

3 Sa 668/16
30 Ca 13553/15
(ArbG München)

Verkündet am: 19.01.2017

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, A-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 19. Januar 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Hagn und Bareth

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 01.07.2016 – 30 Ca 13553/15 – wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der Versorgungsbezüge der Klägerin.

Die am 31.10.1964 geborene Klägerin war seit dem 16.05.1985 als Tarifangestellte und seit dem 01.01.2000 als außertarifliche Angestellte bei der Beklagten beschäftigt. Bei der Beklagten, die früher unter C. Girozentrale firmierte, handelt es sich um eine Bank in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Es findet das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) Anwendung.

Die Beklagte schloss seit dem Jahr 1972 mit ihren Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen Versorgungsverträge ab. Nach diesen Versorgungsverträgen verpflichtete sich die Beklagte, „ein Ruhegehalt zu gewähren, das nach den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird.“ (vgl. Musterdienstverträge vom 01.12.1988, 01.01.1991, 01.01.1993, 01.09.1999 gem. Anlage K 17 = Bl. 309 ff. d. A.). Versorgungsfähig i.S. dieser Versorgungszusagen war nach den seitens der Klägerin mit der Anlage K 17 vorgelegten Musterdienstverträgen grundsätzlich nur das Grundgehalt (vgl. Musterverträge vom 01.12.1988 (Bl. 310 d. A.), 01.01.1991 (Bl. 315 d. A.), 01.01.1993 (Bl. 321 d. A.), 01.09.1999 (Bl. 327 d. A.)), und zwar dasjenige, das „auf der Grundlage des vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt maßgeblichen Besoldungsplanes gezahlt“ wurde (vgl. Musterdienstvertrag vom 01.01.1999, Anlage K 17 = Bl. 327 d. A.). Zusätzlich zu der Vergütung des Grundgehalts nach dem Besoldungsplan gewährte die

Beklagte den AT-Beschäftigten zuletzt ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsgehalts, auf das ein Rechtsanspruch bestand (vgl. § 4 Abs. 2 des Musterdienstvertrags vom 01.01.1999, Anlage K 17 = Bl. 327 d. A.), und jeweils ohne Rechtsanspruch als freiwillige Leistung eine betriebliche Sonderzahlung in Höhe von zwei Monatsgehältern sowie ein von der Betriebszugehörigkeit abhängiges Urlaubsgeld. Ergänzend kam es unter bestimmten Umständen zur Auszahlung einer Tantieme und eines Leistungsbonus (vgl. § 4 Abs. 1 des Musterdienstvertrags vom 01.01.1999 gem. Anlage K 17 = Bl. 326 d. A.). Durch Urteil vom 15.05.2012 – 3 AZR 610/11 – hat das BAG festgestellt, dass Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2001 eingetreten sind, einen Anspruch auf Erteilung des Versorgungsvertrags aus betrieblicher Übung haben.

Mit dem Ziel, die Grundsätze der Leistungsorientierung, Transparenz und Flexibilität bei der Vergütung zu stärken, wurde ab 1999 ein neues (VarGeS-) Vergütungssystem für die außertariflich Beschäftigten eingeführt.

Im Mai 1999 informierte die Personalabteilung der Beklagten die Mitarbeiter im ZAG-Report „Teamy“ (Anlage BK 4 = Bl. 921 ff., 925 d. A.) unter der Einschränkung, dass die Antworten „auf Basis des derzeitigen Erkenntnis- und Entscheidungsstandes“ erfolgen und im Rahmen der zur Zeit laufenden Abstimmung zwischen Bank und Personalrat noch eine Reihe von Details in einer Übergangsregelung abschließend festzulegen seien (Seite 1), über die Auswirkungen des neuen Gehaltssystems auf die Altersversorgung wie folgt:

„Die Regelungen der betrieblichen Altersversorgung in unserer Bank werden durch die Einführung von VarGeS nicht verändert. Versorgungsfähig ist wie bisher das vertraglich fixierte Grundgehalt. Die Systemänderungen bei den freiwilligen Leistungen durch den Bank- und Leistungsbonus haben auf die Höhe der betrieblichen Altersversorgung keinen Einfluss, da die freiwilligen Leistungen auch bisher unberücksichtigt blieben.“

Unter der Überschrift „Welche Übergangsbedingungen gelten bei einem Wechsel in das neue Gehaltssystem?“ wurde dort ausgeführt:

„Beim Jahresfestgehalt erfolgt der Wechsel, wie bereits oben erwähnt, auf der Basis des heutigen vertraglich fixierten Gehaltes (13 Monatsgehälter).“

In den Informationsveranstaltungen am 12.08., 16.08., 19.08., 24.08. und 24.09.1999 zum „Gesamtüberblick Vergütungssystem VarGeS“ (Anlage BK 5 = Bl. 927, 933 d. A.) wurde auf Folie 11 das Jahresfestgehalt wie folgt erläutert:

„Die bisherigen 13 vertraglichen Monatsgehälter der AT-Mitarbeiterinnen und AT-Mitarbeiter werden zu einem neuen Jahresfestgehalt zusammengefasst, auf das ein vertraglicher Rechtsanspruch besteht und das nach den Regeln der betrieblichen Altersversorgung in ihrer jeweiligen Fassung versorgungsfähig ist.“

Die zum neuen Vergütungssystem zunächst vereinbarte „Dienstvereinbarung über die Grundsätze des Vergütungssystems für die außertariflich Beschäftigten der C. Girozentrale insbesondere zu den Teilbereichen Funktionseinwertung, Funktionsstufen, Gehaltsbänder und Jahresfestgehalt vom 26.10.1999“ (im Folgenden: „GrundsatzDV“, Anlage B 1 = Bl. 167 ff. d. A.) bestimmte u.a.:

„3. Gehaltsbänder

....

Die Höhe des individuellen Jahresfestgehalts innerhalb eines Gehaltsbandes ergibt sich aus der einzelvertraglichen Vereinbarung.

...

4. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist der Teil des tatsächlichen Jahresgehalts, auf den ein Rechtsanspruch besteht und der nach den Regeln der betrieblichen Altersversorgung in ihrer jeweils geltenden Fassung versorgungsfähig ist, soweit sich nicht aus der einzelvertraglichen Vereinbarung etwas anderes ergibt. (...)

4.1. ...

4.2. Budgetermittlung/Überprüfung/Erhöhung

Bei einer Anpassung der Gehälter des Tarifvertrages wird das Jahresfestgehalt am demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz, um den sich die Tarifgehälter erhöhen, angepasst.

Für die individuelle Erhöhung der Jahresfestgehälter legt der Vorstand für jeden Bereich alljährlich ein Besserstellungsbudget fest. ...

Im Rahmen der sich daraus ergebenden Budgetsumme ist über die individuelle Erhöhung einzelner Jahresfestgehälter zu entscheiden. Zuständig ist hierfür die Bereichsleitung. ... Die Entscheidung über die Anpassung einzelner Jahresfestgehälter erfolgt in der Regel einmal jährlich mit Wirkung zum 01. Januar des Folgejahres.

Die Beteiligungsrechte des jeweils zuständigen Personalratsgremiums bei der Festlegung der Vergabegrundsätze und der Vergabe innerhalb der Bereiche bleiben unberührt. Die Personalratsgremien erhalten auf Anforderung Auswertungen über die Budgetierung und Auslastung.“

Die Konditionen des Wechsels in das neue Vergütungssystem für AT-Beschäftigte regelte die „Übergangsregelung zur Dienstvereinbarung über die Grundsätze des Vergütungssystems für die außertariflich Beschäftigten der C. Girozentrale insbesondere zu den Teilbereichen Funktionseinwertung, Funktionsstufen, Gehaltsbänder und Jahresfestgehalt vom 26.10.1999“ (im Folgenden: „ÜR-GrundsatzDV“, Anlage B 9 = Bl. 411 d. A.) u.a. wie folgt:

1. *Vertragsangebot*

Die Beschäftigten der Bank erhalten nach Maßgabe der folgenden Ausführungen ein Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages mit der entsprechenden Neufassung der Regelung der Bezüge:

...

2. *Jahresfestgehalt*

2.1 *Grundsatz*

Das Jahresfestgehalt der Beschäftigten umfasst in dem nach Nr. 1 angebotenen Vertrag die mit Rechtsanspruch gewährten 13 Monatsgehälter. Hinzu kommt im Bereich des Besoldungsplans gegebenenfalls die vertragliche Titelzulage (früher: Prokurazulage) und die bisher bezahlte Kinderzulage, sofern auf diese am 1. Januar 2000 ein Anspruch bestünde. Im Bereich der Besoldungsordnungen werden die Dienstaufwandsentschädigung und die Telefonkostenpauschale einbezogen.

2.2 Ortszulage Inland und Marktzulagen

In das Jahresfestgehalt werden gegebenenfalls auch der 13-fache Betrag der bisher monatlich bezahlten Ortszulage Inland und grundsätzlich der 13-fache Betrag der bisher monatlich bezahlten Marktzulage (Marktzulage „DV“ und Marktzulage „Handel“) überführt.

Pro Jahr weiterer Betriebszugehörigkeit ab dem 1. Januar 2000 wird ein Fünftel dieses Betrages in den versorgungsfähigen Teil des Gehalts einbezogen. Tritt der Versorgungsfall vor Ablauf des 31. Dezember 2004 ein, wird jedoch der gesamte Betrag bei der Berechnung des versorgungsfähigen Teils des Gehalts berücksichtigt.

...

4. Besitzstandsregelung

Beschäftigte, die ein Vertragsangebot nach Nr. 1 nicht erhalten oder dieses ablehnen, können in der Gruppe des Besoldungsplanes/der Besoldungsordnung, in die sie eingruppiert sind, nach den bisherigen Regeln bis zur Endstufe automatisch vorrücken. ...

Individuelle gehaltliche Förderungen in den/im außertariflichen Bereich können nur noch durch Wechsel in das neue Vergütungssystem erfolgen.

5. Künftiger Wechsel in das neue Vergütungssystem

Beschäftigte, die ein Vertragsangebot nach Nr. 1 abgelehnt haben, haben keinen Anspruch auf ein erneutes Vertragsangebot nach den Bestimmungen dieser Übergangsregelung.“

Das neue AT-Vergütungssystem fasste daneben die freiwillige Sonderzahlung, das Urlaubsgeld sowie den Leistungsbonus zu einem „neuen“ Leistungsbonus zusammen. Anstelle der Tantieme wurde ein Bankbonus eingeführt.

In der im Intranet veröffentlichten „Information zum neuen AT-Vertrag mit Versorgungsrecht“ des Unternehmensbereichs Personal der Beklagten vom 12.11.1999 (Anlage K 4 = Bl. 38 d. A.) hieß es:

„Allgemein kann allen versorgungsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbindlich zugesichert werden, dass die Änderungen/Ergänzungen im Vertrag ihre Rechtsstellung im Vergleich zum bisherigen Vertrag in keinem Punkt verschlechtern, sondern im Gegenteil

verbessern (Versorgungsfähigkeit des bisherigen 13. Monatsgehalts und gezwölfte Auszahlung) bzw. klarstellen.“

Unter dem Datum 01.01.2000 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, der nach seiner Präambel mit Wirkung zum 01.01.2000 an die Stelle des bisher geltenden Arbeitsvertrages trat (Anlage K 2 = Bl. 28 ff. d. A.) und gleichlautend mit Arbeitsverträgen anderer, in das neue AT-Vergütungssystem wechselnder Mitarbeiter war. Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 4. Bezüge

(1) Die Mitarbeiterin erhält ein Jahresfestgehalt in Höhe von 95.485,00 DM bei einem Beschäftigungsgrad von 100% bzw. entsprechend anteilig bei einem vereinbarten geringeren Beschäftigungsgrad. Die Auszahlung erfolgt in 12 gleichen Monatsraten. Bei einer Anpassung der Gehälter des Tarifvertrages wird das Jahresfestgehalt ab demselben Zeitpunkt um denselben Prozentsatz, um den sich die Tarifgehälter erhöhen, angepasst.

Für die Grundsätze des Vergütungssystems für die außertariflich Beschäftigten, insbesondere für die Teilbereiche Funktionseinwertung, Funktionsstufen, Gehaltsbänder und Jahresfestgehalt gilt im Übrigen die entsprechende Dienstvereinbarung der Bayerischen Landesbank Girozentrale mit dem Gesamtpersonalrat in ihrer jeweils gültigen Fassung.

...

§ 7. Ergänzende Bestimmungen

(1) Soweit das Dienstverhältnis nicht durch diesen Vertrag geregelt ist, gelten die jeweiligen allgemeinen Anordnungen der Bank, insbesondere die Betriebsordnung und die Urlaubsordnung sowie Dienstvereinbarungen, deren jeweilige gültige Fassung in der Bank eingesehen werden kann.

