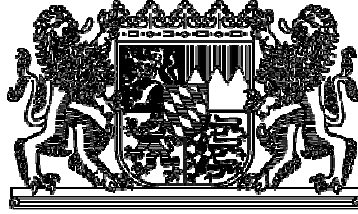


8 Sa 836/11
37 Ca 13605/10
(ArbG München)

Verkündet am: 15.02.2012

Lais
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Herrn D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Januar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Wolf und Kleehaupt

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 12.08.2011 – 37 Ca 13605/10 wird auf die Berufung des Klägers in seinen Nummern 1. und 2. abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EURO 171,90 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je EURO 12,25 für jeden Monat, beginnend mit dem 01.02.2010 und endend mit dem 01.01.2011, und aus EURO 24,90 seit dem 01.02.2011 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab dem Monat Februar 2011 über den Betrag von monatlich EURO 1.653,39 brutto hinaus jeweils weitere EURO 24,90 brutto monatliche Betriebsrente, fällig jeweils zum Monatsende, zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je EURO 24,90 für jeden Monat, beginnend mit dem 01.03.2011 und endend mit dem 31.12.2011, zu zahlen.
4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die dem Kläger aus § 5 seines Arbeitsvertrages vom 04.10.1993 in Verbindung mit dem Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993 zustehende betriebliche Altersrente gemäß § 16 des Versorgungstarifvertrages vom 07.07.1993 anzupassen.
5. Wegen der Zinsen im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

6. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

7. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Höhe der jährlichen Anpassung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers.

Der am 24.01.1944 geborene Kläger war vom 01.11.1993 bis zum 31.01.2007 bei der Beklagten als FS-Senior Ingenieur am Standort München beschäftigt. Die Beklagte gewährleistet die Flugsicherung im deutschen Flugverkehr. Sie ging aus der BF. hervor.

Der Kläger war ursprünglich Beamter. Im Zuge der Privatisierung der Flugsicherung schied der Kläger aus dem Beamtenverhältnis aus und wurde in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Zusätzlich wurde eine betriebliche Altersversorgung vereinbart.

Der zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitsvertrag vom 04.10.1993 lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 1 Vertragsgegenstand

. . .

- 4 -

2. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die bei der C. beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 07.07.1993 und den diesen ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung.

. . .

§ 3 Vergütung

1. Herr A. ist in Vergütungsgruppe 9/3 des Eingruppierungstarifvertrages vom 07.07.1993 eingruppiert.

Die monatliche Bruttovergütung beträgt:

Grundvergütung:	7.285 DM
Operative Zulage gem. §2 ZTV:	2.310 DM
RK-Zulage gem. §2 ZTV:	310 DM

. . .

§ 5 Versorgung

Es gilt der Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993.“

Ergänzend wird auf die Anlage K 1 (Bl. 7 ff. d. A.) Bezug genommen.

In später verwendeten Vertragsformularen wurde auf den Versorgungstarif „in der jeweils geltenden Fassung“ verwiesen.

§ 42 des oben genannten MTV lautet:

„Die betriebliche Altersversorgung wird in einem separaten Tarifvertrag geregelt.“

Der Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993, der von den Gewerkschaften DAG und ÖTV einerseits und der Beklagten andererseits vereinbart wurde, lautet auszugsweise:

§ 3

Art der Versorgungsleistungen

(1) Folgende Leistungen werden nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen gewährt:

a) Altersruhegeld

b) .°.°.

(2) Die Höhe der Leistungen richtet sich nach dem ruhegeldfähigen Jahreseinkommen (§ 4) und der anrechenbaren Beschäftigungszeit (§ 5).

§ 4

Ruhegeldfähiges Einkommen

(1) Das ruhegeldfähige Jahreseinkommen wird aus der Vergütung im letzten Beschäftigungsjahr vor Eintritt des Versorgungsfalles bestehend aus den Grundbeträgen nach dem VTV und ggf. festen monatlichen Zulagen nach dem ZTV zuzügl. des jeweiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes ermittelt. Soweit kein volles Beschäftigungsjahr vorliegt, wird die tatsächliche Vergütung auf ein Jahr einschließlich des anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes hochgerechnet. Zeitzuschläge und variable Vergütungsbestandteile bleiben unberücksichtigt.

.°.°.

§ 5

Anrechenbare Beschäftigungszeit

- 6 -

- (1) Als anrechenbare Beschäftigungszeit gelten alle Jahre und volle Monate, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ununterbrochen aktiv in den Diensten der C. und der BFS einschließlich einer sich hieran anschließenden LBA-Zeit gestanden Haben, sowie sonstige, tarifvertraglich anerkannte Beschäftigungszeiten, jedoch nicht über den normalen Pensionierungstag hinaus.

.°.°.

§ 6

Altersruhegeld

- (1) Lebenslängliches Altersruhegeld wird gewährt, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet haben und aus den Diensten der C. ausscheiden.

- (2) Das jährliche Altersruhegeld beträgt

- 0,4 % des ruhegeldfähigen Jahreseinkommens bis zum Durchschnitt der im letzten Beschäftigungsjahr geltenden BBG;

zuzüglich

- 1,2 % des den Durchschnitt der im letzten Beschäftigungsjahr geltenden BBG übersteigenden Teils des ruhegeldfähigen Jahreseinkommens,

jeweils multipliziert mit der anrechenbaren Beschäftigungszeit.

