



## Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

gegen

D.  
D-Straße, D-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte E.  
E-Straße, E-Stadt

hat die 25. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2016 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Kremerskothen und die ehrenamtlichen Richter Musch und Karl

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 13.526,64 festgesetzt.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Höhe der Versorgungsbezüge.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.07.1995 als Abteilungsleiter mit zusätzlichen Geschäftsführerpositionen bei Objektgesellschaften beschäftigt.

Mit Schreiben vom 05.04.1995 (Bl. 44 – 46 d.A.) teilte die Beklagte dem Kläger u.a. Folgendes mit:

„Die Bank bietet Ihnen bei Bewährung nach spätestens 10 Jahren einen Versorgungsvertrag an, der eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bzw. Vorschriften gewährleistet. (...). Die Richtlinien unserer Versorgungskasse liegen bei. Die Leistungen der Versorgungskasse werden – wie beim Versorgungsrecht – im Prinzip nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bzw. Vorschriften ermittelt. In jedem Fall sind danach grundsätzlich 13 Monatsgehälter versorgungsfähig.

(...)“

Unter dem Datum 01.01.2000 erhielt der Kläger von der Beklagten einen Arbeitsvertrag mit Versorgungszusage (Bl. 36 – 42 d.A.). Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

#### **„§ 4. Bezüge**

- (1) Der Mitarbeiter erhält ein Jahresfestgehalt in Höhe von 176.626,31 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 Beklagten F mit dem Gesamtpersonalrat in ihrer jeweils gültigen Fassung.

(..)

#### **§ 6. Geltung allgemeiner Anordnungen**

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.

(...)

#### **§ 14. Höhe der Versorgungsbezüge.**

- (1) Die Bank verpflichtet sich, dem Mitarbeiter im Versorgungsfall (§ 11, § 12 und § 13 Abs. 2 a bb, b und c dieser Versorgungszusage) 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 nach § 4 Abs. 1, das dem Mitarbeiter 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
- (....)

#### **§ 19. 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.

Soweit im Vertrag nicht ein anderes bestimmt ist, gelten zusätzlich die für die Versorgung der bayerischen Staatsbeamten jeweils maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften mit Ausnahme der Vorschriften über das Übergangsgeld und das Besoldungsdienstalter entsprechend.

(...)“

Die Grundsätze des Vergütungssystems für die außertariflich Beschäftigten waren bei der Beklagten durch Dienstvereinbarungen geregelt. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Anstellungsvertrages und der Erteilung der hiermit verbundenen Versorgungszusage galt die „Dienstvereinbarung über die Grundsätze des Vergütungssystems für die außertariflich Beschäftigten der Beklagten F vom 26. Oktober 1999 (Dienstvereinbarung 1999) (Bl. 134 – 139 d.A.), die u.a. Regelungen zu Funktionsstufen, der Funktionseinwertung, zu Gehaltsbändern und zum Jahresfestgehalt enthielt. Zu den Jahresfestgehältern hieß es u.a.

#### **„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. (...)“

Unter dem Datum des 08.12.2009 schlossen die Beklagte und der bei ihr bestehende Gesamtbetriebsrat die „Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der Beklagten“ („Dienstvereinbarung AT-Vergütungssystem“) (Bl. 140 – 146 d.A.), die die Dienstvereinbarung 1999 mit Wirkung zum 01. Januar 2010 ablöste. Hierin ist in Ziffer 5. Folgendes geregelt:

#### **„5. Jahresfestgehalt**

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

(...)

#### **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 Mindestbeitrag 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 Jahresfestgehaltes 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.“

Mit Wirkung zum 01.01.2010 wurde der Kläger in das neue Vergütungssystem eingruppiert. Ihm wurde mit Schreiben vom 11.01.2010 (Bl. 81 – 84 d.A.) mitgeteilt, dass sein bisheriges Jahresgehalt in Höhe von 117.141,12 € versorgungsfähig sei.

In den FAQ zum neuen Vergütungssystem 2010, Stand 24.02.2010 (Bl. 72 – 79 d.A.), ist unter dem Stichpunkt „Versorgungsfähigkeit Jahresfestgehalt“ und dem Unterpunkt „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 Tarifiedynamisierung 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 Tarifierfassung nicht über dem versorgungsfähigen Gehalt liegt, wird auch das versorgungsfähige Gehalt nicht erhöht.“

Der Kläger erhielt zwei Gehaltserhöhungen in Höhe von jeweils 2.400,- € für ein volles Kalenderjahr. Mit Schreiben vom 27.01.2011 (Bl. 85 d.A.) und 02.07.2012 (Bl. 87 d.A.) verwies die Beklagte bezüglich der Versorgungsfähigkeit auf die Regelungen in der Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der Beklagten bzw. in den Richtlinien der Versorgungskasse G.

