

**3 Sa 264/15**  
27 Ca 14686/13  
(ArbG München)

Verkündet am: 06.08.2015

Gapp  
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, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Abbold und Plath

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 27.02.2015 – 27 Ca 14686/13 – wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, der Klagepartei eine bestimmte Versorgungszusage anzubieten.

Die Klagepartei ist seit dem 01.01.2000 als Bankangestellte zu einer monatlichen Bruttovergütung von zuletzt 5.416,67 € beschäftigt. Die Beklagte, deren Träger der E. und der S. sind, ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und 1972 aus einer Fusion zweier öffentlich-rechtlicher Anstalten hervorgegangen. Zur Harmonisierung der Dienstverhältnisse der Mitarbeiter der fusionierenden Bankanstalten enthielt der Fusionsvertrag vom 06.06.1972 als Anlage zu § 8 Abs. 3 eine Personalvereinbarung (PV72), in der unter anderem Versorgungsansprüche wie folgt geregelt waren:

#### „3. Versorgungssystem der C. Girozentrale

3.1. Mitarbeiter, die nach Vollendung des 17. Lebensjahres mindestens 10 Jahre bei den zu vereinigenden Instituten ... tätig waren, erhalten eine Versorgung nach den Richtlinien der Versorgungskasse der Bayerischen Gemeindebank (Anlage 2). In besonders gelagerten Ausnahmefällen können weitere Dienstzeiten anerkannt werden.

3.2. Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens 10 Jahre bei den zu vereinigenden Instituten oder ... können einen Rechtsanspruch auf Versorgung nach Maßgabe des beigefügten Vertragsmusters (Anlage 3) erhalten. Besonders tüchtigen und bewährten Mitarbeitern kann ein solcher Versorgungsanspruch vorzeitig gewährt werden. Die Entscheidung über die Gewährung trifft der Vorstand der Landesbank.“

Die Versorgung nach Ziff. 3.1 der Personalvereinbarung wurde in der Folgezeit über die Versorgungskasse F. abgewickelt. Nach deren Richtlinien hatten die Mitarbeiter im Versorgungsfall Anspruch auf Versorgungsleistungen nach den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften. Der Versorgungsvertrag nach Ziff. 3.2 der Personalvereinbarung entsprach im Wesentlichen der Anlage K20 und gewährte den Mitarbeitern ebenfalls Versorgungsansprüche entsprechend den für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften sowie darüber hinaus einen erweiterten Kündigungsschutz und Ansprüche auf erweiterte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf Beihilfe nach beamtenähnlichen Grundsätzen. Dies führte grundsätzlich zur Versicherungsfreiheit in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung. Für die ab dem 01.01.2002 neu eintretenden Mitarbeiter galt eine andere Versorgungsordnung (VO2002/2005).

Nachdem Anfang 2009 die Erteilung von Versorgungsrechten nach Ziff. 3.2 der Personalvereinbarung zunächst ausgesetzt worden war und ein externes Rechtsgutachten vom 20.05.2009 die rechtliche Zulässigkeit bestätigt hatte, teilte die Beklagte am 22.07.2009 unter der Überschrift „Neugestaltung Betriebliche Altersversorgung / AT-Vergütungssystem“ mit, dass nach dem Verwaltungsratsbeschluss vom 21.07.2009 die „Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) ... endgültig eingestellt“ und „die betriebliche Altersversorgung für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein marktübliches, beitragsorientiertes System umgestellt“ werde. Am 16.09.2009 informierte die Beklagte im Intranet unter der Überschrift „Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der C.“, dass „die Umstellung der Versorgungssysteme der C. zum 31.12.2009 vorgesehen“ sei. Weiter hieß es auszugsweise:

„Dies bedeutet:

### **I. Versorgungsrecht**

Klarstellend wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) endgültig eingestellt wurde. In der Vergangenheit bereits erteilte Versorgungszusagen bleiben jedoch unangetastet.

### **II. Versorgungskasse F.**

Die Richtlinien der Versorgungskasse werden mit Wirkung ab dem 1.1.2010 dahingehend geändert, dass nur die bis zum 31.12.2009 erworbenen Ansprüche oder Anwartschaften bestehen bleiben. Grundlage sind die Regelungen für die unverfallbare Anwartschaft (UVA) gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG). ...

...

### **IV. Versorgungsordnung 2010**

Ab dem 1.1.2010 wird es in der C. eine beitragsorientierte Versorgung über einen externen Träger (voraussichtlich den in der Banken- und Finanzwelt weithin bekannten BVV) geben. Dazu wird eine neue Versorgungsordnung 2010 (VO2010) erarbeitet. ...“

Am 18.11.2009 schlossen die Betriebsparteien eine Dienstvereinbarung mit dem Titel „Vereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung“ (VO2010), die auszugsweise lautet:

„Präambel

„Die C. ist der Auffassung, dass aufgrund der nach ihrer Einschätzung schwierigen wirtschaftlichen Lage eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung in der bisherigen Form und dem bisherigen finanziellen Aufwand nicht mehr tragbar ist. Aus diesem Grund haben Vorstand und Verwaltungsrat der C. entschieden, die Systeme der betrieblichen Altersversorgung grundlegend umzustellen.

Diese Entscheidung umfasst auch, dass keine individuellen Versorgungszusagen mehr erteilt werden und in der Vergangenheit erteilte Versorgungszusagen unberührt bleiben.

In Konsequenz dessen werden die Richtlinien der Versorgungskasse von der C. mit Ablauf des 31.12.2009 mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Der Gesamtpersonalrat trägt diese Entscheidung nicht mit. Vor dem Hintergrund, dass nach Auffassung der Einigungsstelle hinsichtlich dieser Entscheidung Mitbestimmungsrechte des Personalrats nicht bestehen, werden in der vorliegenden Dienstvereinbarung ausschließlich die Grundsätze der Verteilung des für ein ablösendes System der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung gestellten Budgets geregelt. (...)

II.1. (...) Die C. wird mit dem BVV einen Beitrittsvertrag abschließen und diejenigen Beschäftigten, die ihrer Anmeldung zustimmen und die Versicherungsbedingungen anerkennen, beim BVV anmelden und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der C. versichert halten.“

Unter Ziffer III. „Anwartschaften gegenüber der Versorgungskasse“ heißt es:

„2. Beschäftigte, die der Überführung ihrer Versorgungsanwartschaft durch schriftliche Erklärung gegenüber der Bank innerhalb der von der C. gesetzten Frist, die mindestens 4 Wochen betragen soll, zustimmen, erhalten eine freiwillige Wechselprämie in Höhe von 25 % der angebotenen Einmalzahlung nach Nr. 1a) bis f). Hierfür stehen 67,32 Mio. € zur Verfügung.

Die Beschäftigten können wählen, ob dieser Betrag steuerpflichtig an sie ausbezahlt oder ob er der Einmalzahlung nach Nr. 1 zugerechnet werden soll.

(...)

4. Beschäftigte, die entgegen Nr. 1 bis 3 der Überführung ihrer Versorgungsanswartschaften nicht innerhalb der von der C. gesetzten Frist, spätestens jedoch bis zum 31.12.2014, zustimmen, erhalten ab dem Zeitpunkt der späteren Zustimmung die Beitragsleistungen des Arbeitgebers zur VO2010 auf der Grundlage von Nr. II 2b). ...“

Die Dienstvereinbarung wurde am 20.11.2009 im Intranet veröffentlicht.

Mit Intranetmeldung vom 24.11.2009 wiederholte die Beklagte, dass angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung in der bisherigen Form nicht mehr tragbar sei und aus diesem Grunde die Systeme der betrieblichen Altersversorgung grundlegend umgestellt würden. Bereits am 22.07.2009 sei mitgeteilt worden, dass „die Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung endgültig eingestellt ist“ und die betriebliche Altersversorgung für die betroffenen Beschäftigten auf ein marktübliches, beitragsorientiertes System umgestellt werde. Für die Zukunft gelte endgültig, dass die Richtlinien der Versorgungskasse F. mit Wirkung für die Zukunft ab dem 01.01.2010 widerrufen werden. Am 01.12.2009 richtete die Beklagte eine Intranetseite zur Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung für sämtliche Informationen der Arbeitgeberseite sowie des Personalrates und Gesamtpersonalrates ein. Dort bestand auch die Möglichkeit, individuelle Fragen zu stellen. Bereits gestellte und beantwortete Fragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnten im sog. FAQ-Bereich eingesehen werden. Außerdem bestand die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, individuelle Fragen zu stellen. Auf der am 02.12.2009 stattfindenden Personalversammlung, deren Reden und Materialien ebenfalls auf der Intranetseite zur Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung veröffentlicht wurden, wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vorgestellt. Dabei wurde vom Gesamtbetriebsratsvorsitzenden die Wechselprämie neben der Komponente, den Übergang für die Betroffenen etwas komfortabler zu machen, „auch (als) einen Vertrag über einen Verzicht auf eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen eine Zahlung eines gewissen Geldbetrages“ beschrieben.