§ 16

Anpassung

„Die C. passt jährlich erstmals zum 1.1. des dem Rentenbeginn folgenden übernächsten Jahres die laufenden Versorgungsleistungen um 2 % an. Nach 3 vollen

Kalenderjahren erfolgt eine Anpassung in Höhe der Steigerung der Lebenshaltungskosten eines 4-Personen-Arbeitnehmerhaushaltes mit mittlerem Einkommen (alte Bundesländer) innerhalb des jeweiligen Rentenbezugszeitraumes, wobei die zwischenzeitlichen Anpassungen angerechnet werden. Ist die Steigerung der Lebenshaltungskosten innerhalb dieses Zeitraumes niedriger als die Wirkung der jährlich vorgenommenen Anpassungen, so werden diese Teile der Anpassung im folgenden Dreijahreszeitraum angerechnet.“

Im Anhang 1 zum Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993 wurde u.a. vereinbart:

„ . . .

Sollte die sich nach diesem Tarifvertrag ergebene Leistung zusammen mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung niedriger sein als die Versorgung, die bei Fortbestehen des Beamtenverhältnisses bzw. des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst gezahlt worden wäre, so wird die C. die Leistung aus diesem Tarifvertrag um den Differenzbetrag erhöhen. Im Übrigen bleiben die Bestimmungen den Tarifvertrages unberührt.

. . .“

Im Anhang 2 wurde auszugsweise vereinbart:

„ . . .

Soweit sich die oben genannten Versorgungssysteme in der Zukunft wesentlich ändern, werden die Vertragsparteien Verhandlungen darüber aufnehmen, ob und in welcher Form der Versorgungstarifvertrag der geänderten Rechtsgrundlage unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit anzupassen ist.

. . .“

Auf die Anlage K 2 (Bl. 9-22 d. A.) wird ergänzend verwiesen

Zum damaligen Abschluss des Versorgungstarifvertrages gab es Informationen an die Beschäftigten. In der Information „Transition Transparent“ vom 23.06.1993 (vgl. Anlage K 3; Bl. 23 d. A.) heißt es auszugsweise:

„Die Verhandlungskommissionen von DAG und ÖTV haben am 22.06.1993 dem von der C.-Geschäftsführung vorgelegten Modell einer Betrieblichen Altersversorgung zugestimmt. . . .

. . .

Diese Zusatzrente wurde bewusst so konzipiert, dass der C.-Angestellte im Ruhestand insgesamt mindestens so viel bekommt, als wäre er beim LBA geblieben. Damit ist die Lücke zwischen Nachversicherung und erworbenen Versorgungsansprüchen als Beamter/BAT-Angestellter geschlossen. Eine Anpassung der Zusatzrente um 2 Prozent pro Jahr wird garantiert, alle drei Jahre erfolgt eine Anpassung nach dem Lebenshaltungskostenindex der letzten 3 Jahre, die die 2 Prozent Steigerung mit einschließt.

. . .“

In der Mitarbeiterbroschüre von Juni 1993 (vgl. Anlage K 4, Bl. 231 d. A.) heißt es:

„ . . .

Noch eine Bemerkung zur Sicherheit dieser Betrieblichen Altersversorgung: Das Betriebliche Altersversorgungswerk soll über einen eigenen Tarifvertrag vereinbart werden. Das hat die rechtliche Wirkung, dass die Mitarbeiter, die unter diesem Tarifvertrag einen Arbeitsvertrag eingegangen sind, einen Anspruch auf die darin vereinbarten Leistungen haben, auch wenn dieser Tarifvertrag einmal auslaufen sollte. Nicht einmal mit Zustimmung der Gewerkschaften könnte die C. diese Leistungen kürzen.

. . .“

Unter dem 14.11.2002 schloss die Beklagte letztmals mit der Gewerkschaft ver.di einen Vergütungstarifvertrag (VTV Nr. 7); auf die Anlage zum Schriftsatz der Beklagten vom 25.01.2011 (Bl. 94 ff. d. A.) wird verwiesen. Er war erstmals zum 31.10.2004 kündbar

(§ 12 Abs. 1 VTV Nr. 7). - Mit Wirkung ab 01.11.2004 vereinbarte die Beklagte einen Vergütungstarifvertrag mit der GdF (Gewerkschaft der Flugsicherung e.V.). Tarifverträge zwischen der Beklagten und ver.di wurden seither nicht mehr abgeschlossen.

Im Jahre 2005 vereinbarten die Beklagte und die GdF einen „Versorgungstarifvertrag 2005“.

Der Versorgungstarifvertrag vom 21.08.2009, der zwischen der Beklagten und der GdF abgeschlossen wurde, lautet auszugsweise wie folgt:

„Präambel

Für alle vor 2005 eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt das bisherige Versorgungssystem auf der Grundlage des VersTV 2005 nach der Maßgabe dieses VersTV 2009 (Teil A) weiter. Teil A gilt ferner für alle Empfänger von Versorgungsleistungen aus dem VersTV 1993 oder VersTV 2005 sowie für ehemalige Beschäftigte der C., die mit einer unverfallbaren Anwartschaft vor 2009 ausgeschieden waren.