(2) Wenn die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen keinen Aufschluss geben, wird der betreffende Punkt in einer zusätzlichen Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin und der Bank geregelt. Über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

Am 01.09.2001 vereinbarten die Parteien eine Versorgungszusage (Anlage K 1 = Bl. 23 ff. d. A.), die die Beklagte seit 01.01.2000 inhaltsgleich mit anderen anspruchsberechtigten Mitarbeitern abschloss. Danach verpflichtete sich die Beklagte, der Klägerin sowie ihren Hinterbliebenen (Witwern und Waisen) bei Krankheit und Dienstunfähigkeit sowie im Alter

Versorgungsleistungen nach Maßgabe des Versorgungsvertrags zu gewähren. Für diese war u.a. bestimmt:

§ 6. Höhe der Versorgungsbezüge

- (1) *Die Bank verpflichtet sich, der Mitarbeiterin im Versorgungsfall (§ 3, § 4 und § 5 Abs. 2 a bb, b und c) ein Ruhegehalt zu gewähren, das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird.*

Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes sind 1/12 des ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalts, das der Mitarbeiterin vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt wird. Laufende Zulagen sind nur dann versorgungsfähig, wenn diese ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnet worden sind. Als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten gelten (...)

Beamtenrechtliche Vorschriften für allgemeine und strukturelle Anpassungen der Versorgungsbezüge, insbesondere § 70 Beamtenversorgungsgesetz oder eine diese Vorschriften ersetzende Regelung finden keine Anwendung; § 11 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 dieser Versorgungszusage über die lineare Anpassung entsprechend dem Tarifvertrag bleiben unberührt.

...

§ 11. Ergänzende Bestimmungen.

- (1) *Für die Anpassung der Versorgungsbezüge gelten die jeweils für die Bezahlung der Tarifangestellten maßgeblichen Festsetzungen des Tarifvertrages entsprechend. Die Anpassung der Versorgungsbezüge erfolgt, wenn die Gehälter des Tarifvertrages allgemein geändert werden. Im Übrigen gelten zusätzlich die jeweils für die Versorgung der bayerischen Staatsbeamten maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften mit Ausnahme der Vorschriften über das Übergangsgeld und das Besoldungsdienstalter entsprechend.*

- (2) *Wenn die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen keinen Aufschluss geben, wird der betreffende Punkt in einer zusätzlichen Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin und der Bank geregelt. Über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.“*

Am 26.10.2004 kam es zum Abschluss der „Dienstvereinbarung über die Grundsätze des Vergütungssystems für die außertariflich Beschäftigten der C. insbesondere zu den Teil-

bereichen Funktionseinwertung, Funktionsstufen, Gehaltsbänder und Jahresfestgehalt (im Folgenden: GrundsatzDV VarGeS 2004, Anlage K 3 = Bl. 31 ff. d. A.), die die GrundsatzDV vom 26.10.1999 ablöste. Die bisherige Regelung zum Jahresfestgehalt gem. Ziff. 4 GrundsatzDV vom 26.10.1999 wurde inhaltsgleich in § 4 GrundsatzDV VarGeS 2004 übernommen.

Zum 01.01.2010 wurde das AT-Vergütungssystem mit der „Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der C. vom 08.12.2009“ (DV AT-Vergütung 2010) unter Ablösung der GrundsatzDV VarGeS 2004 insgesamt neu geregelt. Es wurde zum einen ein neues AT-Gehaltsgefüge durch die Einführung von Job families und Karrierestufen sowie neuer Gehaltsbänder bestimmt. Zum anderen wurden das Jahresfestgehalt und seine Versorgungsfähigkeit für AT-Angestellte neu geregelt. Es heißt in der Fassung der Änderung der Dienstvereinbarung vom 14.12.2010 (im Folgenden DV AT-Vergütung 2011, Anlage K 9 = Bl. 49 ff. d. A.) u.a.:

„5. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist der Teil des Gesamtgehalts, auf den ein unwiderruflicher, unbedingter und unbefristeter Rechtsanspruch besteht.

Das Jahresfestgehalt wird in 12 Raten ausbezahlt. In jedem Kalendermonat wird 1/12 des im jeweiligen Kalendermonat gültigen Jahresfestgehalts ausgezahlt.

5.1 Budgets für individuelle Gehaltsanpassungen

Für die individuelle Anpassung der Jahresfestgehälter legt der Vorstand für jedes Geschäftsfeld/jeden Zentralbereich alljährlich ein Budget fest.

5.2 Individuelle Gehaltsanpassungen

Im Rahmen der Budgets ist über die individuelle Anpassung einzelner Jahresfestgehälter zu entscheiden. Zuständig ist hierfür die Bereichsleitung. Für direkt dem Vorstand unterstellte Beschäftigte, die einer Karrierestufe nach Nr. 3 dieser Dienstvereinbarung zugeordnet sind, trifft die Entscheidung der Fachdezernent.

Die Bemessung der individuellen Gehaltsanpassung innerhalb dieses Rahmens erfolgt unter Berücksichtigung und Abwägung der dauerhaft gezeigten individuellen Leistungen.

5.3 Sprechklausel/Tarifdynamisierung

Jedes Jahresfestgehalt (dies gilt auch für die Jahresfestgehälter der Beschäftigten mit individuell zugesagter Tarifdynamisierung) wird mindestens im Abstand von zwei Jahren überprüft und ggf. nach Nr. 5.2. dieser Dienstvereinbarung leistungsgerecht angepasst (Sprechklausel).

Individualvertraglich zugesagte Tarifdynamisierungen bleiben unberührt. Sie können einvernehmlich auf Sprechklauseln umgestellt werden.

Für Beschäftigte, die am 31.12.2009 in einem außertariflichen Arbeitsverhältnis mit der C. stehen, ohne dass Tarifdynamisierungen individualvertraglich zugesagt sind, und deren Jahresfestgehalt 75.000,00 € bei Vollzeitbeschäftigung nicht übersteigt, wird das Jahresfestgehalt bis zum 31.12.2012 bei einer Anpassung der Gehälter des für die C. geltenden Gehaltstarifvertrags ab demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz wie die tariflichen Gehälter angehoben. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten einvernehmlich eine Sprechklausel vereinbart haben.

5.4. Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts

5.4.1. Beschäftigte mit Versorgungsrecht

Für Beschäftigte mit Versorgungsrecht ist vom jeweiligen individuellen Jahresfestgehalt, sofern es innerhalb des Gehaltsbandes liegt, mindestens der Mindestbetrag des jeweiligen Gehaltsbandes, in das die Funktion des Beschäftigten eingeordnet ist, versorgungsfähig im Sinne des Versorgungsrechts. Liegt das individuelle Jahresfestgehalt unterhalb des jeweiligen Gehaltsbandes, ist es stets in vollem Umfang versorgungsfähig.

Zur Wahrung der beamtenähnlichen Natur der Versorgung erhöht sich der versorgungsfähige Teil des Jahresfestgehalmes jeweils ab demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz wie die Gehälter des Tarifvertrages, jedoch nicht über das Jahresfestgehalt hinaus. Im Ausnahmefall kann der Gesamtvorstand eine Gehaltsanpassung für versorgungsfähig erklären, wenn die individuelle Leistung und die Erfordernisse einer marktgerechten Honorierung dies erfordern.

5.4.2. Beschäftigte in den Versorgungsordnungen

(...)

7. Beteiligung des Personalrats

Die Beteiligung des Personalrats richtet sich nach den Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung. Der Personalrat erhält darüber hinaus auf Anforderung nicht-personenbezogene Informationen über die Höhe der Budgets nach Nrn. 5.1. und 6.1 und deren Auslastung.“

Darüber hinaus wurden durch die „Ausführungs- und Übergangsregelung“ zur DV AT-Vergütung 2010 (im Folgenden ÜR DV AT-Vergütung 2010, Anlage K 10 Bl. 56 ff. d. A.) die in den Jahren 2007 bis 2009 auf der Grundlage individualvertraglicher Gehaltsanpassungsvereinbarungen aus der Versorgungsfähigkeit ausgeklammerten Erhöhungen der Jahresfestgehälter nachträglich in die Bemessungsgrundlage für die Versorgungsbezüge einbezogen:

„2.3. Jahresfestgehalt enthält unwiderrufliche, unbedingte und unbefristete nichtversorgungsfähige Bestandteile

Bestandteile des Jahresfestgehalts im Sinne von Nr. 5 der Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der C., die auf Grund individueller Vereinbarung als nicht versorgungsfähig ausgestaltet sind, werden mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung versorgungsfähig, soweit sie innerhalb des Gehaltsbandes liegen, in das die Funktion des Beschäftigten eingeordnet ist.“

Hierdurch wurde die der Klagepartei mit Schreiben vom 26.05.2008 (Anlage K 8 = Bl. 48 d.A.) angebotene individuelle, nicht versorgungsfähige Gehaltserhöhung, mit der sie sich ausdrücklich einverstanden erklärt hatte, nachträglich versorgungsfähig.

Mit Wirkung zum 01.01.2010 wurde die Klägerin in das neue Vergütungssystem eingruppiert. Im entsprechenden Schreiben vom 11.01.2010 (Bl. 64 f. d. A.) hieß es auszugsweise:

„Gemäß Punkt 2.3 der Ausführungs- und Übergangsregelung wurden bisher unwiderrufliche, unbedingte und unbefristete, jedoch nicht versorgungsfähige Teile des Jahresfestgehalts als versorgungsfähig erklärt, soweit sie innerhalb des Gehaltsbands liegen, in das Ih-

re Funktion eingeordnet ist. Die Zusammensetzung Ihres neuen Jahresfestgehalts können Sie der nachstehenden Tabelle entnehmen:

	Bisheriges Jahresfestgehalt	Jahresfestgehalt ab 01.01.2010
Jahresfestgehalt	66.915,72€	68.758,97 €
<i>Davon versorgungsfähig</i>	64.455,72 €	68.758,97 €
<i>Davon nicht versorgungsfähig</i>	2.460 €	0,00 €

(...)

In den „FAQ zum neuen Vergütungssystem 2010, Stand 24.02.2010“ (Anlage B 3, Bl. 176 ff., 182 d. A.), ist unter dem Stichpunkt „Versorgungsfähigkeit Jahresfestgehalt“ und der Frage „Was gilt für Beschäftigte mit Versorgungsrecht?“ erklärt:

„Das individuelle Jahresfestgehalt beim Wechsel in das neue AT-Vergütungssystem 2010 ist versorgungsfähig (Details entnehmen Sie bitte Ihrem individuellen Brief zur Systemumstellung). Für die Versorgungsfähigkeit von künftigen Gehaltsentwicklungen im beamtenähnlichen System sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

- a) Bei AT-Beschäftigten, bei denen die Tarifynamisierung gilt, wird auch das versorgungsfähige Gehalt entsprechend der Tarifentwicklung angepasst. Darüber hinausgehende individuelle Gehaltserhöhungen sind dagegen nicht versorgungsfähig.*
- b) Bei Mitarbeitern, deren Festgehalt im Rahmen der „Sprechklausel“ angepasst wird, erhöht sich das versorgungsfähige Gehalt ebenfalls maximal und zeitgleich um die Steigerung im Tarifbereich. Sofern diese Beschäftigten keine Anpassung des vertraglichen Jahresfestgehalts erhalten bzw. das Jahresfestgehalt zum Zeitpunkt einer Tarifanpassung nicht über dem versorgungsfähigen Gehalt liegt, wird auch das versorgungsfähige Gehalt nicht erhöht.“*

Die Klägerin erhielt im Jahr 2011 eine individuelle Erhöhung ihres Jahresfestgehalts in Höhe von 7.200,-- € brutto. Im Schreiben vom 27.01.2011 (Bl. 66 d. A.) hieß es hierzu:

„Bezüglich der Versorgungsfähigkeit von Gehaltsanpassungen dürfen wir auf die Regelungen in der Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflichen Beschäftigten der

C. bzw. in den Richtlinien der Versorgungskasse I C. GmbH verweisen. Beide Dokumente finden Sie im Intranet unter Personal A-Z.“

In den Entgeltabrechnungen ab Februar 2011 (Anlage B 4 = Bl. 184 d. A.) wurden als „laufende und sonstige Bezüge“ eine „AT-Vergütung“ in Höhe von 5.821,60 € brutto und eine „AT-Vergütung, n.verst“ in Höhe von 600,00 € brutto ausgewiesen. Das Gesamtbrutto betrug 6.421,60 €.

Mit Wirkung zum 01.09.2012 wurde die Klägerin vom vorläufigen Krankenruhestand in den endgültigen Ruhestand versetzt. Die Beklagte berechnete das Ruhegehalt der Klägerin auf der Grundlage eines versorgungsfähigen Aktivgehalts von 5.990,43 € brutto in Höhe von 3.693,70 € brutto (Bl. 73 d. A.) und machte der Klägerin hiervon Mitteilung mit Schreiben vom 21.08.2012 (Anlage K 16 = Bl. 71 f. d. A.).