Seit der vorläufigen, später endgültigen Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) war umstritten, ob den Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern ein solcher Anspruch nach Ziff. 3.2 der Personalvereinbarung zustand. Am 13.01.2010 gab das Arbeitsgericht München zwei Klagen von Mitarbeitern statt, die auf Erteilung eines Versorgungsrechtes geklagt hatten (u.a. Az. 37 Ca 3566/99). Hierüber informierte der Personalrat im Intranet am 13.01.2010 und verwies für Einzelheiten auf die Pressemitteilung des Arbeitsgerichts in der sog. Download-Box. Die Beklagte erklärte am 14.01.2010 im Intranet, dass das Urteil des Arbeitsgerichts München eine erste, nicht rechtskräftige Aussage sei und mit einer abschließenden Entscheidung seitens der Arbeitsgerichte in den nächsthöheren Instanzen voraussichtlich erst in vier bis fünf Jahren gerechnet werden könne. Die Beklagte erwarte, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts München in den nächsten Instanzen aufgehoben werde. Es gebe keine Änderungen beim geplanten Vorgehen zur Einführung der neuen betrieblichen Altersversorgung.

Dementsprechend fand am 25.01.2010 und an Ersatzterminen eine Informationsveranstaltung zur Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung statt. Mit der im Intranet veröffentlichten Information vom 04.02.2010 unter der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung“ stellte der Personalrat der Beklagten die Vor- und Nachteile der verschiedenen Möglichkeiten dar. Auszugsweise hieß es:

„... Hinsichtlich der rechtlichen Dimension bleibt festzuhalten, dass das Arbeitsgericht München in erster Instanz zweien unserer Mitarbeiter einen Anspruch auf Abschluss des Versorgungsvertrages zugesprochen hat. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts liegt eine Gesamtzusage vor, an die die Bank rechtlich gebunden ist.

Auch wenn abzuwarten bleibt, wie die nächsten Instanzen entscheiden werden, hat sich die rechtliche Position der Mitarbeiter damit auf jeden Fall nicht verschlechtert.

Die endgültige Entscheidung, ob Sie wechseln oder das Versorgungsrecht einklagen, kann Ihnen kein Personalrat abnehmen.

Aus unserer Sicht spielen wohl folgende Aspekte bei Ihren Überlegungen eine Rolle

...

#### 4. MA nimmt VO 2010 an

##### Vorteile:

- MA erhält Einmalbetrag und Wechselprämie
- Ab 01.04.2010 werden Beiträge zum BVV durch die Bank entrichtet
- MA ist flexibler in der Planung der beruflichen Zukunft
- Andere Arbeitgeber der Branche zahlen in der Regel auch zum BVV ein, so dass der bestehende Vertrag fortgeführt werden kann

##### Nachteile:

- Keine Direktzusage mit den bekannten Vorteilen z.B.:
  - Nettovorteil Sozialversicherungspflicht (ohne Gewähr – gesetzliche Grundlage kann sich ändern)
  - Besonderer Kündigungsschutz
  - Verlängerte Lohnfortzahlung
  - Hinterbliebenenschutz
- Bei einem Wechsel des Arbeitgebers vor dem 31.03.2013 ist eine anteilige Rückzahlung des Einmalbetrages fällig.“

Mit Schreiben vom 05.02.2010 erhielt die Klagepartei wie die anderen ca. 2.150 von der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung betroffenen Mitarbeiter ein Schreiben betreffend „Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung; Angebot zur Überführung Ihrer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung“. Auszugsweise lautete das Schreiben:

„Wie Ihnen bereits bekannt ist, wurden die bisherigen Richtlinien der Versorgungskasse F. mit Wirkung zum 31.12.2009 für die Zukunft widerrufen. Damit sind die bestehenden Versorgungsanwartschaften gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG auf den zum 31.12.2009 erreichten Stand eingefroren. . . .“



Weiter heißt es unter Ziffer 3:

„Wenn Sie sich gegen eine Überführung Ihrer Anwartschaft in die VO2010 entscheiden, beachten Sie bitte Folgendes:

- Es bleibt lediglich Ihre bis zum 31.12.2009 erworbene unverfallbare Anwartschaft (UVA) i.S.d. BetrAVG bestehen.
- Ein Anspruch auf die Wechselprämie besteht nicht.
- Es erfolgen für künftige Dienstzeiten ab dem 01.01.2010 keine bankfinanzierten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung: D.h. konkret, dass für Sie keine Beiträge an die Unterstützungskasse des BVV entrichtet werden.

Eine Zustimmung ist nach Ablauf der regulären Angebotsfrist (12.03.2010) weiterhin bis zum 31.12.2014 möglich. Bitte beachten Sie aber die damit verbundenen Nachteile:

- Die Wechselprämie wird nicht mehr gewährt.
- Past Service: Die Einbringung des Ablösebetrags in den neuen Versorgungsplan und somit auch die Verzinsung erfolgen erst zum 1. Tag des Quartals nach Eingang der Zustimmungserklärung. Wenn die Zustimmungserklärung weniger als 14 Tage vor Quartalsende eingeht, erfolgt die Umsetzung zum 1. Tag des übernächsten Quartals.
- Future Service: Bankfinanzierte Beitragsleistungen und die Anmeldung bei der Unterstützungskasse des BVV erfolgen in dem Monat, der dem Monat des Eingangs der Zustimmungserklärung folgt.

...

Wenn Sie Fragen haben, schreiben Sie bitte eine E-Mail an den Postkorb [bav-2010@C..de](mailto:bav-2010@C..de). Bitte geben Sie Ihre Personalnummer und ggf. Ihre Telefonnummer an. Wir werden uns mit Ihnen in Verbindung setzen.“

Dem Schreiben war als Anlage 3a) mit der Überschrift „Angebot zur Überführung Ihrer betrieblichen Altersversorgung und zur Teilnahme an der VO2010 („Zustimmung“)" ein grüner Bogen beigelegt, der in die Teile „Empfangsbestätigung“ und „Zustimmung zur Überführung“ untergliedert war und auszugsweise wie folgt lautete:

„Zustimmung zur Überführung

Ich habe vom Inhalt der mir zugegangenen schriftlichen Information zur Überführung meiner bisher erworbenen Anwartschaft in die VO 2010 Kenntnis genommen und nehme das Angebot zur Überführung dieser Anwartschaft in eine rückgedeckte, insolvenzgesicherte Kapitalzusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse an. Die Wechselprämie wird brutto zur Erhöhung der Leistungen aus dem Versorgungsplan verwendet.

Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.

Ich nehme mit Wirkung ab 01.04.2010 am beitragsorientierten System der Versorgungsordnung 2010 teil.

- Ich wünsche eine Netto-Auszahlung der Wechselprämie“

Die Klagepartei nahm dieses Angebot bis zum 12.03.2010 mit der Option zur Auszahlung der Wechselprämie an.

Den Klagen, gerichtet auf Verurteilung der Beklagten, den Klageparteien ein Angebot auf Abschluss eines Versorgungsvertrags nach beamtenähnlichen Grundsätzen zu unterbreiten, wurde durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 – u.a. 3 AZR

610/11 - stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht bejahte eine betriebliche Übung auf Erteilung einer Versorgungszusage nach beamtenähnlichen Grundsätzen zugunsten von Mitarbeitern, die mindestens 20 Jahre im Bankgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens zehn Jahre bei der Beklagten, eine gute Beurteilung durch ihre Vorgesetzten erhalten hatten und in einer gesundheitlichen Verfassung waren, die eine vorzeitige Zurruehung nicht erwarten ließ (Rn. 64). Die Entscheidung einschließlich der vorstehend genannten Voraussetzungen für die Erteilung des Versorgungsrechts wurde durch Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 34/12 am 15.05.2012 bekanntgegeben. Die Beklagte sagte daraufhin zu, die anderen Mitarbeiter, die geklagt hatten und die Voraussetzungen für die Erfüllung des Versorgungsrechts erfüllten, entsprechend zu behandeln.