. . .

§ 16

Anpassung

Die C. passt jährlich erstmals zum 1. Januar des dem Rentenbeginn folgenden übernächsten Jahres die laufenden Versorgungsleistungen um 1,25 % an. Sind während eines Kalenderjahres die Lebenshaltungskosten entsprechend dem vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen Verbraucherpreisindex um mehr als 2,75 % gestiegen, wird die Anpassung zum 1. Januar des Folgejahres nachträglich um die über 1,25 % hinausgehende Steigerungsrate erhöht.“

Ergänzend wird auf die Anlage zum Schriftsatz des Beklagten vom 16.07.2011 (Bl. 191 ff. d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger war als Mitglied des Berufsverbands „Verband Deutscher Flugsicherungstechniker und Ingenieure (FTI)“ e. V. kraft Organisationszugehörigkeit an die von der DAG

bzw. von der ÖTV mit der Arbeitgeberseite abgeschlossenen Tarifverträge gebunden gewesen, später an die von der GDF mit der Arbeitgeberseite abgeschlossenen Tarifverträge.

Vom 01.02.2000 bis zum 31.01.2007 befand sich der Kläger im Vorruhestand.

Der Kläger bezieht seit dem 01.02.2007 von der Beklagten eine betriebliche Altersrente, die monatlich zum Ende des Monats ausgezahlt wird. Sie belief sich ursprünglich auf € 1.600,96. Zum ersten Anpassungstichtag am 01.01.2009 erfolgte eine Anpassung um 2 % auf EURO 1.632,98. Zum 01.01.2010 wurde jedoch nur eine Anpassung um 1,25 % auf EURO 1.653,59 vorgenommen (vgl. dazu das Schreiben der Beklagten vom 25.01.2011, Anlage K 6, Bl. 142 d. A.). Die Gesamtrente des Klägers liegt nicht unter dem Versorgungsniveau eines entsprechenden Beamten.

Bei (mindestens) neun Betriebsrentenempfängern (vgl. Schriftsatz des Klägers vom 09.12.2010, Bl. 50 f. d. A., und Schriftsatz des Klägers vom 24.02.2011, Bl. 137 d. A.) nahm die Beklagte auch zu Beginn des Jahres 2010 eine Anpassung der Renten um 2 % vor. In einem Schreiben an diesen Personenkreis vom 15.06.2010 (vgl. Anlage K 5; Bl. 52 d. A.) erläuterte die Beklagte, dass es bei ehemaligen Mitarbeitern mit Rentenbeginn vor dem 01.11.2004, deren Arbeitsvertrag einen schlichten Verweis auf den VersTV 1993 enthalte, bei der Anpassung um 2 % p. a. verbleibe.

Der Kläger hat die Rechtsauffassung vertreten, dass es sich bei der Bezugnahmeklausel des § 5 des Arbeitsvertrages vom 04.10.1993 um eine statische Verweisung und nicht um eine dynamische Verweisung handle. Auch in dem Informationsblatt vom 23.06.1993 sei ausdrücklich eine jährliche Anpassung von 2 % auf Dauer garantiert worden. In dem weiteren Informationsschreiben sei zugesichert worden, dass „nicht einmal mit Zustimmung der Gewerkschaft die C. diese Leistungen kürzen könnte“. Die Beklagte habe mit der Garantie einer großzügigen, mindestens dem Beamtenniveau entsprechenden betrieblichen Altersversorgung möglichst viele Mitarbeiter davon überzeugen wollen, ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis mit ihr einzugehen. Später sei in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter eine Bezugnahme auf den Versorgungstarifvertrag „in der jeweils gültigen Fassung“

vorgenommen worden. Diese Einschränkung gelte jedoch nicht für den Kläger. Schließlich sei bei vergleichbaren, schriftsätzlich im Einzelnen benannten Betriebsrentnern zum 01.01.2010 eine Anpassung in Höhe von 2 % vorgenommen worden. Der Kläger mache Gleichbehandlung mit diesen Betriebsrentnern geltend.

Der Kläger hat beantragt.

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger € 171,90 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je € 12,25 für jeden Monat beginnend mit dem 01.02.2010 und endend mit dem 01.01.2011 und aus € 24,90 seit dem 01.02.2011 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab dem Monat Februar 2011 über den Betrag von monatlich € 1.653,39 hinaus jeweils weitere € 24,90 monatlich Betriebsrente, fällig jeweils zum Monatsende, zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem jeweiligen ersten des Monats, der auf den Fälligkeitsmonat folgt, zu zahlen;
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die dem Kläger aus § 5 seines Arbeitsvertrages vom 04.10.1993 i. V. m. dem Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993 zustehende betriebliche Altersrente nach Maßgabe des § 16 des Versorgungstarifvertrages vom 07.07.1993 anzupassen.

Die Beklagte hat beantragt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Für den Fall, dass den Anträgen des Klägers ganz oder teilweise stattgegeben wird:

Der Kläger wird verpflichtet, an die Beklagte € 7.477,89 zu zahlen.