Nach einer erfolglosen außergerichtlichen Geltendmachung erstmals mit Schreiben vom 29.09.2015 hat die Klägerin mit ihrer am 04.12.2015 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 16.12.2015 zugestellten Klage ein Ruhegehalt begehrt, das sich unter Einbeziehung des nicht für versorgungsfähig erklärten Gehaltsbestandteils in Höhe von monatlich 600,00 € brutto berechnet. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, auch die als nicht versorgungsfähig erklärten Gehaltsbestandteile seien nach § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages ruhegehaltstfähig. Die dortige Regelung sehe ausdrücklich vor, dass ruhegehaltstfähige Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes 1/12 des ruhegehaltstfähigen Jahresfestgehalts, das vor Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt werde, sein sollten. In § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages sei festgelegt, dass das Jahresfestgehalt eine bestimmte Höhe habe. Hiermit werde gleichzeitig ausgedrückt, dass als ruhegehaltstfähiges Jahresfestgehalt das gesamte jeweilige Jahresfestgehalt gemäß § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages heranzuziehen sei, da keine sonstige Festlegung existiere. Zudem verweise der Versorgungsvertrag auf eine Versorgung nach dem Recht der bayerischen Staatsbeamten. Aus den jeweiligen Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes ergebe sich, dass das jeweilige Grundgehalt ruhegehaltstfähig sei. Ebenso sei wegen des insoweit in Bezug genommenen Alimentationsprinzips auf das letzte Gehalt abzustellen. Darüber hinaus hätten frühere Versorgungszusagen in der Zeit von 1972 bis 2000 das Grundgehalt als feste Bezugsgröße für die ruhegehaltstfähigen

Versorgungsbezüge definiert. Eine Auslegung des § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages, die das ruhegehaltsfähige Jahresfestgehalt abweichend bestimme, verstieße gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 BGB. Auch enthalte der Versorgungsvertrag eine abschließende Regelung des ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalts und könne nicht durch eine Dienstvereinbarung abgeändert werden. Bei Anwendbarkeit einer Dienstvereinbarung greife zu Gunsten der Klägerin auch das Günstigkeitsprinzip ein. Der Anspruch rechtfertige sich darüber hinaus aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte handle die Gruppe der AT-Angestellten gegenüber der Gruppe der Tarifangestellten ohne sachlichen Grund schlechter. Schließlich ergebe sich der Anspruch aus den Grundsätzen der betrieblichen Übung.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag mit dem Wortlaut des § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages begründet und auf die lediglich „entsprechende“ Berechnung nach den jeweils für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Vorschriften verwiesen. Eine Aushöhlung der versorgungsfähigen Bezüge werde durch die Tarifynamisierung des Jahresfestgehalts vermieden, wodurch dem Alimentationsprinzip Genüge getan sei. Die Begrenzung der Bemessungsgrundlage auf das versicherungsfähige Jahresfestgehalt in § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages verstieße nicht gegen AGB-Recht. Die Regelung sei weder überraschend im Sinne des § 305 c Abs. 1 BGB noch intransparent im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Eine inhaltliche Bewertung nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB scheide nach § 307 Abs. 3 BGB aus.

Wegen des weiteren unstreitigen und streitigen Vorbringens der Parteien und die erstinstanzlich gestellten Anträge wird auf Seite 1 bis 10 des erstinstanzlichen Urteils vom 01.07.2016 – 30 Ca 13553/15 – Bezug genommen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage durch das vorstehend genannte Urteil abgewiesen. Zwar sei der Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig, da die Frage der Höhe des ruhestandsfähigen Jahresfestgehalts zwischen den Parteien streitig sei und diese Streitfrage durch den Feststellungsantrag zwischen den Parteien endgültig geklärt werden könne. Jedoch habe die Klägerin weder Anspruch auf Zahlung von 17.195,54 €

brutto nebst Zinsen noch Anspruch auf Feststellung, dass zukünftig als ruhegehaltsfähiges Jahresgehalt gemäß § 6 Abs. 1 der Versorgungszusage vom 01.09.2001 das gesamte, vor Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlte Jahresfestgehalt zugrunde zu legen sei. Die mit Schreiben vom 27.01.2011 erteilte Gehaltserhöhung stelle keinen ruhegehaltsfähigen Gehaltsbestandteil dar, der gemäß § 6 des Versorgungsvertrages bei der Berechnung des Ruhegehalts zu berücksichtigen wäre. Dies ergebe sich aus der Auslegung dieser Vertragsbestimmung. Bereits nach dem Wortlaut werde hinsichtlich des Jahresfestgehaltes eine Einschränkung mit dem Wort „ruhegehaltsfähig“ gemacht. Damit ergebe sich eindeutig, dass nicht das gesamte Jahresfestgehalt ruhegehaltsfähig sein müsse. Es bedürfe des Zusatzes nicht, wenn alle Gehaltsbestandteile ruhegehaltsfähig wären. Aus der Systematik des § 6 des Versorgungsvertrages könne kein anderer Schluss gezogen werden. Weder der Verweis auf die für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Vorschriften noch die in § 6 Abs. 1 Satz 3 des Versorgungsvertrages erwähnten laufenden Zulagen führten zu einer anderen Auslegung. § 6 Abs. 1 Satz 1 des Versorgungsvertrages beziehe sich allgemein auf die Berechnung. Der Hinweis auf die laufenden Zusagen sei ergänzend zu sehen. Die eigentliche Definition der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge ergebe sich aus § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages i.V.m. § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages i.V.m. der jeweiligen Dienstvereinbarung. Diese Auslegung verstoße nicht gegen das Alimentationsprinzip, das nur einen Anspruch auf eine insgesamt angemessene Besoldung und Versorgung gewähre. Die Klägerin beriefe sich – schon wegen der Tarifynamisierung – nicht darauf, nicht angemessen alimentiert zu werden. Ebenso wenig verlange die Rentenversicherungsfreiheit der Einkünfte der Klägerin nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI, dass sämtliche Lohnerhöhungen Berücksichtigung bei der Höhe des Ruhegehalts finden müssten. Die historische Entwicklung könne keine andere Auslegung begründen, weil die Tatsache, dass in der Vergangenheit sämtliche Lohnerhöhungen versorgungsfähig gewesen seien, keinen Anspruch für die Zukunft vermittele. Schließlich hielte die Regelung des § 6 des Versorgungsvertrages, bei der es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handele, einer AGB-Kontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB stand. Die Differenzierung in ruhegehaltsfähige und nicht ruhegehaltsfähige Bestandteile des Gehalts sei ein feststehender Begriff aus dem Beamtenversorgungsgesetz, der von dort übernommen worden und deshalb nicht überraschend sei. Gleiches gelte für den Verweis auf eine Dienstvereinbarung in der jeweils gültigen Fassung, wie er in § 4 des Arbeitsvertrages vom 01.01.2000 erfolgt sei. Die vertraglichen Regelungen seien auch nicht unwirk-

sam nach § 307 Abs. 1 BGB. Die zwischen den Parteien getroffenen vertraglichen Regelungen seien klar nachvollziehbar und ergäben keine Intransparenz für die Klägerin. Sie bezögen sich jeweils auf bereits bestehende Dienstvereinbarungen, die mit einbezogen würden. Allein wegen eines Verweises auf eine Dienstvereinbarung bestehe keine Unklarheit im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. § 6 des Versorgungsvertrages unterliege nicht der Angemessenheitskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, da es sich um eine Hauptleistungsabrede im Sinne des § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB handele. Der Anwendungsbereich des § 308 Nr. 4 BGB sei nicht eröffnet. Die Definition der ruhegehaltstfähigen Bezüge in § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages enthalte keinen Änderungsvorbehalt. Die Beklagte greife nicht in bestehende Rechte ein, sondern behalte sich lediglich vor, künftige Gehaltsanpassungen nicht mehr zu berücksichtigen. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Gehaltserhöhungen im Jahr 2011 gehabt. Schließlich rechtfertige sich der Anspruch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Klägerin sei als AT-Mitarbeiterin nicht mit Tarifmitarbeitern vergleichbar. Das Gehalt sei gerade ein Differenzierungsmerkmal beider Arbeitnehmer-Gruppen. Wegen der bestehenden vertraglichen Regelung käme ein Anspruch aus betrieblicher Übung nicht in Betracht.

Gegen dieses, ihr am 08.08.2016 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 25.08.2016 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 31.10.2016 am 25.10.2016 begründet.

Der geltend gemachte Anspruch, das zuletzt bezogene, gesamte Jahresfestgehalt für die Bemessung des Ruhegehalts zu berücksichtigen, ergebe sich schon aus der Auslegung des § 6 Abs. 1 Satz 1 bis 3 des Versorgungsvertrages gemäß §§ 133, 157 BGB. Dabei sei wegen des Charakters der Regelung als vertragliche Einheitsregelung maßgeblich, wie das Kollektiv der Arbeitnehmer diese vorgegebene, nicht ausgehandelte Regelung objektiv habe verstehen können. Der Wortlaut des § 6 Abs. 1 des Versorgungsvertrags sei lückenhaft. Es werde dort nicht – abweichend von der herrschenden Unternehmenspraxis – ausdrücklich definiert, ob und welche Bestandteile des Jahresfestgehalts nicht versorgungsfähig seien. Vor diesem Hintergrund seien auch die weiteren Umstände zu berücksichtigen, die im Zusammenhang mit der neuen Versorgungsregelung maßgeblich gewesen seien. Zu den die Willenserklärung der Parteien prägenden Umständen hätte der Vorstandsbeschluss vom 20.04.1999 i.V.m der Kommunikation an die Mitarbeiter im

Teamy-Report Mai 1999 gehört. In der Formulierung im Vorstandsbeschluss „Anstelle der bisherigen 13 Monatsgehälter ist das neue Jahresfestgehalt versorgungsfähig, das sich ... wiederum aus 13 Monatsraten zusammensetzt“, wird das Adverb „versorgungsfähig“ in Bezug auf den Grad und den Umfang der Bemessungsgrundlage für die Ruhegehaltsberechnung inhaltlich auf 13 Monatsraten bestimmt. Der zeitliche Aspekt „wiederum“ verdeutlicht, dass das Versorgungswerk nach Umstellung auf VarGeS unverändert fortgeführt wird. Darüber hinaus ist nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 05.08.1986 – 3 AZR 515/85 – NZA 1987 312 unter 3.a der Gründe) bei der Zusage eines (halb-) dynamischen gehaltsabhängigen Versorgungsanspruchs als Normalfall davon auszugehen, dass alle regelmäßigen Leistungen bei der Berechnung der Betriebsrente erfasst sein sollen, die nicht ausgenommen wurden. Diese Auslegungsregel führe in Kombination mit der Pflicht zur sorgfältigen Gestaltung einer Versorgungszusage dazu, dass die Formulierung „versorgungsfähiges Jahresfestgehalt, das zuletzt vor Eintritt in den Ruhestand gezahlt wird“ ohne ausdrückliche Bezeichnung der nicht versorgungsfähigen Gehaltsbestandteile zu einer umfassenden Versorgungsfähigkeit dieses Festgehalts einschließlich der zukünftigen Gehaltsanpassungen führen müsse. Ebenso wolle § 2 NachwG erreichen, dass der Arbeitnehmer Transparenz darüber erhalte, was er für seine Vorleistung in seiner aktiven Zeit als Gegenleistung im Ruhestand zu erwarten habe. Darüber hinaus gebe es für das Jahresfestgehalt keine gesetzliche Regelung aus dem bayerischen Beamtenversorgungsrecht, die es als versorgungsfähig bezeichne. Diese Rolle übernehme § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags, weshalb mit dem Zusatz „versorgungsfähig“ klargestellt werde, dass das Jahresfestgehalt bzw. 1/12 hiervon wie das Grundgehalt in den Versorgungsverträgen vor VarGeS in Übereinstimmung mit dem Beamtenversorgungsrecht versorgungsfähig sein solle. An dieser Auslegungsvariante müsse sich die Beklagte nach § 305c Abs. 2 BGB festhalten lassen. Darüber hinaus sei der Versorgungsvertrag anhand der Festlegungen im Vergütungssystem VarGeS auszulegen. Aus Ziff. 3 Abs. 3 und Ziff. 4, 2. HS GrundsatzDV leite sich ab, dass die Höhe des Jahresfestgehhalts durch die zwischen den Parteien abzuschließende Vereinbarung geregelt werde und dass dieses Jahresfestgehalt in seiner ganzen Höhe versorgungsfähig sein solle, sofern nicht die einzelvertragliche Vereinbarung ausdrücklich etwas Abweichendes regle. Als „die einzelvertragliche Vereinbarung“ sei der Arbeits- bzw. Versorgungsvertrag zu sehen, den die Beklagte mit dem jeweiligen Mitarbeiter nach Inkrafttreten von VarGeS zu deren Umsetzung abgeschlossen habe. Der Arbeits- bzw. der Versorgungsvertrag regle als maßgebliche