Mit Schreiben vom 13.06.2013 focht die Klagepartei ihre Zustimmung zur Überleitungsvereinbarung an, machte deren Unwirksamkeit geltend und forderte die Beklagte unter Fristsetzung auf, die Klagepartei so zu behandeln als wäre sie „ohne Unterbrechung im beamtenähnlichen Versorgungssystem (Versorgungskasse bzw. Versorgungsrecht).“.

Nach erfolglosem Fristablauf verfolgt die Klagepartei ihr Begehren nunmehr im Rahmen der vorliegenden Klage weiter.

Die Klagepartei habe das für ihren Antrag erforderliche rechtliche Interesse nach § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m § 46 Abs. 2 ArbGG. Sie sei nicht gezwungen, mit der Feststellung bis zum Vorliegen der Voraussetzungen für das Angebot des Versorgungsvertrags oder gar bis zum Eintritt des Versorgungsfalls zu warten. Es handele sich um einen bedingten Anspruch, der mit dem Eintritt in das Unternehmen erworben werde, so dass ein Feststellungsinteresse bestehe, sobald die Beklagte als Vertragspartnerin eine abweichende Auffassung vertrete. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei das Feststellungsinteresse zur Klärung einer Versorgungsanwartschaft zu bejahen. Die weiteren Voraussetzungen des Versorgungsrechts dürften eher nicht streitig werden, weil die Beklagten nach dem Urteil des BAG vom 15.05.2012 „maximal 1 bis 2 % der Mitarbeiter“ das Versorgungsrecht nicht anbiete. Auch sei das Feststellungsinteresse im Hinblick auf die besondere Bedeutung der beamtenähnlichen Versorgung für die Klagepartei und ihre Familie zu bejahen. Jedenfalls könne das Feststellungsinteresse mit Rücksicht auf eine

mögliche Verjährung und Verwirkung aufgrund der bereits im Jahr 2010 erfolgten Unterzeichnung der Anlage 3a nicht abgesprochen werden.

Der Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts sei durch die Wechselvereinbarung nicht weggefallen. Die Erklärungen in der Anlage 3 a) seien gemäß §§ 123 Abs. 1, 119 Abs. 1 BGB wirksam angefochten worden. Die Beklagte habe wider besseres Wissen und entgegen vorliegender interner Gutachten/Rechtsausführungen gegenüber den Mitarbeitern behauptet, dass sie sich einseitig durch Widerruf der entsprechenden Richtlinien der Versorgungskasse von den bestehenden Verpflichtungen lösen könne und weder die bestehende Versorgung weiterführen noch Versorgungszusagen für die Zukunft erteilen müsse. Die in der Anlage 3a erteilte Zustimmung zur Einstellung der Direktzusagen sei als überraschende Klausel gem. § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsinhalt geworden. Es sei nicht ersichtlich gewesen, dass dieser Erklärungsinhalt unter der Überschrift „Zustimmung zur Überführung“ mit der Zustimmung zum Wechsel in die VO2010 verknüpft werden sollte. Auch sei die Erklärung intransparent und unwirksam nach § 307 Abs. 1 S.2 BGB. Es sei nicht ersichtlich gewesen, ob das bisherige Versorgungssystem einseitig widerrufen worden sei oder ob die Klagepartei dem Widerruf zustimmen müsste und könnte. Der Wegfall der weiteren Vergünstigungen des Versorgungsrechts sei nicht erkennbar gewesen. Ferner sei die Erklärung wegen unangemessener Benachteiligung gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BG unwirksam. Zudem sei die Erklärung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage unwirksam, nachdem aufgrund der Entscheidung des BAG vom 15.05.2012 nunmehr feststehe, dass die Beklagte sich nicht habe einseitig von ihrer Verpflichtung zur Erteilung des Versorgungsrechts lösen können, worauf die Wechselvereinbarung basiere. Jedenfalls habe die Klagepartei gem. §§ 280 Abs. 1, 249 BGB einen Anspruch auf Naturalrestitution wegen schuldhafter Verletzung von vertraglichen Aufklärungspflichten.

Die Klagepartei hat erstinstanzlich beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klagepartei mit Wirkung zum 01.01.2020 in Ergänzung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag eine Versorgungszusage als Vertragsänderung gemäß dem als Anlage K1 beiliegenden Mus-

ter – individualisiert auf die Klagepartei – anzubieten, sofern zum vorgenannten Zeitpunkt der Gesundheitszustand der Klagepartei eine vorzeitige Ruhestandsversetzung nicht erwarten lässt und die Klagepartei durchschnittlich gute Beurteilungen erhalten hat.

2. Weiter wird festgestellt, dass die Klagepartei sich trotz ihrer Unterzeichnung der Anlage 3a zu dem ihr von der Beklagten unter dem 05.02.2010 gesandten Schreiben ohne Unterbrechung im bei der Beklagten bestehenden beamtenähnlichen Versorgungssystem befindet.
3. Hilfsweise für den Fall des Unterliegens der Klagepartei im Klageantrag Ziffer 2. wird festgestellt, dass die Klagepartei von der Beklagten trotz ihrer Unterzeichnung der Anlage 3a zu dem ihr von der Beklagten unter dem 05.02.2010 gesandten Schreiben so zu behandeln ist, als wäre sie ohne Unterbrechung im bei der Beklagten bestehenden beamtenähnlichen Versorgungssystem.

Die Beklagte hat beantragt,

Klageabweisung.

Hilfsweise für den Fall des Unterliegens im Klageantrag hat die Beklagte beantragt,

die Klagepartei zu verurteilen, an die Beklagte 25.561,02 € nebst Zinsen daraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klagerwiderrung vom 16.01.2014 zu zahlen,

die Klagepartei zu verurteilen, an die Beklagte 633,39 € nebst Zinsen daraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung dieses Schriftsatzes zu zahlen,

die Klagepartei zu verurteilen, ihren Erstattungsanspruch (gemäß § 26 SGB IV) gegen die zuständige Einzugsstelle (derzeit AOK Bayern) in Höhe von 1.357,69 € an die Beklagte abzutreten.

Die Klagepartei hat beantragt

Abweisung der Widerklage.

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass der Klageantrag zu 1. unzulässig sei. Bei diesem Antrag handele es sich um eine Elementenfeststellungsklage, die nur dann zulässig sei, wenn durch die begehrte Feststellung der Streit zwischen den Parteien abschließend geklärt werde. Hieran fehle es, weil die Erteilung des Versorgungsrechts noch von weiteren Faktoren abhinge. Dabei berge die Gesundheitsprüfung ausreichend Streitpotential in sich. Auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liege nicht vor, weil der geltend gemachte Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts von weiteren, erst in der Zukunft liegenden Faktoren wie dem Gesundheitszustand und der Leistungsbeurteilung der Partei abhinge. Auch könne das Arbeitsverhältnis vor Erfüllung der Wartezeit enden, was angesichts des derzeit durchgeführten Personalabbauprogramms nicht nur eine theoretische Möglichkeit darstelle. Insoweit unterscheide sich der vorliegende Sachverhalt von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die die Klagepartei zitiert habe. Nicht eine der Entscheidungen habe sich mit der Geltendmachung eines Anspruchs die zukünftige Erteilung einer Versorgungszusage, die neben dem Zeitablauf noch von der Erfüllung weiterer Voraussetzungen abhängig sei, befasst. Das Feststellungsinteresse sei nicht unter dem Gesichtspunkt der Zukunftsplanung zu bejahen, weil sich in der Notwendigkeit, andere Alternativen zu wählen, ein allgemeines, hinnehmbares Lebensrisiko realisiere. Dementsprechend hätte das Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht in früheren Verfahren das Feststellungsinteresse verneint. Eine Verjährung des Anspruchs drohe nicht, weil der Beginn der Verjährungsfrist nach § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB die Entstehung des Anspruchs voraussetze. Die Verwirkung erfordere ein Zeit- und Umstandsmoment, das von der Klagepartei nicht im Ansatz dargelegt werde.