Der Kläger hat weiter beantragt.

die Eventualwiderklage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, bei der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel handele es sich nicht um eine statische Verweisung. In § 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages werde auf den Manteltarifvertrag und die diesen ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung verwiesen. In § 42 MTV werde auf einen separaten Versorgungstarifvertrag Bezug genommen. Bei dem Versorgungstarifvertrag handle es sich um einen den Manteltarifvertrag ergänzenden Tarifvertrag. Gegen eine statische Bezugnahmeklausel in § 5 des Arbeitsvertrages spreche die systematische Auslegung des Vertrages. Denn auch in Nr. 3 des Arbeitsvertrages sei die Vergütung so geregelt, dass sie im ersten Moment statisch aussehe. Aber es handle sich hier nur um eine deklaratorische Wiedergabe des damaligen Ist-Zustandes. Es sei nicht gewollt gewesen, dass der Lohn auf Dauer eingefroren werde. Vielmehr sollte der Kläger an den Tarifsteigerungen teilnehmen, was er auch getan habe. Die spätere Änderung der Klausel gehe auf die Überprüfung und Optimierung des Textes zurück. Die Beklagte habe durch die Optimierung der Vertragsklausel keine Änderung hinsichtlich der Rechtsgrundlage der Betriebsrente bei den Beschäftigten erreichen wollen. Auch Sinn und Zweck der Regelung würden für eine dynamische Bezugnahme sprechen. Der Kläger habe an der Gehaltsentwicklung des GdF-Tarifwerks teilgenommen. Auch die betriebliche Altersversorgung sei auf dieser Basis berechnet worden. Ab November 2004 seien die Tarifverträge mit der Spartengewerkschaft abgeschlossen worden. Diese hätten zu einem wesentlich höheren Entgelt der Beschäftigten geführt. Wenn die Versorgung sich nach dem ver.di-Tarifwerk richten solle, so wäre von dem letzten mit ver.di abgeschlossenen Entgelttarifvertrag für die Berechnung auszugehen. Ansonsten handele es sich um „Rosinenpickerei“. Aus der Präambel des Versorgungstarifvertrages 2009 ergebe sich eindeutig der Wille der Tarifvertragsparteien, diesen auf Bezieher von Versorgungsleistungen anzuwenden.

Die Beklagte hat weiter vorgetragen, die Informationsmaterialien hätten keine rechtsverbindlichen Zusagen enthalten. Es fehle am Rechtsbindungswillen. Die Kommunikationsstelle habe auch keine rechtsverbindlichen Zusagen hinsichtlich der Betriebsrente ma-

chen können. Die Beklagte habe neben dem Tarifvertrag auch nicht eine weitere Anspruchsgrundlage für die Betriebsrente durch die Informationsbroschüren schaffen wollen.

Die Beklagte hat weiter ausgeführt, sie nehme die Anpassung gemäß § 16 Versorgungstarifvertrag 1993 für die Rentner vor, die vor dem 01.11.2004 in Altersrente gegangen seien. Bis zu diesem Zeitpunkt hätten die ver.di-Tarifverträge gegolten. Diese hätten ein erheblich niedrigeres Entgelt, welche zur Berechnung der betrieblichen Altersrente herangezogen worden sei, enthalten. Insoweit habe sich die Beklagte für eine Stichtagsregelung entschieden. - Wegen des weiteren Vortrages hierzu wird ergänzend auf den Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 16.07.2011, Seite 6 ff. (Bl. 184 ff. d. A.) Bezug genommen.

Die Eventualwiderklage hat die Beklagte damit begründet, dass sie für den Fall einer Anpassungspflicht nach dem Versicherungstarifvertrag 1993 an den Kläger bisher zuviel Rente bezahlt habe. Das der Rente zugrunde liegende Gehalt müsse sich dann nach dem letzten ver.di-Tarifvertrag richten. Denn ver.di als Tarifvertragsverhandlungspartner könne den Versicherungstarifvertrag nur so gemeint haben, dass als versorgungsfähige Grundvergütung die zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarte oder in der Folge zu vereinbarende Grundvergütung gelten solle.

Der Kläger hat erwidert, dass der von der Beklagten genannte Grund für eine differenzierte Behandlung der Betriebsrentner nicht überzeuge. Stichtagsregelungen wären nicht per se zulässig. Vielmehr bedürften sie eines sachlichen Grundes. Ein solcher sei nicht gegeben. Das Informationsmaterial sei rechtlich als Gesamtzusage zu werten. Auf jeden Fall müsse die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag im Lichte des Informationsmaterials ausgelegt werden. - Die Widerklage sei abzuweisen. Die Zusage auf betriebliche Altersversorgung gemäß dem Versorgungstarifvertrag 1993 sei eine endgehaltsbezogene Zusage. Daher richte sich die Höhe nach dem Endgehalt des Klägers zu dem Zeitpunkt, zu dem dieser in Rente gegangen sei. Es sei irrelevant, ob in § 3 des Arbeitsvertrages hinsichtlich des Arbeitsentgeltes eine statische oder dynamische Bezugnahme gewollt gewesen sei. Der Kläger sei Gewerkschaftsmitglied der GdF und habe aufgrund des Günstigkeitsprinzips Anspruch auf die tariflichen Lohnerhöhungen gehabt.

