

§ 2. Kündigung

(1) Die Mitarbeiterin kann ihren Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft 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 Gesellschaft 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 grobschuldhaften Verhalten der Mitarbeiterin liegt, kann die Gesellschaft den Arbeitsvertrag frist- und entschädigungslos kündigen. In diesem Falle erlöschen die Ansprüche aus dieser Versorgungszusage.

ab) Wenn der wichtige Grund nicht in einem grobschuldhaften Verhalten der Mitarbeiterin liegt, kann die Gesellschaft der Mitarbeiterin mit 3monatiger

Frist zum Quartalsschluss kündigen. In diesem Fall versetzt die Bank die Mitarbeiterin zum gleichen Zeitpunkt in den Ruhestand.

b) Kündigung wegen organisatorischer Veränderungen:

Bei einer Auflösung, einer Eingliederung der Gesellschaft in eine andere juristische Person, bei Zusammenschluss der Gesellschaft mit einer anderen juristischen Person oder bei einer anderen wesentlichen organisatorischen Änderung des Aufbaus der Gesellschaft, insbesondere durch Übertragung von Aufgaben auf andere Stellen kann die Gesellschaft der Mitarbeiterin mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss kündigen. In diesem Fall versetzt die Bank die Mitarbeiterin nach dem Ermessen der Gesellschaft entweder in den Ruhestand oder bis zu ihrer Wiederverwendung in einer gleich zu bewertenden, unter Umständen auch auswärtigen Stelle der Gesellschaft bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin, in den einstweiligen Ruhestand.

c) wegen Dienstunfähigkeit:

Die Gesellschaft kann der Mitarbeiterin durch Kündigung mit 3monatiger Frist zum Quartalsschluss kündigen, wenn sie infolge eines Gebrechens oder einer Schwäche ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer dienstlichen Obliegenheiten dauernd unfähig ist. In diesem Fall versetzt die Bank die Mitarbeiterin zum gleichen Zeitpunkt in den Ruhestand. Die Regelung des Art. 56 Abs. 1 Satz 3 und 4 BayBG sowie des Art. 59 BayBG gelten entsprechend.

§ 3. Eintritt in den Ruhestand

(1) 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 bezieht. Gewährt der Rentenversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt nach diesem Absatz 1 Satz 1. Im Falle des Ruhens des Arbeitsvertrages nach Satz 2 gewährt die Bank Versorgungsbezüge nach § 4 des Vertrages.

(2) Die Mitarbeiterin kann auf ihren Antrag zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das in Art. 56 Abs. 5 BayBG festgelegte Lebensalter vollendet. hat (derzeit: 64. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung 60. Lebensjahr).

§ 4. Höhe der Versorgungsbezüge

(1) Die Bank verpflichtet sich, der Mitarbeiterin im Versorgungsfall ein Ruhegehalt zu gewähren, das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird. Ruhegehaltfähiger Dienstbezug im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes ist das Grundgehalt, das der Mitarbeiterin auf der Grundlage des vor dem Eintritt in den Ruhestand maßgeblichen Tarifvertrages von der Gesellschaft zuletzt gezahlt wird und das von der Bank als versorgungsfähig bestätigt wurde. Laufende Zulagen sind nur dann versorgungsfähig, wenn diese von der Gesellschaft ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnet und von der Bank als versorgungsfähig bestätigt sind.

Als Ruhegehaltfähige Dienstzeiten gelten

- a) die Zeit der Arbeitsleistung für die Bank, eines ihrer Vorgängerinstitute, die Gesellschaft 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.*

Beamtenrechtliche Vorschriften für allgemeine und strukturelle Anpassungen der Versorgungsbezüge, insbesondere § 70 Beamtenversorgungsgesetz oder eine diese Vorschriften ersetzende Regelung, finden keine Anwendung; § 7 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 § 3 Abs. 1 Satz 1 genannte Lebensalter hinaus ruht der Anspruch auf Versorgungsbezüge. Dienstzeiten nach Vollendung des in § 3 Abs. 1 Satz 1 genannten Lebensalters werden nicht angerechnet und führen somit nicht zu einer Erhöhung der Versorgungsbezüge.