Der Kläger erhielt über das unstrittige Jahresfestgehalt hinaus jährlich einen Beitrag zur Direktversicherung in Höhe von zuletzt 1.533,88 € auf Basis einer individuellen Vereinbarung vom 09.04.1996 (Bl. 89 – 90 d.A.).

Der Kläger trat mit Wirkung vom 31.10.2014 in den vorzeitigen Ruhestand auf der Grundlage des Aufhebungsvertrages vom 04.06.2014/20.06.2014 (Bl. 48 – 54 d.A.). Dieser enthält u.a. folgende Regelungen:

**„9. Vorzeitiger bzw. endgültiger Ruhestandseintritt; Ruhegehalt; Beihilfe  
(...)“**

9.5 Das Ruhegehalt wird entsprechend den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nach den jeweils für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften berechnet mit folgender Maßgabe:

- 7 -

-Die dem Versorgungssatz zugrunde liegende versorgungsfähige Dienstzeit endet zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ruhestandseintritts.

- Als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten gelten die im Versorgungsvertrag genannten Zeiten.

- Grundlage für die Bemessung des monatlichen Ruhegehalts ist für AT-Beschäftigte 1/12 des gemäß Ziff. 5.4.1. der Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der Beklagten vom 08.12.2009 in der Fassung der Änderung der Dienstvereinbarung vom 14.12.2010 versorgungsfähigen Jahresfestgehalts, das dem Mitarbeiter vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt wurde (Vollzeitbasis). Grundlage für die Bemessung des monatlichen Ruhegehalts ist für Tarifbeschäftigte das Grundgehalt, das dem Mitarbeiter auf der Grundlage des vor dem Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand maßgeblichen Tarifvertrags zuletzt gezahlt wurde (Vollzeitbasis). Laufende Zulagen sind nur dann versorgungsfähig, soweit sie ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnet sind. (...)

9.6 Der Versorgungssatz beträgt bei unverändertem Beschäftigungsgrad vom 01.11.2014 bis 30.04.2015 71,75%. Ab dem 01.05.2015 berechnet sich der Versorgungssatz nach den jeweils geltenden Regelungen des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes (BayBeamtVG) und beträgt bei unverändertem Beschäftigungsgrad nach heutigem Stand 66,46% erdienter Versorgungssatz ohne Abschlag).“

Die Entgeltabrechnung des Klägers für den Monat Oktober 2014 sieht ein „versorgungsfähiges Gehalt“ in Höhe von 10.711,77 € und ein „nicht versorgungsfähiges Gehalt“ in Höhe von 425,93 € vor (Bl. 56 d.A.).

Die Beklagte berechnete das Ruhegehalt des Klägers auf der Grundlage des versorgungsfähigen Aktivgehalts in Höhe von 10.711,77 € in Höhe von 7.685,69 € brutto. Mit Schreiben vom 27. August 2014 teilte die Beklagte dem Kläger die Höhe der versorgungsfähigen Bezüge mit (Bl. 58 – 60 d.A.). Der Kläger widersprach dem zunächst 5 Monate lang nicht.

Am 01.07.2015 wurden die Tarifentgelte bei der Beklagten um 2,1% erhöht.

Mit seiner am 27.08.2015 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Klage begehrt der Kläger ein höheres Ruhegehalt.

Er ist der Ansicht, dass die in der Oktoberabrechnung als „nicht versorgungsfähig“ gekennzeichneten 425,93 Euro ruhegehaltstfähig seien, so dass für die Zeit vom 01.11.2014 bis 30.04.2015 bei einem Versorgungssatz von 71,75% ein Anspruch in Höhe von 305,60 Euro brutto monatlich bestehe. Ab dem 01.05.2015 bestehe ein monatlicher Anspruch in Höhe von 283,07 Euro brutto unter Zugrundelegung eines Versorgungssatzes von 66,46%.

Ab dem 01.07.2015 habe er Anspruch auf eine Tarifierhöhung in Höhe von 2,1%, so dass das als „nicht ruhegehaltstfähig“ gekennzeichnete Entgelt 434,87 Euro brutto betrage, hiervon 66,46% seien 289,01 Euro brutto monatlich, auf die er einen Anspruch habe.