Der Kläger hat schließlich geltend gemacht, die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag sei unklar gefasst. Daher verstoße sie gegen § 305 c Abs. 2 BGB. Auslegungsprobleme würden zu Lasten des Verwenders gehen.

Hinsichtlich des Parteivortrages erster Instanz wird ergänzend Bezug genommen auf die Schriftsätze des Klägers vom 29.10.2010, vom 09.12.2010, vom 24.02.2011 und vom 23.07.2011, auf die Schriftsätze der Beklagten vom 25.11.2011 und vom 16.07.2011 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 12.08.2011.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage mit Endurteil vom 12.08.2011 – 37 Ca 13605/10 – als unbegründet abgewiesen.

Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der Kläger keinen Anspruch auf eine Anpassung nach dem Versorgungstarifvertrag 1993 habe. Die Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages vom 04.10.1993 stelle keine statische Verweisung, sondern nur einen deklaratorischen Hinweis auf den Ist-Zustand dar, wie ihre Auslegung ergebe. Ein Anspruch auf die begehrte Anpassung ergebe sich auch nicht aus dieser Klausel in Verbindung mit § 305c BGB; denn es gebe vorliegend keinen Zweifel, dass die Klausel ein deklaratorischer Hinweis sei. Auch ein Anspruch aus Gesamtzusage scheide aus; die vom Kläger zitierten Informationsmaterialien stellten keine eigenständige Rechtsgrundlage dar, es handle sich nur um Informationen über einen noch abzuschließenden Tarifvertrag. Ein Rechtsbindungswille sei nicht erkennbar. Ein Anspruch folge schließlich nicht aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Die Stichtagsregelung der Beklagten sei sachgerecht, da ein Betriebsrentner, der vor dem Stichtag in Rente gegangen sei, eine niedrigere Rente erhalte, weil diese nach dem Entgelt aus dem Einheitstarifvertrag von ver.di berechnet worden sei. Die Beklagte könne die Rente der ausgeschiedenen Mitarbeiter, bei denen ein niedrigeres Endgehalt zu Grunde gelegt worden sei, höher anpassen; ein Sachgrund sei insoweit erkennbar.

Ergänzend wird wegen der Erwägungen des Arbeitsgerichts auf die angefochtene Ent-

scheidung (Bl 238 ff. d. A.) Bezug genommen.

Gegen dieses Urteil, das dem Klägervorteiler am 22.08.2011 zugestellt wurde, wendet sich der Kläger mit seiner am 14.09.2011 eingelegten und am 24.10.2011, einem Montag, begründeten Berufung.

Unter Wiederholung und teilweiser Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens macht der Kläger weiter geltend, dass in seinem Arbeitsvertrag statisch auf den Versorgungstarifvertrag 1993 verwiesen worden sei. Darüber hinaus ergebe sich die Pflicht der Beklagten zur jährlichen Anpassung um 2 % auch aus Gesamtzusage und aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung.

Dass eine statische Bezugnahme vorliege, ergebe sich aus dem Wortlaut des § 5 seines Arbeitsvertrages; eine Jeweiligkeitsklausel fehle. Dass eine solche in späteren Arbeitsverträgen ergänzt worden sei, spreche ebenfalls für seine Auffassung. Auch der Inhalt der Mitarbeiterbroschüre stütze seine Auffassung. Die gegenteilige Auslegung des Arbeitsgerichts könne seinerseits nicht nachvollzogen werden. Erst recht gelte dies für die unterbliebene Anwendung des § 305c BGB.

Das Arbeitsgericht habe auch die Zusicherung der Beklagten in der Mitarbeiterbroschüre aus dem Juni 1993 unrichtig bewertet. Es werde in der erstinstanzlich zitierten Passage über die Information hinaus garantiert, dass die sich aus dem kurz vor dem Abschluss stehenden Versorgungstarifvertrag ergebenden Leistungen nicht gekürzt werden könnten, auch nicht mit Zustimmung der Gewerkschaften. Zumindest müsste diese Passage bei der Auslegung der streitbefangenen Bezugnahmeklausel berücksichtigt werden, was das Arbeitsgericht unterlassen habe.

Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht auch angenommen, der Kläger könne sich nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Es obliege dem Arbeitgeber darzulegen, wie groß der begünstigte Personenkreis sei, wie er sich zusammensetze, wie er abgegrenzt sei und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehöre. Die Beklagte habe keinen sachlichen Grund genannt, der die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte. Der Hinweis

auf den „schlichten Verweis“, der sich in den Arbeitsverträgen der Begünstigten befinde, sei ebenso im Arbeitsvertrag des Klägers enthalten. Auch die Stichtagsregelung helfe der Beklagten nicht, schon weil der Kläger bereits zum 31.01.2000 und damit vor dem 01.11.2004 bei der Beklagten ausgeschieden sei. Selbst wenn dies nicht der Fall wäre, müsste ein Sachgrund verneint werden. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht unterstellt, die tarifliche Vergütung der Belegschaft wäre nicht angepasst worden, wenn der Wechsel der Gewerkschaft nicht erfolgt wäre. Ob die Gewerkschaft ver.di einen höheren oder niedrigeren Tarifabschluss ausgehandelt hätte als die GdF, sei spekulativ.