Rechtsgrundlage die wesentlichen Versorgungskomponenten, versorgungsfähige Dienstzeit, Versorgungsprozensatz und versorgungsfähiges Einkommen abschließend. Mithin hätte im Versorgungsvertrag eine ausdrückliche Regelung zur Versorgungsfähigkeit getroffen werden müssen, wenn die Beklagte nicht das ganze Jahresfestgehalt versorgungsfähig stellen wollte. Ohne eine solche Abgrenzung habe die Beklagte das gesamte zuletzt vor Eintritt in den Ruhestand bezogene Jahresfestgehalt mit dem Versorgungsvertrag als ruhegehaltsfähig deklariert. Zudem habe das durch VarGeS eingeführte Jahresfestgehalt die bisher gewährten dreizehn Gehälter als versorgungsfähiges Grundgehalt auf Basis von zwölf Auszahlungen fortgeführt. Der Begriff „versorgungsfähig“ sei deshalb nur als eine Sicherstellung der bisher bereits bestehenden Versorgungsfähigkeit der gesamten vertraglich geregelten Jahresbezüge zu sehen. Darüber hinaus folge aus dem Umkehrschluss zu Ziff. 2.2 der ÜR-GrundsatzDV, dass die Komponenten des Jahresfestgehalts – die dreizehn Gehälter, die Titelzulage, die Kinderzulage und die sonstigen in Ziff. 2.1 geregelten Elemente – unmittelbar versorgungsfähig gestellt worden seien, weil nur die Inlands- oder Marktzulagen abgestuft über mehrere Jahre in die Versorgungsfähigkeit überführt wurden. Auch nach dem Willen der Betriebsparteien zum Sinn und Zweck des VarGeS ergebe sich die Auslegung des Versorgungsvertrags mit dem Inhalt, dass individuelle Gehaltsanpassungen stets automatisch versorgungsfähig seien. Der Gesamtpersonalrat habe dem Vorgehen der Beklagten in den Jahren 2007 bis 2009, individuelle Gehaltsanpassungen vertraglich nicht versorgungsfähig zu gestalten, widersprochen, weil dies nicht vom Inhalt der VarGeS gedeckt sei. Abweichende verschlechternde Vereinbarungen nach der Umsetzung von VarGeS wären ferner wegen Verletzung des zwingenden Mitbestimmungsrechts des GPR unwirksam. Für die Auslegung im Sinne der Klagepartei spreche auch die Information der Personalabteilung der Beklagten vom 12.11.1999 (Anlage K 4), in der allen versorgungsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbindlich zugesichert worden sei, dass die Änderungen/Ergänzungen im Vertrag ihre Rechtsstellung im Vergleich zum bisherigen Vertrag in keinem Punkt verschlechtern, sondern im Gegenteil verbessern bzw. klarstellen würden.

Darüber hinaus lege § 6 Abs. 1 Satz 1 des Versorgungsvertrages die Berechnung des Ruhegehalts rechtsverbindlich nach den Grundsätzen für bayerische Staatsbeamte fest, die die Beklagte auf das verfassungsrechtlich geschützte Alimentationsprinzip einschließlich des Schutzes des Versorgungsniveaus aus dem letzten Amt unter Berücksichtigung

der Lebensleistung der Klagepartei verpflichteten. Eine Einfrierung des versorgungsfähigen Jahresfestgehalts willkürlich auf den Stand zum 01.01.2010 würde lediglich ein „Zwischengehalt“ berücksichtigen, das nicht mehr den gewohnten Lebensstandard und die Karriere des AT-Angestellten im Zeitpunkt des Ausscheidens widerspiegeln. Auch die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung, § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI, bedinge eine Auslegung des Versorgungsvertrages in dem Sinne, dass das Beamtenversorgungsrecht, insbesondere die Berechnung des Ruhegehalts auf Basis des letzten vollen aktiven Gehalts, unmittelbar für die Beklagte maßgeblich sei. Die geltende Tarifdynamik gleiche die Vermögenseinbußen aufgrund der zu niedrigen Bemessungsgrundlage, die zwischen 10 und 35 % lägen, nicht aus, weil sie die laufende Rente lediglich vor einer Auszehrung gegenüber der Inflation bewahre. Schließlich bestätige § 6 Abs. 1 S. 3 des Versorgungsvertrags eine Auslegung, dass beim Jahresfestgehalt volle Versorgungsfähigkeit zugesprochen worden sei, weil dort eine Nichtversorgungsfähigkeit von Zulagen von vornherein geregelt wurde. Läge keine verbindliche Festlegung der Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts vor, wäre der Versorgungsvertrag nach Maßgabe von § 315 Abs. 1 und 3 BGB nach billigem Ermessen zu ergänzen.

Hilfsweise macht die Klagepartei geltend, dass mit der Auffassung, der Begriff „versorgungsfähiges Jahresfestgehalt“ lasse eine Aufteilung des Jahresfestgehalts in „versorgungsfähig“ und „nicht versorgungsfähig“ zu, ein Verstoß gegen AGB-Recht vorläge. Eine solche Regelung sei objektiv ungewöhnlich. Sie fehle in Bezug auf das Grundgehalt in Art. 12 Abs. 1 Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz. Sofern das Bayerische Beamtenversorgungsgesetz bei anderen Gehaltsbestandteilen die Differenzierung in ruhegehaltsfähig und nicht ruhegehaltsfähig vornehme, werde sie klar definiert, damit der Berechtigte wisse, womit er zu rechnen habe. Ebenso verhielte sich die betriebliche Praxis bei korrekter Abfassung einer Versorgungszusage. Die Regelung sei auch subjektiv überraschend. Die Abweichung von der versprochenen Versorgungsfähigkeit individueller Gehaltsanpassungen laufe der Gestaltungstechnik des Beamtenversorgungsrechts zu versorgungsfähigen Dienstbezügen zuwider. Im Übrigen wäre das Transparenzgebot nicht gewahrt. Würde die Vertragsklausel so interpretiert werden, dass sie der Beklagten das Recht gäbe, nach freiem Belieben zukünftige Gehaltsanpassungen von der Versorgungsfähigkeit auszunehmen, hätte ein Widerrufsvorbehalt geregelt werden müssen. Die deshalb anzunehmende Unwirksamkeit des § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages führe dazu, dass

allein § 6 Abs. 1 Satz 1 des Versorgungsvertrages Anwendung fände, wonach sich das Ruhegeld nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen berechne. Die Versorgungsfähigkeit des jeweiligen vollen Jahresfestgehalts ergebe sich aus Ziffer 4 der jeweiligen Dienstvereinbarung zu VarGeS.

Zudem sei die Begrenzung der Volldynamik des Endgehalts durch Ziffer 5.4.1 DV AT-Vergütung 2010 rechtswidrig. Die Regelung sei nicht wirksam zustande gekommen. Ziffer 5.4.1 DV AT-Vergütung 2010 sei nicht hinreichend bestimmt und klar gefasst, um einen klaren Rückschluss auf eine Festschreibung des versorgungsfähigen Jahresfestgehalts auf den Stand des 31.12.2009 zuzulassen. Aus dem ersten Absatz ergebe sich nur eine Mindestversorgung und aus dem zweiten Absatz die Anhebung des versorgungsfähigen Jahresfestgehalts um Tarifsteigerungen. Es sei nicht definiert, wie sich ein „versorgungsfähiger Teil des Jahresfestgehalts ermitteln soll. Eine Bezugnahme auf den Frage- und Antwortkatalog sei nicht erfolgt. Darüber hinaus stelle die Festschreibung des versorgungsfähigen Jahresfestgehalts auf den 01.01.2010 mit der Folge, dass individuelle Gehaltsanhebungen nicht mehr berücksichtigt würden, einen Eingriff in das seit 1972 bestehende Versorgungssystem dar. Die Beklagte würde mit ihrer Handhabung in die fest zugesagte Dynamik des Jahresfestgehalts eingreifen, weil der Anstieg des Jahresfestgehalts durch individuelle Gehaltsanpassungen Teil des ursprünglichen Versorgungswerks bis zum 31.12.2009 gewesen und von der Beklagten auch mit Rahmen der neuen Versorgungsregelungen im Zuge von VarGeS zugesagt worden sei. Ein solcher Eingriff in das versorgungsfähige Jahresfestgehalt sei aus formalen Gründen unzulässig. Der Beklagten sei es als Anstalt des öffentlichen Rechts im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung verwehrt, eine einmal zugesagte Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen mit dem Verweis auf Rechtsgrundsätze, die für Kapitalgesellschaften des Privatrechts gelten mögen, verschlechternd abzuändern. Die zeitlich unbegrenzte Gewährträgerhaftung nach Art. 4 Abs. 1 BayLaBG versage der Beklagten, eine Versorgung aus wirtschaftlichen Gründen zu reduzieren, da der E. und der Sparkassenverband der Beklagten gegenüber verpflichtet seien, eine Finanzierung gegenüber der Klägerpartei jederzeit sicherzustellen. Jedenfalls sei der Eingriff in das betriebliche Versorgungssystem auch nicht inhaltlich nach der Drei-Stufen-Theorie des BAG gerechtfertigt (vgl. Schriftsatz vom 25.10.2016, S. 46 bis 53, und Schriftsatz vom 11.01.2017, S. 20 bis 29).

Der Anspruch rechtfertige sich darüber hinaus aus einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe sowohl den Tarifmitarbeitern als auch den AT-Mitarbeitern eine Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erteilt, so dass sie die beiden Mitarbeitergruppen hinsichtlich des Versorgungsprinzips gleichbehandelt habe. Dementsprechend müsse das Jahresfestgehalt bei AT-Mitarbeitern entsprechend dem Tarifgehalt bei Tarifmitarbeitern einschließlich aller tariflichen oder individuellen Gehaltssteigerungen die Grundlage für die Versorgungsfähigkeit des Einkommens bilden.

Zudem sei der Anspruch auf Berücksichtigung des gesamten Jahreseinkommens aus betrieblicher Übung begründet. Die Beklagte habe eine entsprechende betriebliche Übung durch ihre Handhabung, über mehrere Jahre Gehaltsanhebungen versorgungsfähig zu stellen, und vor dem Hintergrund des Schreibens der Personalabteilung (lediglich Verbesserung eines volldynamischen Systems) geschaffen. Die Inhalte der betrieblichen Übung seien durch Ausgestaltung, Vollzug und Abrechnung der Versorgungszusagen seit 1972 bereits vor VarGeS 2000 zugunsten der begünstigten Anwartschaftsberechtigten entstanden. Diese betriebliche Übung habe nicht durch den Neuabschluss von Versorgungsverträgen abgelöst werden können. Hierzu wäre eine entsprechende klar verständliche und ausdrückliche Regelung erforderlich gewesen.

Schließlich habe sich die Klägerin mit der Verschlechterung ihrer Versorgung nicht stillschweigend einverstanden erklärt. Eine stillschweigende Hinnahme von Verschlechterungen oder die widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit hätten im vorliegenden Fall nicht die Wirkung einer Vertragsänderung gehabt, da sie sich nicht unmittelbar im Arbeitsverhältnis ausgewirkt hätten. Die Änderung der Versorgungsbedingungen gewinne für den Arbeitnehmer nicht sofort eine praktische Bedeutung. Die Folgen der Neuregelungen zeigten sich erst mit Eintritt des Versorgungsfalles, wenn der Versorgungsanspruch entstehe. Im Übrigen habe die Beklagte nur abstrakt auf kollektivrechtliche Regelungen und rechtswidrig auf die Nichtversorgungsfähigkeit der individuellen Gehaltserhöhung hingewiesen.

Bei einer eigenständigen vertraglichen Regelung sei das Mitbestimmungsrecht des GPR nicht berücksichtigt worden. Es läge ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand vor, da die Beklagte gegenüber einer Vielzahl von Mitarbeitern derartige Mitteilungen getätigt habe.

Die Klägerin beantragt:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 01.07.2016, Aktz. 30 Ca 13553/15, abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 17.195,54 € brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 4.493,90 € brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus 407,98 € ab dem 01.01.2016, dem 01.02.2016, dem 01.03.2016, dem 01.04.2016, dem 01.05.2016, dem 01.06.2016, dem 01.07.2016, dem 01.08.2016, dem 01.09.2016, dem 01.10.2016 und aus 414,10 € ab dem 01.11.2016 zu zahlen.
4. Es wird festgestellt, dass als ruhegehaltsfähiges Jahresfestgehalt gem. § 6 Abs. 1 der Versorgungszusage vom 01.01.2000 das gesamte, vor Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlte Jahresfestgehalt (Summe aus versorgungsfähigem und nicht versorgungsfähigem AT-Gehalt) zugrunde zu legen ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und hält an ihrer Auffassung fest, dass die Klagepartei keinen Anspruch auf Einbeziehung des gesamten Jahresfestgehalts in die Berechnung des Ruhegehalts habe. Dies folge bereits aus der Auslegung der Versorgungszusage. Der Wortlaut des § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages erlaube ausdrücklich eine Differenzierung zwischen versorgungsfähigen und nicht versorgungsfähigen Bestandteilen des Jahresfestgehalts. Die Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 1 des Versorgungsvertrages, wonach „im Versicherungsfall

... ein Ruhegehalt zu gewähren (sei), das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird“, verweise auf die beamtenrechtlichen Grundsätze vorbehaltlich der vertraglichen Ausgestaltung, wie sie in den Sätzen 2 bis 4 des § 6 Abs. 1 des Versorgungsvertrages getroffen worden sei. § 6 Abs. 1 Satz 3 des Versorgungsvertrages, der die Versorgungsfähigkeit von Zulagen regle, betreffe einen anderen Regelungsgegenstand und lege das Regel-Ausnahmeverhältnis für die Unterscheidung zwischen ruhegehaltstfähigen und nicht ruhegehaltstfähigen Teilen des Jahresfestgehaltes nicht fest.