Auch die Direktversicherung sei ruhegehaltstfähig, so dass für den Zeitraum vom 01.11.2013 bis 30.04.2015 ein Anspruch in Höhe von 91,71 Euro brutto monatlich bestehe, ab dem 01.05.2015 bis 30.06.2015 84,95 Euro brutto monatlich, ab dem 01.07.2015 unter Berücksichtigung der Tarifierhöhung 86,73 Euro brutto monatlich.

Aus § 6 des Arbeitsvertrages ergebe sich, dass nach dem Willen der vertragsschließenden Parteien die Regeln zur Altersversorgung, soweit sie im Arbeitsvertrag geregelt sind, nicht zur Disposition durch Dienstvereinbarung stehen. In der Folge sei auch die Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung der Beklagten vom 19.11.2009 unerheblich.

Die Versorgungszusage enthalte in § 14 eine Regelung zur Höhe der Versorgungsbezüge. Es lasse sich dem Wortlaut nicht entnehmen, dass die Beklagte frei bestimmen könne, welchen Teil der Bezüge sie als ruhegehaltstfähig ansehe und welche nicht. Das Beamtenversorgungsrecht sei streng davon geprägt, dass feste und dauerhafte Dienstbezüge grundsätzlich ruhegehaltstfähig seien. Dies lasse sich aus Art. 12 Abs. 1 Nr. 1 BayBe-

amtVG entnehmen. Im Übrigen müsse die Beklagte billiges Ermessen ausüben. Hierzu habe sie nicht vorgetragen.

Auch die Systematik lasse nur den Schluss zu, dass das gesamte Jahresfestgehalt ruhegehaltstfähig sein müsse. § 14 Abs. 1 verweise in Satz 1 auf die für bayerische Staatsbeamte geltenden Vorschriften, in Satz 2 erfolge die Festlegung der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes in Höhe von 1/12 des ruhegehaltstfähigen Jahresfestgehalts und Satz 3 enthalte die Regelung für Zulagen, die nur dann versorgungstfähig seien, wenn diese ausdrücklich als versorgungstfähig bezeichnet seien.

Dies bedeute, dass die Beklagte die Regelung getroffen habe, dass Zulagen nur versorgungstfähig seien, wenn sie auch als versorgungstfähig bezeichnet würden. In Bezug auf das Jahresfestgehalt sei eine solche Regelung nicht getroffen. Eine Gestaltungsmöglichkeit bestehe daher nur für Zulagen, nicht jedoch bei weiteren festen dauerhaften Gehaltsbestandteilen. Gerade die Bezahlung der Beiträge zur Direktversicherung sei nicht widerprüflich ausgestaltet worden.

Die Versorgungszusage mache durch den Verweis auf die Berechnung der Versorgungshöhe entsprechend der Versorgung bayerischer Staatsbeamten den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation zur Bemessungsgrundlage. Die beinhalte eine klare Ausrichtung am letzten Gehalt, gegen die die Praxis der Beklagten verstoße.

Die Rentenversicherungsfreiheit in der Versorgungszusage zeige eine besondere enge Ausrichtung an den Maßstäben des Beamtenversorgungsrechts.

§ 14 des Arbeitsvertrages sei AGB-rechtswidrig. Bei dem Einschub des Wortes „ruhegehaltstfähig“ vor dem Wort Jahresfestgehalt in § 14 Abs. 1 Satz 2 des Versorgungsvertrages handele es sich um eine überraschende Klausel im Hinblick auf die äußere Gestaltung und den Inhalt der Regelung. Insbesondere im Hinblick darauf, dass die Beklagte bis zum Jahr 2009 keine Differenzierung vorgenommen habe, sei die Bedeutung des Wortes „ruhegehaltstfähig“ in der Regelung des § 14 des Versorgungsvertrages sowohl im Hin-

blick auf die äußere Gestaltung als auch auf den Inhalt, dem ihm die Beklagte zuspreche, überraschend. Die Klausel sei auch teilbar.

Darüber hinaus sei die Klausel intransparent, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die Reichweite der vertraglichen Regelung sei nicht erkennbar und somit intransparent. Im Übrigen werde der Kläger durch diese Formulierung unangemessen benachteiligt. Schließlich sei die Einschränkungsmöglichkeit durch das Wort „ruhegehaltstfähig“ gegen § 308 Nr. 4 BGB unwirksam. Hierin liege ein unzulässiger Änderungsvorbehalt.