Er halte daran fest, dass die Bezugnahmeklausel auf den Versorgungstarifvertrag in den Arbeitsvertragsformularen der Beklagten erst geändert worden sei, als grundsätzlich keine Übertritte vom Beamten- in das Arbeitsverhältnis mehr erfolgt seien.

Nicht gefolgt werden könne dem Vortrag der Beklagten, es spreche für eine dynamische Verweisung, dass der Versorgungstarifvertrag in der Fassung vom 14.11.2002 unverändert geblieben sei. Es widerspreche jeder Logik, wenn eine nachträglich vorgenommene Benennung durch die Tarifvertragsparteien dazu führen würde, dass eine arbeitsvertragliche Verweisung von einer statischen zu einer dynamischen Bezugnahme werde.

Fehl gehe die Auffassung der Beklagten, dass die Versorgungszusage als endgehaltsbezogene Zusage so verstanden werden könne, dass das letzte Gehalt aus der Tarifvereinbarung mit einer bestimmten Gewerkschaft maßgeblich sein solle. Das könne von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt gewesen sein, wie sich aus der hypothetischen Überlegung ergebe, dass dann bei einem Gewerkschaftswechsel kurz nach dem Jahre 1993 das damalige Gehalt für die Jahrzehnte später zu zahlende Betriebsrente maßgeblich gewesen wäre.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 12.08.2011, Az.: 37 Ca 13605/10, auf die Berufung des Klägers abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger EURO 171,90 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je EURO 12,25 für jeden Monat beginnend mit dem 01.02.2011 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab dem Monat Februar 2011 über den Betrag von monatlich EURO 1.653,39 hinaus jeweils weitere EURO 24,90 monatliche Betriebsrente, fällig jeweils zum Monatsende, zuzüglich Zinsen für in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem jeweiligen ersten des Monats, der auf den Fälligkeitsmonat folgt, zu zahlen,
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die dem Kläger aus § 5 seines Arbeitsvertrages vom 04.10.1993 in Verbindung mit dem Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993 zustehende betriebliche Altersrente nach Maßgabe des § 16 des Versorgungstarifvertrages vom 07.07.1993 anzupassen.

Die Beklagte beantragt

die Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte hält ihren erstinstanzlich erhobenen Hilfswiderklageantrag in der Berufungsinstanz nicht aufrecht; der Kläger hat der Rücknahme der Widerklage vorsorglich zugestimmt.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts; der Kläger habe nicht darzulegen vermocht, warum eine andere Entscheidung geboten sein solle. Sie wiederholt ihre Auffassung, dass eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag grundsätzlich als dynamische Verweisung zu verstehen sei. Mit der späteren Anfügung des Zusatzes „in der jeweils geltenden Fassung“ sei lediglich ein denkbarer Widerspruch zur eindeutigen und dynamischen Verweisung in § 1 des Arbeitsvertrages klargestellt worden. Entgegen der klägerischen Darlegungen treffe es nicht zu, dass diese Ergänzung zu einem Zeitpunkt erfolgt sei, zu dem keine Übertritte vom Beamten- in das Arbeitsverhältnis mehr erfolgt seien. Bei

Übertritten von Beamten in das Angestelltenverhältnis im Jahre 1996 sei die um die Jeweiligkeitsklausel ergänzte Fassung des § 5 verwendet worden. Wenn im Arbeitsvertrag das Datum des Versorgungstarifvertrages genannt worden sei, sei dies darauf zurückzuführen, dass es sich dabei um einen Namensbestandteil des Tarifvertrages handle.

Die vom Kläger in Bezug genommene Mitarbeiterbroschüre aus dem Juni 1993 habe nicht den Inhalt des Arbeitsvertrages, sondern die Ausgestaltung des Tarifvertrages erläutert. In der Mitarbeiterbroschüre sei, wie schon ausgeführt, keine eigenständige Zusage zu sehen.

Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz helfe dem Kläger nicht. Das vom Kläger herangezogene Schreiben stelle nur eine knappe Mitteilung des Inhalts dar, dass eine Prüfung eingegangener Eingaben dazu geführt habe, dass die Anpassung in einzelnen Fällen nach dem Versorgungstarifvertrag 1993 vorgenommen werden müsse. Ihre volle Motivlage habe die Beklagte darin nicht offengelegt. Sie habe sich der Einfachheit halber auf die Darstellung beschränkt, dass der „schlichte Verweis“ auf den Versorgungstarifvertrag 1993 den Grund für ihr Vorgehen darstelle.

Wenn der Kläger geltend mache, er sei bereits zum 31.01.2000 bei der Beklagten ausgeschieden, sei dies unzutreffend. Zwar sei er damals aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden, er habe sich jedoch im Vorruhestand und damit im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten befunden.

Zu Unrecht werfe der Kläger dem Arbeitsgericht vor, es unterstelle, dass die tarifliche Vergütung der Belegschaft ohne Gewerkschaftswechsel nicht angepasst worden wäre. Das Gericht habe lediglich die Frage beurteilt, welcher Tarifvertrag denn gelten würde, wenn der Kläger mit seiner Auffassung Recht haben sollte. Wäre der ver.di-Tarifvertrag von 1993 maßgeblich, dann hätte für die Beschäftigten, auf die nicht die GdF-Tarifverträge anzuwenden waren, ab 2004 eine Tarifierhöhung nicht mehr gegolten.