(3) Die Hinterbliebenen der Versorgungsberechtigten erhalten Hinterbliebenenversorgung in entsprechender Anwendung der für die Hinterbliebenen von bayerischen Staatsbeamten und Ruhestandsbeamten geltenden Vorschriften.

(4) Die Versorgungsbezüge werden jährlich 12mal gewährt.

§ 5. 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 V. B. oder der Z. B.), wenn diese mindestens zur Hälfte auf*

Beiträgen oder Zuschüssen früherer Arbeitgeber beruhen und auf Zeiten entfallen, die in die Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten einbezogen werden;

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

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

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

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

a) ihnen zugrunde liegende Beitragsleistungen (insbesondere Beiträge, Zuschüsse) erstattet wurden,

b) sie nicht beantragt worden sind oder auf sie verzichtet wurde oder an ihrer Stelle eine Kapitalleistung oder Abfindung gezahlt wurde,
so tritt an die Stelle der Rente oder Versorgungsleistung der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre.

(4) Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen aufgrund eines Versorgungsausgleichs nach §§ 1587 ff. 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 waren.

§ 6. Unverfallbarkeit

Die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt; die Unverfallbarkeitsfrist nach § 1 dieses Gesetzes beginnt mit dem Eintritt in die Bank, sie wird durch die Arbeitsleistung bei der Gesellschaft nicht unterbrochen.

§ 7. 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 beantragt,

die Berufung zu verwerfen, hilfsweise sie zurückzuweisen.

Sie macht geltend, die Berufung sei bereits unzulässig, weil sich die Klägerin in ihrer Rechtsmittelbegründung nur mit einem Teil der Gründe auseinandergesetzt habe, auf die das Arbeitsgericht seine Entscheidung gestützt habe. Im Übrigen habe das Arbeitsgericht richtig erkannt, dass kein Feststellungsinteresse gegeben sei. Es sei zutreffend, dass die Parteien über einen Anspruch streiten würden, der von Bedingungen abhängt. Es bestehe auch kein Zeitdruck; denn aufgrund zahlreicher Parallelverfahren sei noch im Jahre 2011 mit Grundsatzentscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu rechnen. Das Feststellungsinteresse fehle aber auch deshalb, weil derzeit niemand wissen könne, mit welchem konkreten Vertragsinhalt im Jahre 2021 Versorgungsrechte zu verleihen wären. Auch sei eine Privatisierung der Beklagten oder der D. nicht nur eine theoretische Möglichkeit. Es gebe auch Unwägbarkeiten, die die Sinnhaftigkeit eines Antrags zum derzeitigen Zeitpunkt in Zweifel ziehen würden. Es sei auch darauf hinzuweisen, dass die Anteile der dwpbank nicht vollständig in der Hand der Beklagten liegen würden.

Die Anl. K 6 beziehe sich auf ein Formular, das für beurlaubte Mitarbeiter Verwendung gefunden habe. Derartige Formulare gebe es mit dem Stand 2000, zuvor jedoch bereits mit dem Stand 1996. Die Formulare würden sich z. B. aufgrund veränderter Gehaltsstruktur unterscheiden.

Die Klage wäre auch unbegründet, eine Grundlage für die geltend gemachten Ansprüche bestehe nicht.

Ergänzend wird wegen des Parteivorbringens zweiter Instanz auf die Schriftsätze der Klägerin vom 27.09.2010, vom 07.01.2011, vom 14.01.2011 und vom 11.02.2011, die Schriftsätze der Beklagten vom 01.12.2010, vom 10.01.2011 und vom 16.03.2011, nebst den jeweiligen Anlagen, sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 19.01.2011 und vom 13.04.2011 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, aber nicht begründet. Denn die erhobene Klage ist in sämtlichen Anträgen unzulässig.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 11 Abs. 4, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519 Abs. 2, 520 Abs. 3 ZPO). Entgegen der Meinung der Beklagten fehlt es im Rahmen der Berufungsbegründung auch nicht an einer Auseinandersetzung der Klägerin mit der Erwägung des Arbeitsgerichts, derzeit sei eine Prognose des Eintritts der Voraussetzungen für die beamtenähnliche Versorgung unmöglich. Die – näher ausgeführte - Kritik, das Arbeitsgericht habe die aktuelle Existenz eines bedingten Anspruchs mit einem künftigen Anspruch verwechselt, ist vielmehr hinreichend.