Diese Auslegung des § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages werde durch Ziffer 4 GrundsatzDV bestätigt, in der ausdrücklich geregelt worden sei, dass Bestandteile des Jahresfestgehalts nicht versorgungsfähig ausgestaltet werden könnten. Hierbei handele es sich nicht um eine einzelfallbezogene Regelung zum Zeitpunkt der Einführung der neuen AT-Versorgung zum 01.01.2000, wie Ziffer 4 GrundsatzDV VarGeS 2004 zeige, die eine zu Ziffer 4 GrundsatzDV inhaltsgleiche Regelung enthalte. Wegen des Wechsels des AT-Vergütungssystems zum 01.01.2000, den die Klagepartei durch Abschluss des neuen Arbeitsvertrages zur gleichen Zeit vollzogen habe, könne es für die Auslegung der Versorgungszusage nicht auf das „alte“ AT-Vergütungssystem ankommen. Die Klagepartei habe somit zu keinem Zeitpunkt eine Versorgungszusage gehabt, die auf den Besoldungsplan und das Grundgehalt Bezug genommen hätte. Ebenso verdeutliche Ziffer 2.2 ÜR-DV AT-Vergütung 2010 mit ihrer Regelung zur gestaffelten Versorgungsfähigkeit der in das Jahresfestgehalt überführten Ortszulage, dass das Jahresfestgehalt nicht insgesamt versorgungsfähig sein müsse.

Die Vorstandsvorlagen und Mitarbeiterinformationen aus der Zeit der Einführung des neuen AT-Vergütungssystems bezögen sich auf das versorgungsfähige Jahresfestgehalt beim Umstieg auf das neue AT-Vergütungssystem und träfen keine Aussage zu zukünftigen Gehaltsanpassungen. Im Übrigen sei das 13. Monatsgehalt vor der Ablösung des Besoldungsplans nicht versorgungsfähig gewesen, § 7 Abs. 1 Satz 3 Mustervertrag vom 01.09.1999 (Anlage K 17). Der Wechsel in das neue AT-Vergütungssystem sei aufgrund der damit verbundenen Einbeziehung des Weihnachtsgelds und der freiwilligen Zulagen in die versorgungsfähigen Bezüge vorteilhaft gewesen. Darüber hinaus folge aus dem in § 6 Abs. 1 Satz 1 des Versorgungsvertrages in Bezug genommenen Alimentationsprinzips

nicht, dass das gesamte Jahresfestgehalt zwingend zu berücksichtigen sei. Das Alimentationsprinzip begründe keinen Anspruch darauf, dass ein bestimmter Vergütungsbestandteil voll versorgungsfähig sein müsse, sondern gewährleiste lediglich einen Anspruch auf eine insgesamt angemessene Besoldung und Versorgung. Eine nicht hinreichende Alimentation werde auch seitens der Klagepartei nicht behauptet. Durch die Tarifyndynamisierung des (versorgungsfähigen) Jahresfestgehalts, die dem Beamtenrecht fremd sei, werde das Alimentationsprinzip zusätzlich abgesichert. Schließlich ließe sich die zwingende Berücksichtigung des gesamten Jahresfestgehalts nicht durch eine sozialversicherungsrechtliche Parallelwertung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI rechtfertigen. Diese Norm schreibe nicht vor, wie die Zusage einer Versorgung in Anlehnung an beamtenrechtliche Regelungen erfolgen müsse, sondern gebe lediglich die Voraussetzungen vor, unter denen eine solche Versorgung zur Versicherungsfreiheit führen könne. Darüber hinaus habe das Bayerische Staatsministerium für Finanzen bindend durch Gewährleistungsbescheide vom 02.11.1999 (Anlage B 13) und vom 22.05.2012 (Anlage K 6) festgestellt, dass die streitgegenständliche Regelung zur Bestimmung des versorgungsfähigen Jahresfestgehalts beamtenrechtlichen Grundsätzen im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI entspreche. Festlegungen zum ruhegehaltstfähigen Anteil des Jahresfestgehalts in einer bestimmten Art und Weise seien in beiden Bescheiden nicht enthalten. Im Übrigen erlaube der Befreiungstatbestand des § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI „gewisse Abweichungen“ vom Beamtenversorgungsrecht.

Diese Auslegung des § 6 des Versorgungsvertrages sei mit dem AGB-Recht vereinbar. Es liege kein Verstoß gegen das Überraschungsverbot des § 305 c Abs. 1 BGB vor. Die Regelung zur Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts sei nicht objektiv ungewöhnlich. Bei der Differenzierung in versorgungsfähige und nicht versorgungsfähige Bestandteile des Gehalts handle es sich um einen feststehenden Begriff aus dem Beamtenversorgungsrecht, der in der Versorgungszusage nachgebildet worden sei. Einem Vergleich mit der Versorgungsfähigkeit der Beamtenbezüge stehe entgegen, dass die Beklagte ihre AT-Beschäftigten nach einem eigenständigen, nach Gehaltsbändern aufgebauten Vergütungssystem vergüte. Vor diesem Hintergrund sei es erforderlich und nicht objektiv ungewöhnlich, die Versorgungsfähigkeit der Bezüge eigenständig zu regeln. In Anbetracht der Regelung in Ziffer 4 GrundsatzDV vom 26.10.1999, wonach Bestandteile des Jahresfestgehalts nicht versorgungsfähig ausgestaltet sein könnten, fehle es zudem am subjektiven

Überraschungsmoment. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB scheidet aus, weil § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrages hinreichend klar und verständlich zum Ausdruck bringe, dass nicht das gesamte Jahresfestgehalt in die Berechnung des Ruhegelds einzubeziehen sei, sondern auch Teile des Jahresfestgehalts nicht versorgungsfähig ausgestaltet werden könnten. Der Verweis auf die jeweils geltende Dienstvereinbarung in § 4 des Dienstvertrages mache außerdem transparent, dass die arbeitsvertragliche Regelung die Versorgungshöhe gerade nicht abschließend festlege. Die Möglichkeit einer differenzierten Regelung zur Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts sei schon in der GrundsatzDV vom 26.10.1999 angelegt gewesen. Eine Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB Abs. 1 und 2 scheidet bereits deshalb aus, weil die maßgeblichen Bewertungsfaktoren einer Versorgungszusage nach § 307 Abs. 3 BGB nicht kontrollfähig seien. Zudem schließe § 310 Abs. 4 S. 3 BGB eine Inhaltskontrolle aus, da § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags lediglich die Bestimmungen der GrundsatzDV vom 26.10.1999 und der GrundsatzDV VarGeS 2004 vom 26.10.2004 umsetze.

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung sei zu verneinen. Die Mitarbeiter hätten allein aus der früheren versorgungswirksamen Ausgestaltung von Gehaltsanpassungen nicht den Schluss ziehen können, die Beklagte wolle sich dahin binden, auch in der Zukunft Gehaltsanpassungen versorgungsfähig auszugestalten. Im Übrigen hätten Ansprüche aus betrieblicher Übung durch eine Dienstvereinbarung abgelöst werden können. Sie seien – wie Allgemeine Geschäftsbedingungen oder Gesamtzusagen – per se dienstvereinbarungsoffen.

Schließlich lasse sich der Anspruch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründen. Es bestehe keine Vergleichbarkeit der Klagepartei zu den tariflichen Angestellten, bei denen individuelle Gehaltserhöhungen, über deren Versorgungsfähigkeit entschieden werden müsste, nicht vorgesehen seien. Das Differenzierungsmerkmal für eine unterschiedliche Behandlung von Tarifmitarbeitern und AT-Beschäftigten sei nicht die Höhe des Gehalts, sondern die unterschiedlichen Gehaltssysteme.

Jedenfalls wäre ein vertraglicher Anspruch der Klagepartei auf Einbeziehung des gesamten Jahresfestgehalts in die Berechnung ihrer Versorgung durch Ziff. 5.4.1 der gemäß § 4 des Arbeitsvertrags in Bezug genommenen DV AT-Vergütung 2010/2011 abgelöst wor-

den. Sie gelte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darüber hinaus auch deshalb, weil Formulararbeitsverträge auch ohne ausdrückliche Regelung als betriebs- bzw. dienstvereinbarungsoffen anzusehen seien. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Ziff. 5.4.1 DV AT-Vergütung 2010/2011 seien individuelle Gehaltserhöhungen nicht versorgungsfähig, wenn ein derartiger Beschluss des Gesamtvorstands nicht vorliege, wobei nach dem Inkrafttreten der DV AT-Vergütung 2010 am 01.01.2010 Gehaltserhöhungen ab diesem Datum zeitlich erfasst wären. Für diese Auslegung spräche auch die Entstehungsgeschichte der Dienstvereinbarung. Die Nicht-Versorgungsfähigkeit von individuellen Gehaltserhöhungen sei integraler Bestandteil der Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat und die „Gegenleistung“ für die kollektivrechtliche Tarifynamisierung des versorgungsfähigen Jahresfestgehalts sowie der nachträglichen Anhebung des versorgungsfähigen Jahresfestgehalts nach Ziff. 2.3 der ÜR-DV AT-Vergütung 2010 gewesen. Im Übrigen sei durch die DV AT-Vergütung 2010/2011 nicht in unzulässiger Weise in das versorgungsfähige Jahresfestgehalt der Klagepartei eingegriffen worden. Die Klagepartei habe nach zutreffender Auslegung des Arbeits- und Versorgungsvertrags bereits keinen Anspruch auf Einbeziehung des gesamten Jahresfestgehalts in die Berechnung ihrer Versorgung gehabt. Ein solcher Eingriff wäre jedenfalls aufgrund der existenzbedrohenden Lage der Beklagten in den Jahren 2008 und 2009 gerechtfertigt gewesen.

Im Übrigen wäre die Klage aufgrund einer konkludenten Vertragsänderung im Zusammenhang mit der Gehaltserhöhung vom Januar 2011 unbegründet. Die Klagepartei habe die ihr angebotene Gehaltsanpassung gemäß § 151 BGB durch vorbehaltlose Entgegennahme der erhöhten Bezüge angenommen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien einschließlich der von ihnen eingeführten Anlagen wird auf die Schriftsätze der Klagepartei vom 25.10.2016 (Bl. 844 – 951 d. A.) und vom 11.01.2017 (Bl. 1101 – 1187 d. A.), die Schriftsätze der Beklagten vom 06.01.2017 (Bl. 1034 – 1100 d. A.) und vom 13.01.2017 (Bl. 1206 – 1223 d. A.) sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 19.01.2017 (Bl. 1224 d. A.) Bezug genommen.

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 damit zulässig.

II.

Die Berufung ist aber unbegründet.

1. Die Anträge zu 3. und 4. sind zulässig.

a) Der erstmals im Berufungsverfahren zu 3. erhobene Zahlungsantrag ist zulässig, §§ 533, 263, 267 ZPO, § 64 Abs. 6 ArbGG. Die Beklagte hat der Klageerweiterung um die monatlichen Zahlungen ab 01.01.2016 nicht widersprochen. Sie beurteilt sich nach den bisherigen Tatsachen.

b) Der Antrag zu 4. ist hinreichend bestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, nachdem die Klagepartei das Jahresfestgehalt, das gem. § 6 Abs. 1 des Versorgungsvertrags als versorgungs- bzw. ruhegehaltstfähiges Jahresfestgehalt zugrunde gelegt werden soll, als Summe aus versorgungsfähigem und nicht versorgungsfähigem AT-Gehalt präzisiert hat. Zwischen den Parteien besteht auch kein Streit darüber, wie sich das AT-Gehalt im Einzelnen zusammensetzt.

c) Für den Antrag zu 4. ist das nach § 256 Abs. 1 BGB erforderliche Feststellungsinteresse zu bejahen. Eine Feststellungsklage kann sich statt auf ein Rechtsverhältnis insgesamt auch auf einzelne Beziehungen und Folgen aus einem Rechtsverhältnis, be-

stimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. BAG, Urteil vom 17.09.2013 - 3 AZR 41911 -, NZA 2015, 106, Rn. 20 m. w. Nachw.). Im vorliegenden Fall ist zwischen den Parteien der Umfang einer Leistungspflicht streitig, weil die Klagepartei Versorgungsbezüge auf der Grundlage eines höheren Jahresfestgehalts begehrt.

2. Sowohl die Zahlungsanträge zu 2. und 3. als auch der Feststellungsantrag zu 4. sind jedoch unbegründet. Die Klagepartei hat aus weder Anspruch auf Zahlung weiterer Versorgungsbezüge, die sie mit den Anträgen zu 2. und 3. eingeklagt hat, noch auf die zu 4. begehrte Feststellung, dass als ruhegehaltstfähiges Jahresgehalt gem. § 6 Abs. 1 der Versorgungszusage vom 01.09.2001 das gesamte, vor Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlte Jahresfestgehalt, bestehend aus versorgungsfähigem und nicht versorgungsfähigem AT-Gehalt, zugrunde zu legen ist. Die der Klägerin mit Schreiben vom 27.01.2011 erteilte Gehaltserhöhung ist aus keinem Rechtsgrund als ein der Versorgung fähiger Gehaltsbestandteil anzusehen.

a) Die Klägerin kann sich für ihre Ansprüche nicht auf § 6 des Versorgungsvertrags stützen. Dies ergibt die Auslegung der vertraglichen Regelung.

aa) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (st. Rspr., z.B. BAG, Urteil vom 21.01.2015 – 10 AZR 64/14 – BeckRS 2015, 67796, Rn. 26 m.w.N.; Urteil vom 19.03.2014 – 10 AZR 622/13 – NZA 2014, 595, Rn. 29 f. m.w.N.).