Zu beachten sei schließlich, dass der Kläger von den Tarifierhöhungen, die mit der DGF vereinbart worden seien, profitiert habe. Dies bedeute, dass ohne diese Tarifierhöhungen die letzte ver.di-Vergütung für die Versorgungsberechnung maßgeblich gewesen wäre.

Die Beklagte habe aber zu Gunsten des im Vorruhestand befindlichen Klägers die Tarifierhöhungen mit der GDF in die Berechnungen einbezogen.

Ergänzend wird wegen des Parteivorbringens zweiter Instanz auf die Schriftsätze des Klägers vom 24.10.2011 und vom 03.01.2012, auf die Schriftsätze der Beklagten vom 09.12.2011 und vom 05.01.2012 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 11.01.2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig und ganz überwiegend begründet.

I.

Das Rechtsmittel ist gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig; insbesondere ist es fristgemäß eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 11 Abs. 4, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519 Abs. 2, 520 Abs. 3 ZPO).

II.

Die Berufung hat auch in der Sache zum ganz überwiegenden Teil Erfolg, weil die Klageanträge – mit einer geringen Ausnahme hinsichtlich eines Teils der Zinsen – begründet sind.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist die Beklagte verpflichtet, die Anpassung der Betriebsrente des Klägers nach § 16 des Versorgungstarifvertrages vom 07.07.1993 vorzunehmen, was antragsgemäß festzustellen war; hieraus resultieren auch die begehrten Nachzahlungen, die im Jahre 2010 monatlich EURO 12,25 brutto, ab dem Jahre 2011 monatlich EURO 24,90 brutto betragen.

1. Das Berufungsgericht folgt der Auffassung des Klägers, dass die Abrede in § 5 seines Arbeitsvertrages vom 04.10.1993 eine statische Verweisung auf den Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993 darstellt. – Dies ergibt die Auslegung nach den in §§ 133, 157 BGB enthaltenen Grundsätzen

Nach dem Wortlaut des § 5 des Arbeitsvertrages richtet sich die Versorgung des Klägers nach dem dort ausschließlich genannten und klar bezeichneten Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993. Einen Anhaltspunkt für eine Einschränkung seiner Geltung, gleich welcher Art, enthält die knappe Formulierung des § 5 des Arbeitsvertrages nicht.

Dass die Regelung auch wörtlich zu nehmen und nicht anders gemeint war, durfte der Kläger auch wegen der Art und Weise annehmen, in der die Beklagte in den Monaten vor dem Vertragsabschluss für einen Übertritt vom Beamten– ins Angestelltenverhältnis durch Thematisierung der „Zusatzrente“ geworben hatte.

Aus Sicht der angesprochenen Beschäftigten waren die Kernaussagen der In-

formation „Transition Transparent“ vom 23.06.1993 (Anlage K 3; Bl. 23 d. A.) wie auch der Mitarbeiterbroschüre vom Juni 1993 (Anlage K 4; Bl. 231 d. A.) die günstige inhaltliche Ausgestaltung der Betriebsrente, die die Lücke zwischen der gesetzlichen Rente für Angestellte und der Beamtenversorgung (zumindest) schließen würde, und die dauerhafte Verlässlichkeit dieses Versorgungsniveaus. Wenn die Konzeption der Zusatzrente dahingehend beschrieben wurde, dass der C.-Angestellte „im Ruhestand“ mindestens soviel bekommen werde, als wäre er beim LBA geblieben, durfte dies – in zeitlicher Hinsicht – so verstanden werden, dass die gesamte Lebensphase des Ruhestandes gemeint war. Wenn nachfolgend eine Anpassung um 2 % pro Jahr „garantiert“ wurde, und auch hier keinerlei Relativierung angedeutet wurde, erwartete der angesprochene Mitarbeiter zu Recht eine dauerhaft verlässliche Ausgestaltung seiner Altersversorgung zu den beschriebenen Konditionen.

Es ist zwar richtig, dass beide Unterlagen zum Ausdruck bringen, dass die Betriebsrente durch Tarifvertrag geregelt werde, und dass dessen Inhalt und nicht der Inhalt der Arbeitsvertragstexte Gegenstand der Information war. Der Annahme, damit sei wegen des den Tarifparteien rechtlich zustehenden Handlungsspielraums hinsichtlich der Abänderung tariflicher Regelungen den Adressaten der genannten Unterlagen hinreichend deutlich vor Augen geführt worden, der Inhalt der angepriesenen Regelungen stünde unter einem entsprechenden Vorbehalt, ist jedoch nicht zu folgen. Dies wäre zu erwägen gewesen, wenn sich die Ausführungen an rechtskundige Adressaten gerichtet hätten; dies war hier aber nicht der Fall.