Der Arbeitsvertrag sei nicht dienstvereinbarungsoffen. Die Dienstvereinbarung gelte nur insoweit, wie das Arbeitsverhältnis nicht durch den Arbeitsvertrag geregelt ist. Dort befände sich jedoch eine unbedingte Fixierung des Ruhegeldes.

Selbst wenn man von einer Anwendbarkeit der Dienstvereinbarung ausgehen würde, müsse die kollidierende Regelung im Sinne des Günstigkeitsprinzips aufgelöst werden.

Der Anspruch auf die Berechnung der Versorgungshöhe auf der Grundlage des gesamten Jahresfestgehalts bestehe auch aus betrieblicher Übung. Die Beklagte habe bis einschließlich 2009 jeweils das gesamte Jahresfestgehalt ohne Einschränkung für versorgungsfähig behandelt.

Der Anspruch ergebe sich zudem aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Unterscheidung zwischen tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern sei nicht gerechtfertigt.

Der Kläger beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klagepartei rückständiges Ruhegehalt in Höhe von 5.750,08 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 397,31 Euro brutto seit dem Ersten eines jeden Folgemonats beginnend mit dem 01.11.2014 bis einschließlich 30.04.2015 und aus jeweils 368,02 Euro seit dem Ersten eines jeden Folgemonats beginnend

mit dem 01.05.2015 und dem jeweils Ersten des jeweiligen Folgemonats bis zum 31.06.2015, sowie aus 375,74 Euro ab dem 01.07.2015 zu bezahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klagepartei ab 01.02.2016 zusätzlich zu dem jeweils monatlichen ausgezahlten Ruhegehalt weitere 375,74 Euro brutto monatlich zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Klage unbegründet sei. Aus der ursprünglichen Versorgungszusage ergebe sich unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt eine Verpflichtung der Beklagten, sämtliche Gehaltsanpassungen versorgungsfähig auszugestalten. Diese ergebe sich nicht aus § 14 Abs. 1 des Arbeitsvertrages. Dieser sei so auszulegen, dass zu keinem Zeitpunkt eine Verpflichtung der Beklagten bestanden habe, das Jahresfestgehalt insgesamt versorgungsfähig auszugestalten. Der Wortlaut des § 14 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages erlaube ausdrücklich eine Differenzierung zwischen versorgungsfähigen und nicht-versorgungsfähigen Bestandteilen des Jahresfestgehalts. Es komme klar zum Ausdruck, dass sich das Ruhegehalt nicht auf der Grundlage des gesamten Jahresfestgehalts, sondern nur des versorgungsfähigen Teils des Jahresfestgehalts berechnen solle. Die Beklagte habe nicht automatisch das Begriffsverständnis des Beamtenrechts übernommen. Dies ergebe sich auch aus dem Wort „entsprechend“. Es sei keine umfassende Verweisung auf das Beamtenversorgungsrecht gewollt gewesen. Dies ergebe sich aus den Sätzen 2 bis 4 des § 14 Abs. 1 des Arbeitsvertrages, die eigenständige Regelungen enthielten.

Die zwingende Berücksichtigung des gesamten Jahresfestgehalts ergebe sich auch nicht aus dem Alimentationsprinzip. Eine Aushöhlung der versorgungsfähigen Bezüge werde bereits dadurch verhindert, dass seine Jahresfestvergütung tarifyndynamisiert sei. Die Gewährleistungsentscheidung des StMF vom 16. Juli 2012 stelle bindend die Rentenversicherungsfreiheit fest.

Die Einschränkungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages der Bemessungsgrundlage auf das versorgungsfähige Jahresfestgehalt hielten auch einer AGB-Kontrolle stand. Es liege kein Verstoß gegen das Überraschungsverbot des § 305 c Abs. 1 BGB vor. Es bestehe keine objektive Ungewöhnlichkeit, da es keinen Grundsatz gebe, dass stets die gesamte Festvergütung die Berechnungsgrundlage für die Versorgungshöhe bilde. Die Klausel sei auch nicht subjektiv überraschend. Eine inhaltliche Bewertung der Versorgungszusage nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB scheide aus, weil eine Angemessenheitskontrolle von Hauptleistungspflichten nach § 307 Abs. 3 BGB ausgeschlossen ist. Es liege auch kein Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB vor. Die Regelung sei hinreichend klar und verständlich.