Der geltend gemachte Anspruch auf Erteilung des Versorgungsrechts bestehe nicht. Die Klagepartei habe hierauf durch die Umstellungsvereinbarung verzichtet. Die Voraussetzungen für eine Anfechtung nach § 123 Abs. 1 BGB wegen arglistiger Täuschung lägen nicht vor. Es fehle an einer Täuschungshandlung der Beklagten. Die Beklagte hat bestrit-

ten, dass die Klagepartei einem Irrtum unterlegen sei. Es liege auch kein Irrtum der Klagepartei gem. § 119 Abs. 1 BGB vor. Die Umstellungsvereinbarung in der Anlage 3 a) halte einer AGB-Kontrolle stand. Ein Verstoß gegen das Überraschungsverbot des § 305 c Abs. 1 BGB liege nicht vor, weil ein durchschnittlicher Arbeitnehmer der Beklagten das Umstellungsangebot nur so habe verstehen können, dass mit der Annahme des Angebots auch ein möglicher Anspruch auf die spätere Erteilung des Versorgungsrechts entfalle. Aufgrund der Begleitumstände in Gestalt der gegebenen Informationen und Informationsveranstaltungen habe die Klagepartei von nichts Anderem als dem Entfallen eines möglichen Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts ausgehen müssen. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebots des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB liege gleichfalls nicht vor. Das Umstellungsangebot sei hinreichend klar und verständlich gewesen, wie sich aus dem Schreiben selbst und den äußeren Umständen des Vertragsschlusses ergäbe. Die Umstellungsvereinbarung unterliege keiner Angemessenheitskontrolle des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil diese für Hauptleistungspflichten nach § 307 Abs. 3 ausgeschlossen sei. Darüber hinaus habe die Klagepartei nicht ohne angemessene Gegenleistung auf die spätere Erteilung des Versorgungsrechts verzichtet. Der Antrag ließe sich nicht mit einem Schadensersatzanspruch begründen. Die Beklagte habe keine vertragliche Aufklärungspflicht gegenüber der Klagepartei (schuldhaft) verletzt. Die Klagepartei könne sich nicht auf einen Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen, weil die Zulässigkeit der Einstellung der beamtenähnlichen Versorgungszusage nicht Geschäftsgrundlage der Umstellungsvereinbarung gewesen sei. Mit der Hilfswiderklage begehre die Beklagte die Rückzahlung der im Zuge der Umstellung des Versorgungssystems an die Klagepartei gewährten Leistungen. Wäre die Umstellungsvereinbarung insgesamt unwirksam, hätte die Klagepartei die geleisteten Zahlungen gemäß § 812 Abs. 1 BGB zurückzuerstatten. Könnte die Klagepartei die Aufhebung der Umstellungsvereinbarung verlangen, würde sich der Erstattungsanspruch aus § 346 BGB ergeben.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Klageschrift und die Klageerwiderung sowie die diese ergänzenden Schriftsätze der Parteien nebst ihren Anlagen Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht München hat durch Urteil vom 27.02.2015 – 27 Ca 14686/13 – die Klage abgewiesen. Die Klage sei zulässig. Dabei könne offenbleiben, ob der Klagepartei das gem. § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse zur Seite stehe, da ein

fehlendes Feststellungsinteresse nicht ein Sachurteil überhaupt verhindere, sondern nur ein der Klagepartei günstiges. Die Klage sei aber unbegründet. Der der Klagepartei grundsätzlich zustehende Anspruch auf Erteilung einer Versorgungszusage sei durch die Wechselvereinbarung gem. Anlage 3a zum Angebot vom 05.02.2010 entfallen. Das Einverständnis der Klagepartei sei nicht nach §§ 305c Abs. 1, 307 Abs. 1 S. 1 und 2 BGB unwirksam. Ein Schadensersatzanspruch gem. §§ 280 Abs. 1, 249 Abs. 1 BGB sei nicht zu bejahen. Ein Wegfall der Geschäftsgrundlage komme nicht in Betracht. Die Erklärung sei nicht nach § 142 BGB nichtig. Es fehle an einem Anfechtungsgrund i.S.d. §§ 123, 119 BGB fehle. Über die hilfsweise erhobenen Widerklageanträge sei nicht zu entscheiden.

Gegen dieses, ihren Prozessbevollmächtigten am 14.03.2015 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 08.04.2015 Berufung eingelegt und diese am 18.05.2015 begründet.

Die Klagepartei habe einen Anspruch auf die Erteilung eines Versorgungsvertrags nach dem zuletzt verwendeten Muster der Beklagten, der eine Altersversorgung entsprechend den Regelungen für Beamten des E. festschreibe, aufgrund betrieblicher Übung nach Ablauf der Wartezeit zum 01.03.2016. Dieser Anspruch sei nicht durch das Angebot der Beklagten vom 05.02.2010 abgelöst worden.

Die Klagepartei habe schon kein Einverständnis mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung erklärt. Dies folge aus der Auslegung der Anlage 3a, für die ausschließlich das Schreiben der Beklagten vom 05.02.2010 und die ihm beigefügten Anlagen als maßgebliche Umstände heranzuziehen seien. Nicht maßgebliche Umstände für die Vertragsauslegung seien demgegenüber alle anderen Informationen, Intranet-Mitteilungen, Personalratsaussagen etc. Eine Diskussion mehrerer Parteien über ein bestimmtes Thema sei keine belastbare Aussage bzw. Umstand, der zum Vertragsschluss herangezogen werden könne. Es komme auf *den von den Parteien* gewollten Inhalt der Vereinbarungen an. Die Berücksichtigung der Umstände des Vertragsschlusses dürfe nicht ins Unermessliche ausgedehnt werden. Begleitumstände der Erklärung dürften nur in die Auslegung einbezogen werden, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zuließen. Das von der Klagepartei unterzeichnete „Angebot zur Überführung“ habe sich lediglich auf die betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Unterstützungskasse bezogen, weil nur sie Gegenstand des Angebotsschreibens der Be-



klagten vom 05.02.2010 gewesen sei. Das Versorgungssystem Versorgungskasse und dem Versorgungssystem Versorgungsrecht stünden zwar in einem gewissen Zusammenhang, sie seien jedoch nicht derart verbunden, dass das eine „immanenter Bestandteil“ des anderen wäre und sie daher nur gemeinsam bestehen und untergehen könnten. Andernfalls hätte die vom Vorstand beschlossene Einstellung der Direktzusagen auch die Versorgungskassenzusage beinhalten müssen. Auch unterschieden sie sich nach Anspruchsgrundlagen, Inhalt und Durchführungsweg. Darüber hinaus habe die Klagepartei bzw. der durchschnittliche Mitarbeiter der Beklagten zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Angebots vom 05.02.2010 keine Kenntnis vom konkreten Inhalt des Versorgungsrechts gehabt; erst mit den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 seien die damit verbundenen konkreten Rechte des Versorgungsvertrags bekannt geworden. Die Klagepartei bestreitet, dass der Regelungszweck des Angebots vom 05.02.2010 in der Ablösung der beamtenähnlichen Versorgung insgesamt bestehe; dieser ergebe sich gerade nicht aus der Dienstvereinbarung vom 19.11.2009, auf der der Angebot vom 05.02.2010 beruhe. Auch habe die Beklagte in ihren Veröffentlichungen/Mitteilungen an die Mitarbeiter stets vertreten, die Einstellung der Erteilung der Versorgungsrechte sei bereits einseitig erfolgt, so dass aus Sicht des verständigen Vertragspartners keine Veranlassung bestanden habe, mit dem Angebot zur Umstellung der Versorgungskassenzusage auch eine rechtliche Erklärung zur Direktzusage zu erwarten. Schließlich könne das Umstellungsangebot vom 05.02.2010 nicht als Vergleich gewertet werden, weil die Wechselprämie keine Gegenleistung der Beklagten für den Verzicht auf gerichtliche Feststellung der Berechtigung des Vorgehens der Beklagten, sondern anteiliger wirtschaftlicher Wert der aufgegebenen Versorgungszusage gem. den Richtlinien der Versorgungskasse F. sei. Dabei zeige das versicherungsmathematische Gutachten vom 09.07.2015, dass die Wechselprämie teilweise nicht einmal den hierfür erforderlichen Wert erreiche.

Die Klagepartei habe ihre Erklärung wirksam wegen arglistiger Täuschung gemäß §§ 142, 123 Abs. 1 BGB angefochten. Die Klagepartei sei von der Beklagten insbesondere durch die Erklärung, sie habe die Erteilung von Direktzusagen einseitig eingestellt und rechtlich einstellen dürfen, arglistig getäuscht worden. Die Beklagte habe getäuscht, indem sie im Intranet am 22.07.2009 kommuniziert habe, die einseitige Einstellung der Versorgungszusage durch Beschluss des Verwaltungsrats vom 21.01.2009 sei rechtlich möglich und zulässig, ohne dass dies den Tatsachen entspreche. Das Bundesarbeitsgericht habe durch Urteil vom 15.05.2012 – 3 AZR 610/11 - den Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf

Abschluss des Versorgungsvertrags gem. Ziff. 3.2 PV72 aufgrund betrieblicher Übung zugesprochen. Diese Täuschungshandlung sei für die angefochtene Erklärung kausal gewesen. Hätte die Klagepartei gewusst, dass sie einen Anspruch auf einen Versorgungsvertrag habe und die Beklagte diesen Anspruch nicht habe einseitig einstellen können, hätte sie das Angebot der Beklagten vom 05.02.2010 nicht unterzeichnet.