Überdies rechtfertigten die Ausführungen in der Mitarbeiterbroschüre die Annahme der Beschäftigten, die tarifvertraglich vereinbarten Leistungen könnten ihnen nicht entzogen werden, selbst wenn der Tarifvertrag „einmal auslaufen sollte“, wenn sie nur unter diesem Tarifvertrag einen Arbeitsvertrag eingegangen seien. Diese Angabe bestätigte nicht nur den Eindruck zeitlich unbegrenzter Beständigkeit der wiedergegebenen Regelungen, sondern berechtigte die Mitarbeiter zur Annahme, der Abschluss des Arbeitsvertrages habe entscheidenden Anteil an der verlässlichen Sicherung der im konkret bezeichneten Ta-

rifvertrag enthaltenen Rentenleistungen (einschließlich ihrer stetigen Erhöhung).

Vor dem Hintergrund dieser Informationslage durfte der Kläger wie jeder andere Mitarbeiter die lapidare Formulierung in § 5 des ihm vorgelegten Arbeitsvertrages als Umsetzung der Ankündigung, ein (zumindest) dem eines Ruhestandsbeamten entsprechendes Versorgungsniveau dauerhaft zu gewährleisten ansehen, die Klausel mithin als statische Bezugnahme verstehen.

An diesem Ergebnis ändert der Umstand nichts, dass § 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages vom 04.10.1993 eine dynamische Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag und u. a. auf die ihn ergänzenden Tarifverträge enthält, zu denen auch der Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993 zu zählen ist. Vor dem geschilderten Hintergrund musste die Regelung in § 5 als Ausnahme von dem in § 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages vereinbarten Grundsatz aufgefasst werden.

Auch die Abrede in § 3 des Arbeitsvertrages rechtfertigt unter systematischen Gesichtspunkten kein anderes Verständnis des § 5 des Arbeitsvertrages, wie das Arbeitsgericht angenommen hat.

Denn die Formulierungen in § 3 („ist eingruppiert“, „beträgt“) weisen auf den deklaratorischen Charakter seines Inhalts hin; die Geltung der (dynamischen) Verweisung in § 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages werden damit notwendig vorausgesetzt, womit sie nicht abgedungen, sondern bestätigt werden.

Die Klausel in § 5 war aber – wie erläutert – vor dem Hintergrund des zitierten Informationsmaterials als konstitutive Vereinbarung zu verstehen, so dass es unerheblich ist, ob seine Formulierung bei isolierter Betrachtung auch als nur deklaratorischer Hinweis auf die Geltung des Versorgungstarifvertrages ausgelegt werden könnte.

Soweit die Beklagte geltend machen will, dass die spätere Entwicklung der Tariflandschaft im Bereich der Flugsicherung unter dem Gesichtspunkt von Sinn

und Zweck der Regelung in die Auslegung des Arbeitsvertrages aus dem Jahre 1993 einfließen solle, vermag das Berufungsgericht dies nicht nachzuvollziehen.

Die Regel, dass Bezugnahmen in Formulararbeitsverträgen auf die für die betriebliche Altersversorgung maßgeblichen Bestimmungen dynamisch auszulegen sind (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 27.06.2006 – 3 AZR 255/05, BAGE 118, 326-339, Juris), kann wegen der Besonderheiten des vorliegenden Falles hier nicht zum Tragen kommen.

2. Gegen die Höhe der vom Kläger beanspruchten Differenzbeträge wendet sich die Beklagte nur mit dem Argument, dass der Kläger nicht nach ver.di-Regeln die Erhöhung der auf der Basis der mit der DGF vereinbarten Entgelte berechneten Betriebsrente verlangen könne. Dieses Argument geht jedoch fehl.

Dem Versorgungstarifvertrag vom 07.07.1993 ist nicht zu entnehmen, dass nur das (letzte) Entgelt nach einem von den vertragsschließenden Gewerkschaften (DAG, ÖTV) bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin (ver.di) mit der Beklagten vereinbarten Tarifvertrag der Betriebsrentenberechnung zu Grunde zu legen wäre. Wenn auch § 4 Abs. 1 des Versorgungstarifvertrages vom 07.07.1993 die Geltung des „VTV“ und des „ZTV“ zu Grunde legt, so zeigt die Norm doch, dass es (grd.) auf die Vergütung im letzten Beschäftigungsjahr vor Eintritt des Versorgungsfalles (neben der anrechenbaren Beschäftigungszeit gemäß § 5) ankommen soll. Mit diesen grundlegenden Gedanken ist es in der Tat unvereinbar, eine zeitlich frühere Einkommenssituation zu Grunde zu legen. Darauf hat der Kläger zu Recht hingewiesen.

3. Die übrigen Fragen, die von den Parteien angesprochen wurden, müssen mangels Entscheidungserheblichkeit auf sich beruhen.

4. Die zugesprochenen Zinsen finden ihre Grundlage in § 288 Abs. 1 BGB.

Soweit der Kläger aber auch Zinsen für die erst künftig fällig werdenden Differenzbeträge geltend gemacht hat, war seine Klage mangels Anspruchsgrundlage abzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

IV.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zuzulassen.

Dieses Urteil kann daher nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung vor dem Bundesarbeitsgericht angefochten werden.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

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

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

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

oder

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

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

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

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die

Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom
09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter
<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dyszak

Wolf

Kleehaupt