Es bestehe auch kein Anspruch aus betrieblicher Übung. Hierzu fehle es an schlüssigem Vortrag.

Es bestehe auch kein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Im Hinblick auf Tarifmitarbeiter und AT-Angestellte liege ein sachlicher Grund für die Differenzierung bei der Versorgungsfähigkeit von Gehaltsbestandteilen in der unterschiedlichen Ausgestaltung der Vergütungssysteme vor.

§ 6 des Arbeitsvertrages sei dienstvereinbarungsoffen. Dies ergebe sich aus § 4 Abs. 1 Satz 3 des Arbeitsvertrages. Zumindest sei von einer konkludenten Dienstvereinbarungsoffenheit auszugehen.

Nach der Systematik der Dienstvereinbarung seien die streitgegenständlichen Gehaltsanpassungen nicht versorgungsfähig. Bei den Beiträgen zur Direktversicherung handele es sich unzweifelhaft nicht um einen Bestandteil des Jahresfestgehalts. Dass es sich um einen „dauerhaften Gehaltsbestandteil“ gehandelt habe, ändere nichts daran, dass nach den eindeutigen Regelungen des Anstellungsvertrages nur das „ruhegehaltsfähige Jahresfestgehalt“ und nicht sonstige Entgeltbestandteile Bemessungsgrundlage für die Versorgungsansprüche seien.

Im Übrigen sei die Klage auch unbegründet, weil die Parteien in Ziffer 9.5 des geschlossenen Aufhebungsvertrages ausdrücklich vereinbart haben, dass sich das Ruhegehalt

des Klägers ausschließlich nach dem gemäß Ziffer 5.4.1 der Dienstvereinbarung AT-Vergütungssystem versorgungsfähigen Gehalt berechne, das dem Kläger vor dem Eintritt in den Ruhestand gezahlt wird. Die Parteien hätten mit dem geschlossenen Aufhebungsvertrag das Arbeits- bzw. Versorgungsverhältnis auf eine neue, eigenständige Grundlage gestellt. Es handele sich um konstitutive Regelungen.

Im Übrigen sei es aufgrund des mehr als fünfmonatigen widerspruchlosen Hinnehmens zu einer konkludenten Vertragsänderung gekommen.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche Vorbringen der Parteien nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften vom 15.10.2015 (Bl. 153 – 154 d.A.) und 18.02.2016 (Bl. 285 - 286 d.A.) Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

I.

Die Klage hat keinen Erfolg. Sie ist unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte weder für den Zeitraum 01.11.2014 bis 31.01.2016 Ansprüche in Höhe von 5.750,08 Euro brutto nebst Zinsen, noch für die Zukunft, Anspruch auf monatlich weitere 375,74 Euro brutto.

1. Die dem Kläger mit Schreiben vom 27.01.2011 und vom 02.07.2012 erteilten Gehaltserhöhungen in Höhe von zweimal 2.400,- -Euro brutto stellen keine ruhegehaltsfähigen Gehaltsbestandteile dar, welche gemäß § 14 des Arbeitsvertrages vom 01.01.2000 und Ziffer 9 .5 des Aufhebungsvertrages vom 04.06./20.06.2014 bei der Berechnung des Ruhegehalts zu berücksichtigen sind.

a) Der Anspruch ergibt sich nicht aus § 14 des Arbeitsvertrages vom 01.10.2000.

In § 14 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages ist geregelt, dass ruhegehaltstfähige Dienstbezüge im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes 1/12 des ruhegehaltstfähigen Jahresfestgehalts nach § 1 Abs. 1 ist, das dem Mitarbeiter vor dem Eintritt in den Ruhestand zuletzt gezahlt wird. Hierzu zählen die Gehaltserhöhungen aus den Jahren 2011 und 2012 nicht. Dies ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrages.

aa) § 14 nimmt Bezug auf das Jahresfestgehalt in § 4 Abs. 1, welches der Höhe nach genau festgelegt ist. Ferner ist in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages für die Grundsätze des Vergütungssystems für die außertariflichen Beschäftigten, insbesondere für das Jahresfestgehalt, auf die Geltung der entsprechenden Dienstvereinbarung der Beklagten F mit dem Gesamtpersonalrat in der jeweils gültigen Fassung verwiesen. Der Arbeitsvertrag ist damit hinsichtlich des Jahresfestgehalts explizit dienstvereinbarungsoffen gestaltet. In der unter dem Datum des 08.12.2009 geschlossenen „Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der Beklagten“ („Dienstvereinbarung AT-Vergütungssystem“) ist wiederum ausdrücklich in Ziffer 5.4.1 geregelt, dass 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 ist.