Darüber hinaus liege ein Inhaltsirrtum bzw. ein Irrtum über die Rechtsfolgen der Erklärung i.S.d. § 119 Abs. 1 BGB vor. Da die Beklagte die Erteilung der Versorgungszusagen bereits einseitig eingestellt habe, hätte die Klagepartei kein Interesse und keinen Willen gehabt, einen Verzicht auf die Erteilung von Direktzusagen zu erklären. Die Klagepartei sei sich zudem über die Rechtsfolgen der Erklärung, nämlich einer individualvertraglichen Vereinbarung über den Verzicht auf das Versorgungsrecht, nicht bewusst gewesen.

Auch halte die Umstellungsvereinbarung einer AGB-Kontrolle nicht stand. Die Umstellungsvereinbarung sei nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden. Sie stelle eine unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar. Zudem verstoße sie gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ sei überraschend i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB. Die Klagepartei habe vor dem Hintergrund zweier getrennter Versorgungssysteme unter dem Titel der „Überführung der Altersversorgung“ nicht mit dem Wegfall der Direktzusage rechnen müssen. Die Beklagte hätte ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage von zwei verschiedenen Versorgungssystemen gewährt, nämlich in Form einer Direktzusage und in Form der Altersversorgung über die der Beklagten eigenen Unterstützungskasse „Versorgungskasse F.“. Diese Differenzierung ergebe sich bereits aus Ziffern 3.1 und 3.2 PV72, aus der Antwort der Beklagten in Betriebliche Altersversorgung (bAV) Fragen und Antworten Seite 13, Ziff. 15, sowie der Präambel der Dienstvereinbarung vom 19.11.2009, nach der die „Systeme der betrieblichen Altersversorgung“ grundlegend umgestellt würden. Auch unterschieden sich die Versorgungsleistungen der Versorgungskasse und des Versorgungsvertrags nach Voraussetzungen, Inhalt und Durchführungsweg. Demgegenüber betreffe das Schreiben der Beklagten vom 05.02.2010 und die Dienstvereinbarung lediglich die Versorgungskasse. Die Klagepartei

sei aufgrund der monatelang empfangenen Informationen und Mitteilungen der Beklagten davon ausgegangen, dass die Einstellung des Versorgungsrechtes bereits erfolgt sei. Auch das äußere Erscheinungsbild spreche für den überraschenden Charakter der Regelung, die drucktechnisch im letzten Absatz des Umstellungsangebots kurz vor der Unterschriftenzeile unauffällig erwähnt sei (Schriftsatz vom 18.05.2015, S. 10 = Bl. 713 d.A.) bzw. zwischen zwei Klauseln stehe, die sich ausdrücklich auf die Unterstützungskassenversorgung bezögen (Schriftsatz vom 16.07.2015, S. 15 = Bl. 898 d.A.).

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ sei zudem intransparent im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Der Klagepartei sei nicht klar gewesen, welche Rechtsfolgen sie damit treffe. Allein durch die Wörter „Direktzusage“ bzw. „Versorgungsrecht“ habe die Klagepartei als durchschnittlicher, nicht juristisch vorgebildeter Vertragspartner nicht erkennen können, dass es sich um einen anderen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung als den im Angebot ausdrücklich erwähnten gehandelt habe. Auch bliebe unklar, ob die Klausel überhaupt einen Regelungszweck habe oder überflüssig sei. Die Beklagte habe sich durch die Einfügung der thematisch nicht in das Angebot vom 05.02.2010 passenden Klausel zur Einstellung der Direktzusage einen ungerechtfertigten Beurteilungsspielraum vorbehalten und die Klagepartei von der Geltendmachung des ihr eigentlichen Versorgungsrechts abgehalten.

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ benachteilige die Klagepartei entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und sei auch deshalb unwirksam. Da das Umstellungsangebot ausdrücklich nur das Versorgungssystem der Versorgungskasse, nicht jedoch das Versorgungssystem „Versorgungsvertrag“ betreffe, stelle die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ keine Hauptleistungspflicht i.S.d. § 307 Abs. 3 S. 1 BGB dar und unterliege der Inhaltskontrolle. Mit dem Schreiben vom 05.02.2010 und der Erklärung in Anlage 3a liege auch keine vergleichsweise Einigung vor, weil die Erteilung von Direktzusagen bereits einseitig widerrufen worden sei und für die Beklagte keine Rechtsunsicherheit bestanden habe, die sie sich von der Klagepartei hätte abkaufen können. Die Klagepartei werde durch die Um-

stellung der betrieblichen Altersversorgung benachteiligt, weil ihr neben monatlichen Rentenleistungen in voraussichtlicher Höhe von 1.050,00 € die weiteren Vergünstigungen des Versorgungsvertrags wie erweiterter Kündigungsschutz, Ansprüche auf erweiterte Entgeltfortzahlung und Beihilfe entgingen. Diese Benachteiligung sei unangemessen, weil sich durch das Umstellungsangebot vom 05.02.2010 das vertragliche Synallagma zu Lasten der Klagepartei verändert habe, obwohl sie einen Anspruch aus betrieblicher Übung auf die Zusage des Versorgungsvertrags habe. Auch sei der Aspekt der Sicherheit ähnlich einem bayerischen Staatsbeamten schon beim Einstellungsgespräch der Klagepartei herausgestellt worden und während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses ein wesentlicher Teil des Inhalts der Vertragsbeziehungen gewesen. Die Wechselprämie habe die Nachteile, die durch die Nichterteilung des Versorgungsrechts entstünden, auch deshalb nicht ausgleichen können, weil sie wertmäßig ein Bestandteil der Versorgungsanwartschaft der Klagepartei im Rahmen des Versorgungssystems Versorgungskasse darstelle und selbst hierfür gem. dem versicherungsmathematischen Gutachten vom 09.07.2015. Zudem sei der Wechselprämie der Charakter einer „Sprinterprämie“ für Mitarbeiter zuzumessen, die innerhalb der Vier-Wochen-Frist das Umstellungsangebot angenommen hätten.

Schließlich stehe der Klagepartei ein Anspruch auf Schadensersatz in Form der Naturalrestitution durch Rückgängigmachung der belastenden Regelung im Vertrag bzw. durch Befreiung von der Vertragspflicht gem. des Rechtsinstituts der c.i.c. (§§ 311 Abs. 2, 241 Abs. 2 BGB) aufgrund der vorsätzlichen bzw. zumindest fahrlässigen Täuschung durch die Beklagte sowie aufgrund einer Pflichtverletzung der Sorgfaltspflicht des Arbeitsvertrags gem. §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB zu. Dadurch, dass die Beklagte der Klagepartei ausdrücklich mitgeteilt habe, die Versorgungszusage sei von ihr einseitig eingestellt worden, habe sie eine Täuschungshandlung begangen, aufgrund derer die Klagepartei dem Irrtum unterlegen sei, sie müsse auf die Einstellung der Direktzusage nicht mehr verzichten. Darüber hinaus hätte die Beklagte die Klagepartei darauf hinweisen müssen, dass ein Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsvertrags tatsächlich bestehe und die Klagepartei einer Änderung zustimmen müsse. Diese Aufklärungspflicht könne nicht durch den Personalrat sowie durch seine Informationen vom 02.12.2009 und 04.02.2010 vorgenommen werden, insbesondere weil schon nicht sichergestellt sei, dass jeder Mitar-

beiter die Informationsveranstaltungen des Personalrats besuche und die Information auch tatsächlich erhalte.

Die Hilfswiderklageanträge seien unbegründet. Die Beklagte habe unzumutbare Härten i.S.d. § 306 Abs. 3 BGB nicht dargelegt.

Die Klagepartei beantragt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 27.02.2015 in dem Verfahren 27 Ca 14686/13 wird geändert.
2. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung der Klagepartei zur Einstellung der Direktzusage im Angebot der Beklagten auf Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 05.02.2010 unwirksam ist.
3. Weiter wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klagepartei mit Wirkung zum 01.01.2020 in Ergänzung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag eine Versorgungszusage als Vertragsänderung gemäß dem als Anlage K 1 beiliegenden Muster - individualisiert auf die Klagepartei – anzubieten, sofern zum vorgenannten Zeitpunkt der Gesundheitszustand der Klagepartei eine vorzeitige Ruhestandsversetzung nicht erwarten lässt und die Klagepartei durchschnittlich gute Beurteilungen erhalten hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Es bestünden bereits Zweifel an der Zulässigkeit der Berufung, weil sich die Klagepartei in der Berufungsbegründung vom 11.05.2015 nur formelhaft mit den Argumenten des Arbeitsgerichts auseinandergesetzt und im Wesentlichen unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts München vom 30.01.2015 – 33 Ca 14749/13 zitiert habe.