II.

Die Berufung bleibt in der Sache ohne Erfolg, weil die Klage bereits unzulässig ist. Es fehlt am gem. § 46 Abs. 2 ArbGG, § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse.

1. Gegenstand sämtlicher Klageanträge ist die Feststellung eines – angeblichen - Rechtsverhältnisses, an dem drei Personen, nämlich neben den Parteien des Rechtsstreits auch die vormalige Beklagte zu 2), beteiligt sind. Das ergibt sich für den Hauptantrag aus der Bezugnahme auf die Anl. K 6, die eingangs die „C.“, die „D.“ sowie – trotz teilweiser Schwärzung aus dem Zusammenhang erkennbar – eine im Folgenden als „Mitarbeiterin“ bezeichnete natürliche Person anführt. Beim Hilfsantrag folgt dies schon daraus, dass er noch – trotz der Teilklagerücknahme in der Mehrzahl - von „den Beklagten“ spricht, aber auch unmittelbar aus dem im Antrag wiedergegebenen Text der (in der Zukunft) begehrten Vertragsänderung. Denn diese soll zu Gunsten der Klägerin auch Rechte gegen die „Gesellschaft“, also die vormalige Beklagte zu 2), betreffen, etwa gemäß § 2 in Gestalt einer Einschränkung der Kündigungsberechtigung.

Ein über diese Anträge entscheidendes Sachurteil wäre nicht geeignet, Rechtsklarheit und Rechtsfrieden herzustellen, da sich seine materielle Rechtskraft (§ 322 Abs. 1 ZPO) nur auf die beiden (verbliebenen) Parteien des vorliegenden Rechtsstreits erstrecken würde. Bei Feststellung eines gemeinschaftlichen Rechtsverhältnisses ist also aus materiell-rechtlichen Gründen eine notwendige Streitgenossenschaft nach § 62 ZPO anzunehmen, im Streit über den Bestand eines Rechtsverhältnisses müssen alle an ihm Beteiligten auf der Aktiv- oder Passivseite Partei sein (vgl. PG/Gehrlein, § 62 ZPO, Rn. 16, Zöller-Vollkommer, § 62 ZPO, Rn. 21; vgl. auch OLG Celle, Urteil vom 12.01.1994 – 2 U 14/93, NJW-RR 1994, 854 – 855). Dies ist hier nicht (mehr) der Fall.

Die Bekundungen der vormaligen Beklagten zu 2) im Termin vom 09.12.2009 (vgl. Bl. 38 d. A:), auf die im Zuge der Teilklagerücknahme verwiesen wurde, sowie ihre ergänzenden Ausführungen im Schriftsatz vom 23.02.2010 (vgl. Bl. 56 f. d. A.) vermögen am Fehlen des Feststellungsinteresses nichts zu ändern. Die erklärte Bereitschaft, an der „Umsetzung“ eines Urteils gegen die (verbliebene) Beklagte (zu 1)) mitzuwirken, reicht nicht hin,

denn sie beruht auf der Annahme der vormaligen Beklagten zu 2), selbst nichts zu schulden, was mit den Klageanträgen aber nicht übereinstimmt. Schon deshalb kann nicht als sicher angenommen werden, dass weiterer Streit nicht entstehen wird, wenn die (verbliebene) Beklagte antragsgemäß verurteilt würde.

Soweit die Klägerin auf die Zugehörigkeit der vormaligen Beklagten zu 2) zum Öffentlichen Dienst im weiteren Sinne verwiesen hat (Bl. 645 d. A.), führt dies schon deshalb nicht weiter, weil nach ihrem eigenen Vortrag schon die (verbliebene) Beklagte, auf die dies ebenso zutrifft, Zugeständnisse über die „Inter-Partes-Wirkung“ von Urteilen hinaus abgelehnt hat.

2. Die weiter erörterten prozessrechtlichen Fragen können mangels Entscheidungserheblichkeit dahinstehen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Die Revision war gem. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Die (allein beschwerte) Klägerin kann daher dieses Rechtsmittel zum Bundesarbeitsgericht einlegen, und zwar nach Maßgabe folgender

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin 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/>.

Dyszak

Rinck

Schneiderbauer-Schwendler