Dabei ist es eine Folge der objektiven, typisierten Auslegung, dass Umstände, die allein den konkreten Vertragspartnern bekannt waren oder die den besonderen Einzelfall kennzeichnen, bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen grundsätzlich nicht herangezogen werden dürfen. Dies ergibt sich auch aus § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, wonach die den Vertragsschluss begleitenden Umstände nur bei der Prüfung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu berücksichtigen sind. Demgegenüber sind solche Begleitumstände bei der Auslegung heranzuziehen, die nicht ausschließlich die konkrete Vertragssituation betreffen, sondern den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleiten (vgl. BAG, Urteil vom 15.02.2011 – 3 AZR 35/09 – NZA-RR 2011, 541, Rn. 39 m.w.Nachw.; Urteil vom 15.02.2011 – 3 AZR 196/09 – BeckRS 2011, 73996, Rn. 42 m.w.Nachw.; Urteil vom 08.08.2011 – 6 AZR 436/10 -, NJOZ 2011, 2047, Rn. 20 m. w. Nachw.; LAG D-Stadt, Urteil vom 30.11.2012 – 6 Sa 1511/12 – BeckRS 2013, 68317; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22.01.2014 – 7 Sa 334/13 -, BeckRS 2014, 68074; Gotthardt in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrechtskommentar, 6.Aufl. 2014, § 305 c, Rn. 8). Folglich hat es das Bundesarbeitsgericht als zulässig angesehen, Informationsschreiben, die Arbeitnehmern anlässlich ihrer Einstellung übergeben wurden, bei der Auslegung des Arbeitsvertrags für die Frage, ob eine bestimmte betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, heranzuziehen (so BAG, Urteile vom 15.02.2011, a.a.O.).

bb) Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist § 6 Abs. 1 der Versorgungszusage vom 01.09.2001 nicht in dem Sinne zu verstehen, das das gesamte, vor Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlte Jahresfestgehalt, bestehend aus versorgungsfähigem und nicht versorgungsfähigem AT-Gehalt, für die Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde zu legen ist.

(1) Bereits der *Wortlaut des § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags* konnte aus Sicht eines redlichen Vertragspartners nur so verstanden werden, dass sich die Versorgungsbezüge nicht nach dem gesamten, vor Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlten Jahresfestgehalt, sondern nur aus dem dann gezahlten „ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalt“ berechnen. Denn § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags weist gleich zweimal auf diese Einschränkung hin, indem dort bestimmt wird: „*Ruhegehaltsfähige* Dienstbezüge im Sinne

des Beamtenversorgungsgesetzes sind 1/12 des *ruhegehaltsfähigen* Jahresfestgehalts, das der Mitarbeiterin vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt wird.“ Dass das Adjektiv „ruhegehaltsfähig“ eine Einschränkung darstellt, folgt einerseits aus den Begriffspaaren „ruhegehaltsfähige Dienstbezüge“ bzw. „ruhegehaltsfähiges Jahresfestgehalt“, die deutlich machen, dass es auch nichtruhegehaltsfähige Dienstbezüge bzw. das nichtruhegehaltfähige Jahresfestgehalt gibt. Zum anderen leitet sich der einschränkende Charakter des Begriffs aus dem nachfolgenden Satz 3 ab, wonach laufende Zulage nur dann „versorgungsfähig“ sind, wenn sie ausdrücklich als „versorgungsfähig“ bezeichnet sind. Danach gibt es auch nicht versorgungsfähige Zulagen. Wie die Klagepartei zutreffend hingewiesen hat, sind die Begriffe ruhegehaltsfähig und versorgungsfähig gleichbedeutend. Darüber hinaus regelt § 6 Abs. 1 S. 4 des Versorgungsvertrags, welche Dienstzeiten als ruhegehaltsfähig gelten und schließt damit andere als nichtruhegehaltsfähig aus.

Mit dieser Auslegung des Wortlauts setzt sich die Klagepartei im Grunde nicht auseinander, wenn sie festhält, dass in der Vertragsregelung nicht ausdrücklich definiert sei, ob und welche Bestandteile des Jahresfestgehalts nicht versorgungsfähig seien, und dass es andere – bessere – Versorgungsregelungen gäbe.

(2) Auch aus dem weiteren systematischen Zusammenhang leitet sich nicht ab, dass als ruhegehaltsfähiges Jahresfestgehalt des § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags das gesamte, vor dem Eintritt in den Ruhestand gezahlte Jahresfestgehalt einschließlich des Teils der individuellen Gehaltserhöhung ist.

(a) Nach § 6 Abs. 1 S. 1 des Versorgungsvertrags hat sich die Beklagte verpflichtet, der Klägerin im Versorgungsfall „ein Ruhegehalt zu gewähren, das entsprechend den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet wird.“ Bereits der Wortlaut („entsprechend“) macht deutlich, dass damit die Bestimmungen der bayerischen Beamtenversorgung nicht vollständig in Bezug genommen werden, sondern lediglich an die Grundsätze angeknüpft wird, nach denen sich die Versorgung bayerischer Beamten bestimmt (vgl. BAG, Urteil vom 17.09.2013 - 3 AZR 419/11 – NZA 2015, 106, Rn. 30 ff. für die Zusage einer beamtenmäßigen Altersversorgung). Im Übrigen ist eine entsprechende Anwendung der beamtenrechtlichen Grundsätze auf die Versorgungsansprüche der Klagepartei schon deshalb erforderlich, weil die Beklagte der Klagepartei keine Vergütung

nach Besoldungsplan und -ordnung mehr zahlt, sondern sie seit dem 01.01.2000 - wie arbeitsvertraglich nach § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vereinbart - nach einem eigenen, dem Beamtenrecht fremden Vergütungssystem vergütet, und zwar zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis auf der Grundlage der DV AT-Vergütung 2011. Für die bloß entsprechende Anwendung der Bestimmungen der bayerischen Beamtenversorgung spricht auch § 6 Abs. 1 S. 3 des Versorgungsvertrags, der die Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften für allgemeine und strukturelle Anpassungen der Versorgungsbezüge, insbesondere § 70 Beamtenversorgungsgesetz oder eine diese ersetzende Regelung, ausschließt. In diesem Sinne regelt § 6 Abs. 1 S. 4 des Versorgungsvertrags eigenständig, welche Dienstzeiten als ruhegehaltsfähig gelten.

Ein entsprechend angewandtes Alimentationsprinzip, das zu den grundlegenden Prinzipien des Beamtenversorgungsrechts gehört, gebietet nicht zwingend, dem ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalt individuelle Gehaltserhöhungen zuzurechnen. Aufgrund des in Art. 33 Abs. 5 GG verankerten Alimentationsprinzips haben Beamte Anspruch darauf, dass sich die Versorgung nach der dem zuletzt wahrgenommenen *Amt* entsprechenden Besoldungsgruppe sowie der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit berechnet und dass ein bestimmter Versorgungsgrad sichergestellt ist (vgl. BAG, Urteil vom 17.09.2013, a.a.O., Rn. 33 und 37 ff.). Bezogen auf das Vergütungssystem der Beklagten bedeutet dies, dass die Klagepartei Anspruch auf Berechnung ihrer Versorgungsbezüge nach dem Jahresfestgehalt hat, das ihrer Funktion zu- und angemessen ist. Im Vergütungssystem der Beklagten sind dies die Gehaltsbänder, die jeder Job-family/Karriereleiter hinterlegt und die am Markt orientiert sind, vgl. Ziffer 4 DV AT-Vergütung 2010/2011 i.V.m. § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags. Demgegenüber sind individuelle Gehaltserhöhungen nicht Teil der Vergütung der dem Mitarbeiter zugewiesenen Funktion, da sie „unter Berücksichtigung und Abwägung der dauerhaft gezeigten individuellen Leistungen“ bemessen werden, Ziffer 5.2 DV AT-Vergütung 2010/2011 i.V.m. § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags. Dabei wird grundsätzlich ein angemessener, weil marktgerechter Versorgungsgrad sichergestellt. Denn nach Ziffer 5.4.1 Abs. 1 S. 1 DV AT-Vergütung 2010/2011 ist grundsätzlich bei Beschäftigten mit Versorgungsrecht vom jeweiligen individuellen Jahresfestgehalt, sofern es innerhalb des Gehaltsbandes liegt, mindestens der Mindestbetrag des jeweiligen Gehaltsbandes, in das die Funktion des Beschäftigten eingeordnet ist, versorgungsfähig im Sinne des Versorgungsrechts. Die Ausnahme, dass das individuelle Jahresfestgehalt unterhalb des jeweiligen

Gehaltsbandes liegt (Ziffer 5.4.1 Abs. 1 S. 2 DV AT-Vergütung 2010/2011), ist nicht relevant, weil sich die Beklagte in Ziffer 4 DV AT-Vergütung 2010/2011 verpflichtet hat, das Jahresfestgehalt bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen nach sachgerechtem Ermessen innerhalb angemessener Zeit an die untere Grenze des Gehaltsbands anzuheben. Darüber hinaus wird das Versorgungsniveau dadurch gewährleistet, dass sich das versorgungsfähige Jahresfestgehalt jeweils ab demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz wie die Gehälter des Tarifvertrags, jedoch nicht über das Jahresfestgehalt hinaus erhöht, Ziffer 5.4.1 Abs. 2 S. 1 DV AT-Vergütung 2010/2011. Schließlich stellt Ziffer 5.4.1 Abs. 2 S. 2 DV AT-Vergütung 2010/2011 „im Ausnahmefall“ sicher, dass der Gesamtvorstand eine Gehaltsanpassung für versorgungsfähig erklären kann, wenn die individuelle Leistung und die Erfordernisse einer marktgerechten Honorierung dies erfordern. In der Gesamtschau der Regelungen ist deshalb auch aufgrund des „entsprechend“ angewandten Alimentationsprinzips der Begriff des „versorgungsfähigen Jahresfestgehalts“ nicht dahin auszulegen, dass individuelle Gehaltserhöhungen grundsätzlich umfasst sind.

(b) Ebenso wenig erfordert die Regelung in § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB VI, dass gesamte, zuletzt bezogene Jahresfestgehalt einschließlich der individuellen Gehaltserhöhung als Begriff des ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalts zugrunde zu legen.

§ 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB VI regelt, dass Beschäftigte von Anstalten des öffentlichen Rechts rentenversicherungsfrei sind, wenn ihnen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen Anwartschaften auf Versorgung bei verminderter Erwerbsunfähigkeit und im Alter sowie auf Hinterbliebenenversorgung gewährleistet und die Erfüllung der Gewährleistung gesichert ist. Eine bestimmte Vorgabe zur Ausgestaltung der Versorgungsfähigkeit von (individuellen) Gehaltserhöhungen ist in dieser Vorschrift nicht gegeben. Wie vorstehend ausgeführt wurde, erfordert das mit den beamtenrechtlichen Vorschriften in Bezug genommene Alimentationsprinzip nicht, dass individuelle Gehaltserhöhungen als versorgungsfähige Gehaltsbestandteile ausgestaltet werden. Die Klagepartei erhält Leistungen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen auch dann, wenn eine individuelle Gehaltserhöhung nicht versorgungsfähig ist. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der in diesem Zusammenhang seitens der Klagepartei zitierten Entscheidung des BAG vom 17.09.2013 - 3 AZR 911/11 – (BeckRS 2014, 65133), die zu einer hier nicht vorliegenden Betriebsrentenanpassung ohne Bezug auf § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB VI ergangen

ist. Aus der Entscheidung lässt sich jedoch ableiten, dass die sinngemäße Anwendung des *beamtenähnlichen Grundsatzes der Bindung der Versorgung an die Besoldung* zur Folge hat, dass für die Neuberechnung der Betriebsrenten die Steigerungen maßgeblich sind, die die *tariflichen Vergütungen* der aktiven Arbeitnehmer der Arbeitgeberin erfahren (vgl. BAG vom 17.09.2013 - 3 AZR 911/11, a.a.O., Rn. 42). Dies wird durch die Regelung in Ziffer 5.4.1 Abs. 2 S. 1 DV AT-Vergütung 2010/2011 aber sichergestellt, die die Anpassung des versorgungsfähigen Jahresfestgehalts entsprechend den Gehältern des Tarifvertrags vorsieht. Eine weitergehende Bindung ist dem beamtenähnlichen Grundsatzes der Bindung der Versorgung an die Besoldung nicht zu entnehmen.

(c) Diese Auslegung wird durch die einzubeziehenden Begleitumstände in Gestalt der Dienstvereinbarungen, Intranetverlautbarungen, Informationen etc. bestätigt.