Die Berufung sei jedenfalls unbegründet, weil das Arbeitsgericht die hiesige Klage zu Recht abgewiesen habe. Mit der Zustimmung zur Überführung der betrieblichen Altersversorgung in die neue VO2010 sei auch ein etwaiger Anspruch auf die spätere Erteilung des Versorgungsrechts entfallen.

Dies folge aus der Auslegung der Erklärung „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ nach den für ABG-Bestimmungen geltenden Auslegungsgrundsätzen. Es seien insbesondere die Verständnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders und nicht die des konkreten Vertragspartners zugrunde zu legen. Aus dem eindeutigen Wortlaut, dem Regelungszweck sowie der Begleitumstände der Umstellungsvereinbarung, auf die es vorrangig statt des Anschreibens der Beklagten vom 05.02.2010 ankomme, sei mit der Zustimmung der Überführung der betrieblichen Altersversorgung in die Versorgungsordnung 2010 auch ein etwaiger Anspruch auf die spätere Erteilung des Versorgungsrechts entfallen. Der Wortlaut der nur drei Absätze umfassenden Umstellungsvereinbarung stelle den Wegfall des Versorgungsrechts klar und eindeutig fest. Auch seien den betroffenen Mitarbeitern die gewählten Begrifflichkeiten bekannt, wie sich bereits daraus ergebe, dass die Klagepartei schon im Einstellungsgespräch über die Vorzüge des Versorgungsrechts aufgeklärt worden sei will und sich auf die betriebliche Übung zur Begründung ihres Anspruchs berufe. Zudem seien die Begriffe „Versorgungsrecht“ und „Direktzusage“ in den verschiedenen Verlautbarungen der Beklagten und des (Gesamt-) Personalrats wiederholt genannt worden. Im Übrigen sei die Überführung der Versorgungskassenzusage bereits im ersten Absatz der Umstellungsvereinbarung geregelt, weshalb der zweite Absatz nach dem Verständnis der Klagepartei gegenstandslos und überflüssig sei. Für diese Auslegung spreche auch der Regelungszweck der Erklärung, der darauf gerichtet gewesen sei, die beamtenähnliche Versorgung insgesamt abzulösen und durch ein beitragsfinanziertes System zu ersetzen. Die Ablösung nur der Versorgungskassenzusage könne dieses Ziel nicht erreichen. Im Übrigen werde dabei übersehen, dass die Versorgungskassenzusage und das Versorgungsrecht Bestandteile eines einheitlichen Versorgungssystems gewesen seien. Ein verständiger Mitarbeiter hätte nicht davon ausgehen können, dass die Beklagte die Wechselprämie in Höhe von 25 % der erdienten Versorgungsanwartschaft gewähren wollte, wenn nach Ablauf der zwanzigjährigen Wartezeit das Versorgungsrecht erteilt werde. Eine isolierte Ablösung der Versor-

gungskassenzusage wäre zudem dem Vergleichscharakter der Umstellungsvereinbarung zuwidergelaufen. Vor dem Hintergrund der veröffentlichten klagestattgebenden Urteile und der von der Klagepartei selbst erwähnten größeren Zahl von Klagen gegen die Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts sollten die Mitarbeiter wählen können, ob sie zunächst den rechtskräftigen Ausgang der anhängigen Prozesse abwarten bzw. selbst klagen oder ob sie der sofortigen Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems zustimmen wollten. Die Wechselprämie diene dazu, möglichst früh Rechtssicherheit zu erlangen, und habe deshalb Bedeutung als Gegenleistung für die Entscheidung der Mitarbeiter, auf eine Klage gegen die Einstellung des beamtenähnlichen Versorgungssystems zu verzichten. Auch unter Berücksichtigung der Begleitumstände hätten die betroffenen Mitarbeiter davon ausgehen müssen, dass nicht lediglich die Versorgungskassenzusage, sondern auch ein etwaiger Anspruch auf die Erteilung des Versorgungsrechts abgelöst werden sollte. Die Beklagte habe die Mitarbeiter wiederholt darüber informiert, dass die betriebliche Altersversorgung insgesamt auf ein marktwirtschaftliches System umgestellt werden solle, nämlich durch Intranetmitteilung vom 22.07.2009, 20.11.2009 und den ins Intranet gestellten FAQ (Frage 17). Gleiches gelte im Hinblick auf die Informationen des Personalrats und Gesamtpersonalrats vom 02.12.2009 und 04.02.2010, die ebenfalls im Intranet veröffentlicht worden seien. Selbst das Anschreiben der Beklagten vom 05.02.2010 weise in der Überschrift und durch die Bezugnahme auf die Dienstvereinbarung darauf hin, dass eine umfassende Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems beabsichtigt gewesen sei.

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ begegne keinen AGB-rechtlichen Bedenken.

Es liege kein Verstoß gegen das Überraschungsverbot des § 305c BGB vor. Die Einstellung der Erteilung des Versorgungsrechts sei geradezu der „nucleus“ der Umstellung des beamtenähnlichen Versorgungssystems gewesen und entspreche dem Vergleichscharakter der Umstellungsvereinbarung. Dies sei von fast 25% der Mitarbeiter, die das Angebot abgelehnt hätten, auch so verstanden worden. Im Übrigen sei die Klausel aufgrund ihrer Kürze, Aufteilung in Absätze und knappen Sätzen bereits nach ihrer äußeren Gestaltung objektiv nicht ungewöhnlich. Das subjektive Überraschungsmoment fehle im Hinblick auf

die bereits erwähnten Begleitumstände - hier der Prozess der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung im Verlauf des Jahres 2009 und Anfang 2010 - , die die Erwartungen des Vertragspartners bzw. durchschnittlichen Mitarbeiters bestimmten.

Die Klausel „Ich bin mit der Einstellung der Erteilung von Direktzusagen auf beamtenähnliche Versorgung (Versorgungsrecht) einverstanden.“ sei transparent i.S.d. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Sie genüge dem Bestimmtheitsgebot und gebe bei Berücksichtigung der Begleitumstände der monatelangen Diskussionen bei der Beklagten hinreichend zum Ausdruck, dass die Ablösung des bisherigen beamtenähnlichen Versorgungssystems und die Umstellung auf die neue Versorgungsordnung 2010 unabhängig von der Rechtswirksamkeit der einseitigen Einstellung jedenfalls auf der Grundlage der Umstellungsvereinbarung erfolgen sollte.

Darüber hinaus sei die Klausel nicht nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB wegen unangemessener Benachteiligung der Klagepartei unwirksam. Eine Inhaltskontrolle scheide nach § 307 Abs. 3 BGB aus, weil es sich bei der Umstellungsvereinbarung um ein selbstständiges Rechtsgeschäft gehandelt habe, bei dem die Hauptleistung die Ablösung des beamtenähnlichen Versorgungssystems auf der Grundlage der Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 gewesen sei. Das Versorgungs- und Anwartschaftsverhältnis sei insgesamt auf eine neue Rechtsgrundlage gesetzt worden, indem das aus der Versorgungskassenzusage und dem Versorgungsrecht bestehende beamtenähnliche Versorgungssystem durch die beitragsorientierte Versorgungsordnung 2010 abgelöst worden sei. Zudem fehle es an einer unangemessenen Benachteiligung, die sich nach dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses beurteile; der Vereinbarung komme Vergleichscharakter zu.

Die Umstellungsvereinbarung sei zudem nicht wegen Anfechtung nach §§ 119, 123 BGB unwirksam. Es fehle an einem Anfechtungsgrund im Sinne dieser Rechtsnormen. Die Beklagte habe nicht über eine Tatsache getäuscht, indem sie die Ansicht vertreten habe, zur Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten und zum Widerruf der Unterstützungskassenzusage berechtigt zu sein. Jedenfalls fehle es an einer vorsätzlichen Täuschungshandlung, wie sie für das Merkmal der Arglist erforderlich ist. Auch habe die Klagepartei nicht dargelegt, dass sie sich zum Zeitpunkt der Annahme des Umstellungsan-



gebots in einem Irrtum über die behaupteten Umstände befunden habe. Die Anfechtung wegen eines Inhaltsirrtums sei nicht unverzüglich i.S.d. § 121 Abs. 1 BGB erfolgt.

Schließlich stehe der Klagepartei kein Schadensersatzanspruch wegen Verletzung der Aufklärungspflichten zu. Könne der Arbeitgeber davon ausgehen, dass dem Arbeitnehmer bestimmte Umstände bekannt seien, fehle es an einem Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers, das Voraussetzung für die Aufklärungspflicht sei. Die Beklagte habe insbesondere nicht darüber informieren müssen, dass ein Anspruch der Klagepartei auf die Erteilung eines Versorgungsrechts tatsächlich bestehe und sie einer Änderung zustimmen müsse, weil zum Zeitpunkt der Umstellungsvereinbarung bereits klagestattgebende erstinstanzliche Urteile vorlagen und den Mitarbeitern aufgrund der umfassenden Informationen bewusst gewesen sein musste, dass die Zulässigkeit der einseitigen Einstellung auch abweichend zur Rechtsauffassung der Beklagten beurteilt werden könnte. Jedenfalls habe die Beklagte nicht schuldhaft gehandelt.

Die Hilfswiderklage bleibe aufrechterhalten, weil eine Unwirksamkeit der Klausel zur Einstellung der Erteilung von Versorgungsrechten zur Gesamtnichtigkeit der Umstellungsvereinbarung führen würde mit der Folge, dass die Beklagte die erbrachten Leistungen zurückfordern könne. Sollte eine isolierte Ablösung der Versorgungskassenzusage ohne gleichzeitige Ablösung eines möglichen Anspruchs auf die Erteilung zulässig sein, würde die Aufrechterhaltung der Umstellungsvereinbarung für die Beklagte eine unzumutbare Härte i.S.d. § 306 BGB darstellen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Klagepartei vom 18.05.2015 (Bl. 704 bis 757 d.A.) und vom 08.07.2015 (Bl. 884 bis 936 d.A.), der Beklagten vom 16.06.2015 (Bl. 763 bis 860 d.A.) und vom 13.07.2015 (Bl. 953 bis 967 d.A.) sowie die Niederschrift der Verhandlung vom 16.07.2015 (Bl. 968 bis 970 d.A.) Bezug.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

**I.**

Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO, und somit zulässig.

Insbesondere genügt die Berufungsbegründung mit Schriftsatz vom 18.05.2015 den Erfordernissen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

1. Nach der genannten Rechtsvorschrift muss die Berufungsbegründung erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Dabei sind gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 4 AZR 245/10 – NZA-RR 2012, 599, Rn. 11 m.w.N.).

Eine diesen Anforderungen genügende Berufungsbegründung liegt nicht vor, wenn die Berufungsklagepartei pauschal auf die Entscheidung eines anderen Gerichts hinweist, ohne die Entscheidung zu würdigen und auf die anzufechtende Entscheidung anzuwenden. Es wird dann nicht erkennbar, ob und inwieweit sich die Argumentation der in Bezug genommenen Entscheidung auf die tragenden Gründe der angefochtenen Entscheidung bezieht und damit überhaupt geeignet ist, diese in Frage zu stellen (vgl. BAG, Urteil vom 19.02.2013 – 9 AZR 542/11 – NZA 2013, 928, Rn. 5).

2. Die Berufungsbegründung der Klagepartei vom 18.05.2015 genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Nr.2 ZPO.

Hinsichtlich der Anfechtung wegen arglistiger Täuschung, § 123 BGB, hat sich die Klagepartei nach Zitat des erstinstanzlichen Urteils mit dessen Rechtsmeinung auseinandergesetzt (Seite 17). Hinsichtlich der Auslegung der Erklärungen in der Anlage 3a) hat die Klagepartei ihre Auffassung, wonach Inhalt des Begleitschreibens und seine Anlagen die – allein – maßgeblichen Umstände seien und deshalb nur das „Angebot auf Überführung“ von ihrer Erklärung umfasst sei, dem Zitat des Arbeitsgerichts München vom 30.01.2015 – 33 Ca 14749/13 – vorangestellt. Damit wird die Rechtsauffassung der Klagepartei hinreichend deutlich. Das zitierte Urteil der Kammer 33. des Arbeitsgerichts München ist zur Argumentation der Klagepartei in Bezug gesetzt worden. Im Übrigen betrifft es denselben Sachverhalt wie den hier zur Entscheidung stehenden, so dass auch deshalb erkennbar ist, welche rechtliche Argumentation in der herangezogenen Entscheidung der Kammer 33. des Arbeitsgerichts München für den streitigen Anspruch als tragend erachtet wird. Hierin liegt der Unterschied zu der vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Konstellation, in dem die Berufungsbegründung pauschal auf ein anderes Urteil des Bundesarbeitsgerichts Bezug genommen hat. Gleiches gilt für die Zitate des Urteils des Arbeitsgerichts München vom 30.01.2015 – 33 Ca 14749/13 – im Rahmen der Rechtsmeinung, es liege mit den fraglichen Erklärungen der Anlage 3 a) eine unzulässige Allgemeine Geschäftsbedingung vor. Auch dieses Zitat ist eingebettet in die Darlegung der Rechtsauffassung der Klagepartei. Die Anspruchsgrundlage Schadensersatz enthält keine Wiedergabe des Urteils der 33. Kammer des Arbeitsgerichts München und begegnet insoweit keinen Bedenken.

## II.

Die Berufung ist aber unbegründet.

1. Mit dem Feststellungsantrag zu 2. liegt eine nach §§ 533, 525, 263 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG zulässige Klageänderung durch Klageerweiterung vor. Die Klagepartei stellt einen neuen, in der ersten Instanz nicht geltend gemachten Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung. Die Beklagte hat in diese Klageerweiterung eingewilligt, weil sie sich, ohne der Änderung zu widersprechen, in der mündlichen Verhandlung vom 16.07.2015 auf die geänderte Klage eingelassen hat, §§ 533 Nr. 1, 267 ZPO. Darüber hinaus kann die Klageerweiterung auf Tatsachen gestützt werden, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO

zugrunde zu legen hat, § 533 Nr. 2 ZPO. Bereits die vom Arbeitsgericht festgestellten Tatsachen sind insoweit ausreichend, § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO.

**2.** Die Anträge aus dem Schriftsatz vom 18.05.2015 in der Fassung vom 16.07.2015 sind unzulässig, § 256 Abs. 1 ZPO.

**a)** Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn die Klagepartei ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden alsbaldigen richterlichen Entscheidung hat.

Rechtsverhältnis i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Die Feststellungsklage kann sich auf die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses, auf einzelne Rechte oder Pflichten oder auf einzelne Beziehungen oder Folgen hieraus beziehen. Kein Rechtsverhältnis i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen oder rechtliche Vorfragen (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2010 – 4 AZR 755/08 – NJOZ 2010, 1828. 1829, Rn. 19 m.w.N.; Urteil vom 18.04.2012 – 4 AZR 371/10 – NZA 2013, 161, Rn. 10 m.w.N.; Urteil vom 02.09.2014 – 3 AZR 951/12 – AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 65, Rn. 38 m.w.N.). Dementsprechend kann die (Un-)Wirksamkeit der Rechtshandlung einer Partei nicht Gegenstand einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO sein (vgl. BAG, Urteil vom 18.04.2012, a.a.O.; BAG, Urteil vom 21.04.2010, a.a.O.), weshalb etwa die Feststellung, dass der Widerruf einer erteilten Versorgungszusage unwirksam ist, nicht nach § 256 Abs.1 ZPO zulässig ist (vgl. BAG, Urteil vom 02.09.2014 – 3 AZR 951/12 -, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 65, Rn. 36).

Das weiterhin erforderliche Feststellungsinteresse setzt voraus, dass durch die gerichtliche Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit zwischen den Parteien insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2010, a.a.O., Rn. 21). Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen werden kann, weil nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen

den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2010, a.a.O. Urteil vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13 – NJOZ 2015, 349, Rn. 18).

**b)** Von diesen Grundsätzen ausgehend ist der Feststellungsantrag zu 2. gemäß § 256 ZPO unzulässig, weil er nicht auf die Feststellung eines konkreten Rechtsverhältnisses gerichtet ist. In der Folge fehlt auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse.

Die Beurteilung, ob die Zustimmungserklärung der Klagepartei zur Einstellung der Direktzusage im Angebot der Beklagten auf Umstellung der betrieblichen Altersversorgung vom 05.02.2010 unwirksam ist, ist kein Rechtsverhältnis i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO, sondern eine Vorfrage für die nach Ziff. 3 festzustellende Verpflichtung der Beklagten, der Klagepartei eine Versorgungszusage als Vertragsänderung gemäß dem als Anlage K 1 beiliegenden Muster anzubieten. Die nach Ziffer 2 begehrte Feststellung bliebe ohne unmittelbare rechtliche Folgen für die Rechtsbeziehung zwischen den Parteien, weil eine gerichtliche Entscheidung über einen etwaigen Anspruch der Klagepartei auf das Angebot einer Versorgungszusage nicht erginge. Hierdurch fehlt der Klagepartei auch das erforderliche Feststellungsinteresse i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO, denn weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittige Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Beklagte der Klagepartei die Versorgungszusage anbieten müsste, würde nicht ausgeschlossen werden.