So definiert bereits Ziffer 4 GrundsatzDV vom 26.10.1999, der gem. 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, als Jahresfestgehalt den Teil des tatsächlichen Jahresgehalts, auf den ein Rechtsanspruch besteht und der nach den Regeln der betrieblichen Altersversorgung in ihrer jeweils geltenden Fassung versorgungsfähig ist, soweit sich nicht aus der einzelvertraglichen Vereinbarung etwas anderes ergibt. Diese Festlegung galt über den Wechsel zum neuen VarGeS-Vergütungssystem im Jahr 2000 hinaus und damit auch zum Zeitpunkt des Abschlusses des Versorgungsvertrags am 01.09.2001, da eine Neuregelung erst durch die GrundsatzDV VarGeS 2004 (und zwar inhaltsgleich) vereinbart wurde. Die Bezugnahme auf *die jeweils geltende Fassung* der Regeln der betrieblichen Altersversorgung zeigte dabei, dass zukünftig die Versorgungsfähigkeit das Jahresfestgehalt bestimmbar sein würde und mithin einen nicht für versorgungsfähig erklärten Teil würde umfassen können.

Die Unterscheidung zwischen versorgungs- bzw. ruhegehaltsfähigen Bezügen und nicht-versorgungsfähigen bzw. nichtruhegehaltsfähigen Bezügen findet sich auch im ZAG-Report „Teamy“ vom Mai 1999, wenn dort ausgeführt wird, dass wie bisher das vertraglich fixierte Grundgehalt versorgungsfähig sei, wohingegen freiwillige Leistungen wie bisher unberücksichtigt blieben. Soweit die Klagepartei in diesem Zusammenhang den Vorstandsbeschluss vom April 1999 für ihre abweichende Auslegung heranzieht, bleibt offen, dass er ihr bzw. der Belegschaft überhaupt bekannt geworden ist. Jedenfalls waren In-

formationen zu diesem frühen Zeitpunkt noch nicht verlässlich. Noch der ZAG-Report „Teamy“ vom Mai 1999 informierte unter dem Vorbehalt, dass die Antworten „auf Basis des derzeitigen Erkenntnis- und Entscheidungsstandes“ erfolgen würden und im Rahmen der zur Zeit laufenden Abstimmung zwischen Bank und Personalrat noch eine Reihe von Details in einer Übergangsregelung abschließend festzulegen seien. Darüber hinaus ist das im ZAG-Report „Teamy“ erwähnte Grundgehalt nicht mit dem Jahresfestgehalt gleichzusetzen ist. Ziffern 2.1. und 2.2. UR-GrundsatzDV vom 26.10.1999 regeln, aus welchen bisherigen Gehaltsbestandteilen sich das Jahresfestgehalt in welcher Art und Weise zusammensetzt. Neben den mit Rechtsanspruch gewährten 13 Monatsgehältern, die sich aus dem Grundgehalt und dem Weihnachtsgeld nach § 4 Abs. 1 und 2 des als Anlage K 17 vorgelegten letzten Mustervertrags vom 01.9.1999 ergeben, wurden die Titel- bzw. Prokurazulage, die Kinderzulage, die Dienstaufwandsentschädigung, die Telefonkostenpauschale und die Ortszulage Inland sowie die Marktzulage in das Jahresfestgehalt überführt. Die Regelung zur zeitlich gestaffelten Überführung der Ortszulage Inland und zur Marktzulage in Ziffer 2.2 UR-GrundsatzDV vom 26.10.1999 zeigt dabei, dass das Jahresfestgehalt aus einem versorgungsfähigen und nichtversorgungsfähigem Teil bestand: pro Jahr weiterer Betriebszugehörigkeit ab 01.01.2000 sollte ein Fünftel des Betrags „in den versorgungsfähigen Teil des Gehalts einbezogen“ werden. Soweit die Klagepartei den ZAG-Report und andere Umstände für ihre abweichende Auslegung berücksichtigt, übersieht sie den in Ziffern 2.1. und 2.2. UR-GrundsatzDV vom 26.10.1999 angelegten und beschriebenen Unterschied zwischen dem früheren Grundgehalt nach dem Besoldungsplan und dem neuen Jahresfestgehalt nach VarGeS. Die im Berufungsverfahren vorgelegten Musterarbeitsverträge betreffen Tarifmitarbeiter und sind für die Auslegung des Versorgungsvertrags der außertariflich beschäftigten Klagepartei nicht zu berücksichtigen.

Insbesondere aber auf den Informationsveranstaltungen vom 12.08., 16.08., 19.08., 24.08.1999 zum „Gesamtüberblick Vergütungssystem VarGeS“ wurde den Mitarbeitern ausweislich der Folie 11 erläutert, dass „die *bisherigen* 13 vertraglichen Monatsgehälter der AT-Mitarbeiterinnen und AT-Mitarbeiter ... zu einem Jahresfestgehalt zusammengefasst (werden), auf das ein vertraglicher Rechtsanspruch besteht und das nach den Regeln der betrieblichen Altersversorgung in ihrer jeweiligen Fassung versorgungsfähig ist“.

Der Umstand, dass nur ein Teil des Jahresfestgehalts bestehend aus den „*bisherigen* 13 vertraglichen Monatsgehälter“ versorgungsfähig sei, wurde mithin deutlich herausgestellt. Demgegenüber kann für die Auslegung des am 01.09.2001 geschlossenen Versorgungsvertrags nicht die im Intranet veröffentlichte „Information zum neuen AT-Vertrag mit Versorgungsrecht“ vom 12.11.1999 herangezogen werden. Diese Information betraf AT-Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Einführung des neuen VarGeS-Vergütungssystems bereits die Versorgungszusage erhalten hatten. Dies war bei der Klagepartei nicht der Fall.

Schließlich rechtfertigt sich eine Auslegung, wonach das gesamte, zuletzt gezahlte Jahresfestgehalt für die Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde zu legen ist, nicht aus § 4 Abs. 1 S. 1 des Arbeitsvertrags vom 01.01.2000. In dieser vertraglichen Regelung ist lediglich vereinbart, dass die Klagepartei ein bestimmtes Jahresfestgehalt erhält. Eine konkrete Vereinbarung oder Zusage zur Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts findet sich dort nicht. Dies ist auch konsequent, weil sich die Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts nach der in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags in Bezug genommenen Ziffer 4 GrundsatzDV vom 26.10.1999 nach den Regeln der betrieblichen Altersversorgung in ihrer jeweils geltenden Fassung bestimmen sollte. § 3 Abs. 3 GrundsatzDV vom 26.10.1999 nennt das Jahresfestgehalt aufgrund vertraglicher Vereinbarung klarstellend „individuelles Jahresfestgehalt“.

cc) § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags hält einer AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB stand.

(1) Die Klausel ist nicht überraschend und damit auch Vertragsbestandteil des Versorgungsvertrags, § 305c Abs. 1 BGB.

(a) Nach § 305 c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Dies setzt eine objektiv ungewöhnliche Klausel voraus, mit der der Arbeitnehmer subjektiv nicht zu rechnen brauchte (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 331/11 – NZA 2012, 908, Rn. 16 m.w.N.). Zwischen

den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss deshalb ein deutlicher Widerspruch bestehen (vgl. BAG, Urteil vom 19.02.2014 – 5 AZR 920/12 – NJOZ 2014, 992, Rn. 17). Da sich das Überraschungsmoment auch aus dem Erscheinungsbild des Vertrags ergeben kann, ist es möglich, dass das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text sie als überraschend erscheinen lässt. Das Überraschungsmoment ist umso eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender darauf besonders hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (vgl. BAG, Urteil vom 19.02.2014, a.a.O.). Ob eine überraschende Klausel vorliegt, ist durch Auslegung zu ermitteln. Dabei sind die „Gesamtumstände“ (vgl. BAG, Urteil vom 23.02.2005 – 4 AZR 139/04 – BAGE 114, 33 unter 4. b) cc) (2) der Gründe) zu berücksichtigen, womit der Grad der Abweichung vom dispositiven Gesetzesrecht und die für den Geschäftskreis übliche Gestaltung, der Gang und Inhalt der Vertragsverhandlungen sowie der äußere Zuschnitt des Vertrags einzubeziehen sind (vgl. BAG, Urteil vom 13.07.2005 – 10 AZR 532/04 – AP HBG § 74 Nr. 78 unter II. 1. b) bb) der Gründe).

(b) Danach war die Regelung in § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags, wonach die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsrechts 1/12 des ruhegehaltsfähigen Jahresfestgehalts seien, das der Mitarbeiterin vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt werde, nicht überraschend i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB.

Der Begriff der Versorgungsfähigkeit bzw. Nichtversorgungsfähigkeit ist der Beamtenversorgung entlehnt, deren Grundsätze im Betrieb der Beklagten seit 1972 angewandt wurden und auf die § 6 Abs. 1 S. 1 des Versorgungsvertrags für die Berechnung des Ruhegehalts Bezug nimmt (so schon LAG München, Urteil vom 02.05.2013 - 3 Sa 1048/12, n.v.). § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 01.01.2000 verwies für das Jahresfestgehalt auf Ziffer 4 GrundsatzDV vom 26.10.1999. Danach sollte sich die Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts nach den Regeln der betrieblichen Altersversorgung in ihrer jeweils geltenden Fassung bestimmen. Ergänzend ist auf die vorstehend aufgeführten Begleitumstände bei Abschluss des Versorgungsvertrags zu verweisen. Die Anknüpfung der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge an das versorgungsfähige Jahresfestgehalt, wie sie § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags vornimmt, war deshalb weder objektiv noch subjektiv ungewöhnlich und überraschend.

In diesem Zusammenhang geht der Hinweis der Klagepartei fehl, dass das Beamtenversorgungsrecht grundsätzlich nicht innerhalb eines Vergütungselement zwischen ruhegehaltstfähig und nicht ruhegehaltstfähig differenziere und deshalb eine Differenzierung des Jahresfestgehalts in ruhegehaltstfähig und nicht ruhegehaltstfähig überraschend sei. Die Beklagte verwendet mit dem VarGeS–Vergütungssystem ein eigenständiges Vergütungssystem mit vom Beamtenrecht abweichenden Vergütungskomponenten, so dass eine direkte Vergleichbarkeit der Strukturen ausscheidet. Zudem benennt die Klagepartei mit der in Art. 12 Abs. 2 S. 1 Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz genannten Ausnahme selbst eine Durchbrechung des Grundsatzes.

(2) Die Regelung in § 6 Abs. 1 S. 2 des Versorgungsvertrags, wonach die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsrechts 1/12 des ruhegehaltstfähigen Jahresfestgehalts seien, das der Mitarbeiterin vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt werde, ist nicht wegen fehlender Transparenz gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, die gemäß § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB auch für kontrollfreie Hauptabreden zu prüfen ist.

(a) Gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Bestimmungen unwirksam, wenn sie nicht klar und verständlich sind. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und die Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Voraussetzung und der Umfang der Leistungspflicht müssen deshalb so bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt. Eine Klausel verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB

(st. Rspr., z. B. BAG, Urteil vom 21.01.2015 - 10 AZR 84/14 -, BeckRS 2015, 67796, Rn. 33; Urteil vom 14.09.2011 - 10 AZR 526/10 -, BAGE 139, 156, Rz. 22 m. w. N.).

(b) Eine gerade durch eine unklare Formulierung begründete Gefahr der Nichtwahrnehmung von Rechten wird durch die streitgegenständliche Regelung nicht begründet.

Im Gegenteil ist ihr schon nach dem Wortlaut zu entnehmen, dass sich das monatliche Ruhegehalt auf Basis von 1/12 des ruhegehaltstfähigen Jahresfestgehalts, das die Klagepartei vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt wurde, berechnet und nicht nach dem „individuellen Jahresfestgehalt“, Ziffer 3 GrundsatzDV vom 26.10.1999. Dabei gibt die Vertragsklausel der Beklagten nicht das Recht, nach freiem Belieben zukünftige Gehaltsanpassungen von der Versorgungsfähigkeit auszunehmen. Entsprechendes behauptet die Klagepartei zwar im Rahmen der Transparenzkontrolle, belegt es aber nicht. Die Frage der Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts bestimmt sich wegen § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags („Für die Grundsätze des Vergütungssystems ... insbesondere für die Teilbereiche ... Jahresfestgehalt ... gilt im Übrigen ...“) nach den Dienstvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Da diese ohnehin normativ und zwingend im Arbeitsverhältnis gelten, machte der Hinweis im Arbeitsvertrag für die Klagepartei transparent, dass Einzelheiten des Jahresfestgehalts in einer Dienstvereinbarung geregelt würden (vgl. BAG, Urteil vom 19.03.2014 – 10 AZR 622/13 -, NZA 2014, 595 Rn. 31).