Der Feststellungsantrag zu 2. war nicht nach §§ 133, 157 BGB analog in dem Sinn auszulegen, dass sich die Versorgungsansprüche nach dem bisherigen Versorgungssystem richten sollen. Die Klagepartei hat das entsprechende Rechtsschutzbegehren ausdrücklich fallen gelassen, wie sich im Vergleich zu den erstinstanzlich gestellten Anträgen zu 2. und 3. ergibt, die im Berufungsverfahren nicht aufrechterhalten worden sind. Auf Nachfrage des Gerichts hat die Klagepartei in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ausdrücklich erklärt, dass sie an der Versorgung nach der Versorgungsordnung 2010, die Inhalt des Erklärung „Ich .... nehme das Angebot zur Überführung dieser Anwartschaft in eine rückgedeckte, insolvenzgesicherte Kapitalzusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse an“ ist, festhalten wolle. Auch damit hat sie deutlich

gemacht, nur die Erklärung im 2. Absatz der Anlage 3a als unwirksam feststellen zu wollen.

**c)** Der Feststellungsantrag zu 3. ist ebenfalls unzulässig, § 256 Abs. 1 ZPO.

Der Antrag ist auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten gerichtet, auch gegenüber der Klagepartei die Versorgungszusage gemäß dem dem Antrag beigefügten Muster bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen anzubieten. Damit liegt ein Rechtsverhältnis i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO vor, dessen Gegenstand auch einzelne Pflichten sein können (vgl. BAG, Urteil vom 02.09.2014 – 3 AZR 951/12 – a.a.O., Rn. 38 m.w.N.).

Es fehlt jedoch an dem erforderlichen Feststellungsinteresse i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO, weil der dem Feststellungsantrag zu 3. zugrunde liegende Anspruch von ungewissen Ereignissen abhängt, die jetzt und bis zur Terminierung durch das Bundesarbeitsgericht nicht feststellbar sind (vgl. schon LAG München, Urteil vom 30.03.2011 – 10 Sa 1073/10 – rechtskräftig).

**aa)** Zwar ist anerkannt, dass bereits mit dem Entstehen einer Versorgungsanwartschaft ein betriebsrentenrechtliches Rechtsverhältnis begründet wird, so dass eine Klagepartei ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Inhalts und des Umfangs ihrer Versorgungsrechte hat, um frühzeitig etwa bestehende Versorgungslücken schließen zu können (vgl. BAG, Urteil vom 17.01.2012 – 3 AZR 556/09 – BeckRS 2012, 70482, Rn. 17 m.w.N.).

**bb)** Hieraus lässt sich für den vorliegenden Fall jedoch kein Feststellungsinteresse begründen.

Bei dem von der Klagepartei für die Zukunft verfolgten Anspruch geht es nicht (nur) um die Frage einer zukünftigen Altersversorgung, sondern um die mit dem streitigen Versorgungsrecht weiter verbundenen Vorteile der ordentlichen Unkündbarkeit, der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht sowie um eine erweiterte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Dies sind keine Versorgungsansprüche, hinsichtlich derer die Klagepartei bereits derzeit disponieren muss, sondern Leistungen, die die Beklagte als Arbeitgeberin in ei-

nem bestehenden Arbeitsverhältnis in der Zukunft erbringen soll (vgl. schon ArbG München, Urteil vom 05.01.2012 – 35 Ca 4027/10 –; LAG München, Urteil vom 30.03.2011 – 10 Sa 1073/10 –).

Darüber hinaus ist im vorliegenden Fall nicht ersichtlich, weshalb die Klagepartei ein Interesse an einer *alsbaldigen* Feststellung über die versorgungsrechtlichen Fragen haben soll. Die Klagepartei hat die (Fort-)Geltung der VO2010 im Berufungsverfahren nicht mehr in Frage gestellt. Es geht deshalb nicht mehr um ein „Ob“ der betrieblichen Altersversorgung, sondern um das zu leistende Niveau. Dessen höchstrichterliche Klärung abzuwarten ist der Klagepartei, die erst 2020 die 20-jährige Wartezeit erfüllt, zuzumuten.

Schließlich ist die Entstehung des Anspruchs auf Erteilung eines Versorgungsrechtes wegen der Voraussetzungen der guten Leistungs- und Verhaltensbewertung sowie der positiven gesundheitlichen Zukunftsprognose im Jahr 2020 überhaupt ungewiss. Weder die Klagepartei noch die Beklagte noch das Gericht können zum derzeitigen Zeitpunkt absehen, ob die Klagepartei 2020 eine gute Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erhalten und ob sie sich in einer gesundheitlichen Verfassung befinden wird, die eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten lassen wird. Unter diesen Umständen kann die Feststellungsklage kein geeignetes Mittel sein, um die Streitfrage für die Zukunft grundsätzlich zu klären. Für die Feststellung künftiger Ansprüche besteht das erforderliche Feststellungsinteresse nicht, wenn im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung der Tatsacheninstanz die für den geltend gemachten Anspruch maßgeblichen Anspruchsbegründungen noch nicht verwirklicht sind und ungewiss ist, ob der Anspruch zukünftig überhaupt entstehen kann. An der Feststellung eines künftigen ungewissen Rechtsverhältnisses besteht kein rechtliches Interesse (vgl. LAG München, Urteil vom 30.03.2011 – 10 Sa 1073/10 –; BAG, Urteil vom 07.11.2007 – 7 AZR 820/06 – NZA 2008, 597, Rn. 12).

Vor diesem Hintergrund bestehen auch Bedenken, ob zum derzeitigen Zeitpunkt überhaupt eine Versorgungsanwartschaft besteht, weil der Anspruch auf Erteilung einer Versorgungszusage im Hinblick auf die Voraussetzungen der gesundheitlichen Eignung und guten Leistungs- und Verhaltensbewertung nicht nur unter dem Vorbehalt des Eintritts zeitabhängiger Voraussetzungen steht (vgl. hierzu ErfK/Steinmeyer, 5. Aufl. 2015, § 1 b BetrAVG, Rn. 14; siehe auch BAG, Urteil vom 24.02.2004 – 3 AZR 5/03 – NZA 2004,

789). Insoweit sind die seitens der Klagepartei zitierten Entscheidungen nicht einschlägig, weil sie sich nicht mit der Geltendmachung eines Anspruchs auf die zukünftige Erteilung einer Versorgungszusage befassen (vgl. BAG, Urteil vom 16.07.1996 – 3 AZR 352/95 – NZA 1997, 664; BAG, Urteil vom 27.05.2008 – 3 AZR 893/06 – NJOZ 2010, 915; BAG, Urteil vom 13.11.2012 – 3 AZR 444/10 – NZA 2013, 1279). In allen Fällen stand die Versorgungsverpflichtung der Beklagten grundsätzlich fest, so dass eine mögliche Änderung der tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse dahinstehen konnte (vgl. BAG, Urteil vom 02.09.2014 – 3 AZR 951/12 – AP BetrAVG, § 1 Ablösung Nr. 65, Rn. 40).

Nachdem zwischen den Parteien die Frage, ob der Feststellungsantrag zu 3. erstinstanzlich äußerst kontrovers unter Einführung auch der bisherigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts München vom 30.03.2011 – 10 Sa 1073/10 – diskutiert worden ist, bestand kein Anlass, im Berufungsverfahren einen gesonderten Hinweis nach § 139 ZPO zu geben.

### III.

Die Klagepartei hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

### IV.

Die Revision war nicht gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, nachdem die gegen die Entscheidung des LAG München vom 30.03.2011 – 10 Sa 1073/10 – eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde erfolglos war, vgl. BAG, Beschluss vom 17.01.2012 – 3 AZN 1286/11. Soweit andere Kammern des LAG München in vergleichbaren Fällen in der Sache entschieden haben, wurde die Zulässigkeit des Antrags offengelassen. Eine abweichende Entscheidung i.S.d. § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG liegt deshalb nicht vor.



## **Rechtsmittelbelehrung**

Es wird auf die Möglichkeit, gegen die Nichtzulassung der Revision Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht einzulegen, hingewiesen, § 72a ArbGG.

Dr. Eulers

Abbold

Plath