(3) Im Übrigen bliebe es bei der Geltung des § 6 Abs. 1 S. 1 des Versorgungsvertrag, würde die Regelung in S. 2 nicht Vertragsbestandteil oder unwirksam sein. Auch in diesem Fall wäre die streitgegenständliche individuelle Gehaltserhöhung nicht zwingend für die Berechnung des Ruhegehalts zugrunde zu legen. Die entsprechende Berechnung nach den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften erfordert, wie ausgeführt wurde, nicht grundsätzlich die Berücksichtigung individueller Gehaltserhöhungen.

b) Der Anspruch der Klägerin begründet sich auch nicht aufgrund einer Intransparenz und/oder einer Unwirksamkeit der Ziff. 5.4.1 DV AT-Vergütung 2010/2011, auf die in dem Gehaltsanpassungsschreiben vom 27.01.2011 Bezug genommen worden ist.

aa) Ziff. 5.4.1 DV AT-Vergütung 2010/2011 bestimmt hinreichend klar, dass individuelle Gehaltserhöhungen, wie sie vorliegend streitgegenständlich sind, grundsätzlich nicht versorgungsfähig sind. Dies ergibt sich aus der Auslegung der Dienstvereinbarung.

(1) Dienstvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Parteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (vgl. BAG, Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 36/14 – BeckRS 2015, 67431, Rn. 11 m.w.N.).

(2) Danach ergibt die Auslegung der Ziff. 5.4.1 DV AT-Vergütung 2010/2011, dass individuelle Gehaltserhöhungen, die über die Tarifierhöhung hinausgehen, ohne eine Erklärung des Gesamtvorstands nicht versorgungsfähig sind (vgl. bereits LAG München, Urteil vom 17.11.2016 – 2 Sa 230/16 – Seite 20, n.v.).

Während Ziff. 5.4.1 Satz 1 und 2 DV AT-Vergütung 2010/2011 regeln, welcher Mindestbetrag des Jahresfestgehalts versorgungsfähig ist, regeln Ziff. 5.4.1 Satz 3 und 4 DV AT-Vergütung 2010/2011 die Versorgungsfähigkeit des Jahresfestgehalts bei Gehaltserhöhungen. In Satz 3 der Regelung ist hinsichtlich der Gehaltserhöhungen bestimmt, dass sich der versorgungsfähige Teil des Jahresfestgehalts wie die Tarifgehälter erhöht, nicht jedoch über das Jahresfestgehalt hinaus. Satz 4 der Regelung bestimmt zu den hier streitgegenständlichen individuellen Gehaltserhöhungen, dass der Gesamtvorstand sie im *Ausnahmefall* für versorgungsfähig erklären kann. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass individuelle Gehaltserhöhungen, die über die Tarifierhöhung hinausgehen, ohne eine Erklärung des Gesamtvorstands nicht versorgungsfähig sind. Dieser sich aus Wortlaut und Regelungszusammenhang der Ziff. 5.4 DV AT-Vergütung 2010/2011 ergebende Erklärungswert wird durch den erkennbaren Willen der Betriebspartner bestätigt. Durch die Regelung sollten einerseits die Versorgungslasten der Beklagten beschränkt werden, an-

dererseits im Interesse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individuelle Gehaltserhöhungen zur Honorierung besonderer Leistungen nicht unnötig erschwert werden (vgl. schon LAG München, Urteil vom 17.11.2016 – 2 Sa 230/16 – S. 20 und 21, n.v.).

Entgegen der Auffassung der Klagepartei auch hinreichend klar, ab wann diese Regelung für individuelle Gehaltserhöhung des Jahresfestgehalts gelten sollte. Im Hinblick auf das Inkrafttreten der DV AT Vergütung 2010 zum 01.01.2010 konnte sich ihr Regelungsgehalt nur auf Gehaltserhöhungen ab diesem Zeitpunkt beziehen.

bb) Ziff. 5.1.1 DV AT-Vergütung 2010/2011 ist nicht deshalb rechtswidrig, weil es in das seit 1972 bestehende Versorgungssystem in unzulässiger Weise eingreift.

(1) Zwar behauptet die Klagepartei, dass individuelle Gehaltsanpassungen unter Geltung des seit 1972 bestehenden Versorgungssystems versorgungsfähig ausgestaltet waren und auch von der Beklagten im Rahmen der neuen Versorgungsregelungen im Zuge von VarGeS zugesagt worden seien. Diese Auffassung trifft indes nicht zu. Bis zur Einführung des neuen Vergütungssystems VarGeS war versorgungsfähig i.S.d. Versorgungszusagen nach den seitens der Klägerin mit der Anlage K17 vorgelegten Musterdienstverträgen grundsätzlich nur das Grundgehalt, und zwar dasjenige, das „auf der Grundlage des vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt maßgeblichen Besoldungsplanes gezahlt“ wurde (vgl. Musterdienstvertrag vom 01.01.1999, Anlage K17 = Bl. 327 d. A.). Nach dem Besoldungsplan bestand nicht die Möglichkeit individueller Gehaltserhöhungen. Insoweit kann aus der alten Besoldungsordnung für die hier streitige Frage, ob individuelle Erhöhungen des Jahresfestgehalts zwingend versorgungsfähig auszugestalten sind, nichts hergeleitet werden. Im Übrigen gebietet im Anschluss an die vorstehenden Ausführungen weder das Alimentationsprinzip, das zu den grundlegenden Prinzipien des Beamtenversorgungsrechts gehört, noch der beamtenähnliche Grundsatz der Bindung der Versorgung an die Besoldung, dass auch individuelle Erhöhungen des Jahresfestgehalts versorgungsfähig sein müssen. Es ist ausreichend, wenn die Steigerung des Jahresfestgehaltes entsprechend den tariflichen Vergütungen festgeschrieben ist, wie dies durch Ziff. 5.4.1 Satz 3 DV AT-Vergütung 2010/2011 geschehen ist. Nach Einführung des neuen Vergütungssystems VarGeS wurde ein endgehaltbezogenes dynamisches Versorgungssystem weder zugesagt noch vereinbart. Insoweit ist erneut auf Ziff. 4 Grundsatz-DV vom 26.10.1999 zu

verweisen, die die Möglichkeit eröffnet hat, nur Teile des tatsächlichen Jahresgehaltes „nach den Regeln der betrieblichen Altersversorgung in ihrer jeweils geltenden Fassung versorgungsfähig“ auszugestalten.

Auf die Frage, ob der „Eingriff“ in das versorgungsfähige Jahresfestgehalt aus formalen oder inhaltlichen Gründen unzulässig ist, kommt es deshalb nicht an.

(2) Mangels Eingriffs in das versorgungsfähige Jahresfestgehalts kann auch der GPR durch Abschluss der DV AT-Vergütung 2010/2011 nicht seine personalvertretungsrechtlichen Befugnisse überschritten haben.

c) Der geltend gemachte Anspruch auf ein höheres Ruhegehalt rechtfertigt sich weder aus betrieblicher Übung noch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen wird zunächst auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

aa) Dem geltend gemachten Anspruch steht nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung bereits entgegen, dass es im alten Vergütungs- und Versorgungssystem bis 31.12.1999 keine individuellen Gehaltserhöhungen gab. Die Versorgungsfähigkeit des damaligen Grundgehalts lässt daher keinen Schluss auf die Versorgungsfähigkeit des nunmehrigen Jahresfestgehalts im Fall seiner individuellen Erhöhung, zu. Im Übrigen hat sich die Klagepartei ausdrücklich damit einverstanden erklärt, dass sich ihre Altersversorgung lediglich nach dem versorgungsfähigen Jahresfestgehalt richten sollte. Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, der nach seiner Präambel mit Wirkung zum 01.01.2000 an die Stelle des bisher geltenden Arbeitsvertrages treten sollte, hat sie in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages eingewilligt, dass für die Grundzüge des Vergütungssystems, insbesondere für den Teilbereich Jahresfestgehalt die Dienstvereinbarung der Beklagten in ihrer jeweils gültigen Fassung gelten sollte. Insoweit ist erneut auf Ziff. 4 Grundsatz-DV vom 26.10.1999 hinzuweisen. Des Weiteren hat die Klagepartei mit der Vereinbarung des § 6 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages einer Begrenzung ihres Ruhegehalts auf das versorgungsfähige Jahresfestgehalt zugestimmt. Beide Vereinbarungen begegnen keinen rechtlichen Bedenken. Im laufendenden Arbeitsverhältnis steht es den Parteien frei, die erteilte Versorgungszusage einvernehmlich, ggf. auch zum Nachteil des Arbeitnehmers zu

ändern (vgl. BAG, Urteil vom 19.07.2016 – 3 AZR 88/15 – BeckRS 2016, 74364, Rn. 34; Urteil vom 23.04.2013 – 3 AZR 513/11 – BeckRS 2013, 72232, Rn. 25).

bb) Der geltend gemachte Anspruch rechtfertigt sich schließlich nicht im Hinblick auf die Versorgungsfähigkeit der Tarifgehälter der Tarifangestellten. Die Klagepartei hat nicht vorgetragen, dass diese individuelle Gehaltserhöhungen erhielten, die versorgungsfähig ausgestaltet werden.

d) Ergänzend stützt die Kammer ihre Entscheidung darauf, dass sich die Klagepartei aufgrund einer konkludent vereinbarten Vertragsänderung damit einverstanden erklärt hat, die individuelle Gehaltserhöhung mit Schreiben vom 27.01.2011 als nicht versorgungsfähig auszugestalten.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer nach einem Änderungsangebot des Arbeitgebers gemäß §§ 133, 157 BGB dann als Annahme der Vertragsänderung angesehen werden, wenn sich diese unmittelbar im Arbeitsverhältnis auswirkt, nicht hingegen, solange deren Folgen nicht hervortreten. Denn nur bei einer unmittelbar eintretenden Änderung im Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer Veranlassung, dieser sofort zu widersprechen. Er kann und muss in einem solchen Fall erkennen, dass seine widerspruchslose Weiterarbeit als Einverständnis mit der angebotenen Vertragsänderung verstanden wird. Setzt er seine Tätigkeit widerspruchslos fort, darf der Arbeitgeber dies als Einverständnis des Arbeitnehmers mit der Vertragsänderung verstehen (vgl. BAG, Urteil vom 01.08.2001 – 4 AZR 129/00 – NZA 2003, 924, unter I. 1. b) aa) (2) der Gründe m.w.N.).

bb) Nach den Gesamtumständen des Falles hat die Klagepartei das Angebot der Beklagten, ihr eine individuelle Gehaltsanpassung in Verbindung mit der Bestimmung der Versorgungsfähigkeit gemäß Ziff. 5.1.1 DV AT-Vergütung 2010/2011 durch die erfolgte widerspruchslose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses seit dem 01.02.2011 angenommen.

Die Beklagte hat der Klagepartei mit Schreiben vom 27.01.2011 angeboten, das Jahresfestgehalt ab 01.02.2011 um brutto 7.200,00 € zu erhöhen, und hat bzgl. der Versor-

gungsfähigkeit von Gehaltsanpassungen auf die Dienstvereinbarung über die Vergütung der AT-Beschäftigten verwiesen. Wie vorstehend ausgeführt, ließ sich aus Ziff. 5.4.1 DV AT-Vergütung 2010/2011 entnehmen, dass individuelle Gehaltserhöhungen, die über die Tarifierhöhung hinausgehen, ohne eine Erklärung des Gesamtvorstands nicht versorgungsfähig sind. Eine solche Erklärung lag mit dem Gehaltsanpassungsschreiben vom 27.01.2011 nicht vor. Darüber hinaus wurde die DV AT-Vergütung 2011 durch den in das Intranet der Beklagten gestellten Fragen- und Antwortenkatalog erklärt, in denen es hieß:

„Bei AT-Beschäftigten, bei denen die Tarifdynamisierung gilt, wird auch das versorgungsfähige Gehalt entsprechend der Tarifentwicklung angepasst. Darüber hinausgehende individuelle Gehaltserhöhungen sind dagegen nicht versorgungsfähig.“

Schließlich war der Gehaltsabrechnung ab Februar 2011 durch die Aufteilung in die „AT-Vergütung“ in Höhe von 5.821,60 € brutto und die „AT-Vergütung, n.vrsf.“ in Höhe von 600,00 € brutto zu entnehmen, dass der Anteil der AT-Vergütung in Höhe von 600,00 € nicht versorgungsfähig gewährt werde.

Dieses Änderungsangebot hat die Klägerin durch widerspruchslose Weiterarbeit ab Februar 2011 konkludent angenommen. Dabei hat sich die mit Schreiben vom 27.01.2011 angebotene Vertragsänderung unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis ausgewirkt. Die Folgen der Neuregelung, nämlich die Aufspaltung des Jahresfestgehalts in einen versorgungsfähigen und einen nicht versorgungsfähigen Teil hat sich unmittelbar in der Gehaltsabrechnung ab Februar 2011 gezeigt. Für die Klagepartei war erkennbar, dass die individuelle Gehaltserhöhung nicht für die Berechnung ihres Ruhegehalts würde herangezogen werden. Damit zeigten sich die Folgen der Neuregelungen sofort und nicht erst mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (vgl. BAG, Urteil vom 18.01.2005 – 3 AZR 167/04 – NJOZ 2005, 4158, unter I. 3. der Gründe).

III.

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

- 44 -

IV.

Es bestand kein Anlass, die Revision zum Bundesarbeitsgericht gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

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

Dr. Eulers

Hagn

Bareth