Ferner ergibt sich aus Ziffer 5.4.1 der Dienstvereinbarung vom 08.12.2009, dass sich das Jahresfestgehalt um denselben Prozentsatz erhöht, wie die Gehälter des Tarifvertrages. Es ergibt sich aus der weiteren Regelung, dass sonstige Gehaltserhöhungen sich nur dann auf den versorgungsfähigen Teil des Jahresfestgehaltes auswirken, wenn sie vom Gesamtvorstand für versorgungsfähig erklärt wurden. Dies wurde auch nochmals im FAQ zum neuen Vergütungssystem 2010, Stand 24.02.2010 klargestellt.

bb) Eine andere Auslegung kann dem Wortlaut des § 14 im Übrigen nicht entnommen werden. Bereits nach dem Wortlaut wird hinsichtlich des Jahresfestgehalts die Einschränkung mit dem Wort „ruhegehaltstfähig“ gemacht. Damit ergibt

sich eindeutig, dass nicht das gesamte Jahresfestgehalt ruhegehaltsfähig sein muss. Es bedürfte des Zusatzes nicht, wenn alle Gehaltsbestandteile ruhegehaltsfähig wären.

cc) Auch aus der Systematik des § 14 kann kein anderer Schluss gezogen werden. Weder der Verweis auf die für die bayerischen Staatsbeamten geltenden Vorschriften, noch, dass in § 14 Abs. 1 Satz 3 die laufenden Zulagen erwähnt sind, führt zu einer anderen Auslegung. § 14 Abs. 1 Satz 1 bezieht sich allgemein auf die Berechnung. Der Hinweis auf laufende Zulagen ist ergänzend zu sehen. Die eigentliche Definition der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge ergibt sich aus § 14 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 und der jeweiligen Dienstvereinbarung.

dd) Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, dass durch die von der Beklagten vorgenommene Auslegung ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip vorliege.

Das Alimentationsprinzip ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums iSd. Art. 33 Abs. 5 GG. Es verpflichtet den Dienstherrn, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren und ihm nach seinem Dienstrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Dabei sind maßgebende Faktoren für die Bestimmung der Amtsangemessenheit der Alimentation die Einkommen anderer Beschäftigter innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes, die für vergleichbare und auf der Grundlage vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten erzielt werden (vgl. BAG 30. November 2010, 3 AZR 798/08). Art. 33 Abs. 5 GG gilt nicht nur für die Besoldung während der aktiven Dienstzeit, sondern auch für die Versorgung während des Ruhestandes und nach dem Ableben. Das bedeutet, dass auch die Alters- und Hinterbliebenenversorgung so zu bemessen ist, dass sie einen angemessenen Lebensunterhalt garantiert.

Die Alimentationspflicht begründet daher keinen Anspruch darauf, dass ein bestimmter Vergütungsbestandteil wie die z.B. eine jährliche Sonderzahlung ungekürzt beibehalten wird. Sie gewährt nur einen Anspruch auf eine insgesamt angemessene Besoldung und Versorgung (vgl. BAG 19.06.2012, 3 AZR 558/10).

Übertragen auf die bei der Beklagten angewendeten Regelungen bedeutet dies, dass der Kläger sich darauf berufen müsste, nicht angemessen alimentiert zu werden. Dies ist nicht erkennbar. Nicht zuletzt auch deshalb, da das Jahresfestgehalt des Klägers der Tarifyndynamisierung unterlag.

ee) Ein anderes Ergebnis ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, der Rentenversicherungsfreiheit der Einkünfte des Klägers. § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV 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.

Der Kläger erhält Leistungen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen. Es ist nicht erkennbar, dass die Differenzierung zwischen ruhegehaltstfähigen Bezügen und nicht-ruhegehaltstfähigen Bezügen dem entgegensteht, da die Rentenversicherungsfreiheit nicht daran gekoppelt war, dass sämtliche Lohnerhöhungen des Klägers Berücksichtigung finden müssen.

ff) Auch aus der historischen Entwicklung ergibt sich nicht das vom Kläger gewünschte Ergebnis. Dass in der Vergangenheit sämtliche Lohnerhöhungen versorgungsfähig waren, begründet keinen Anspruch für die Zukunft. Die Parteien haben ausdrücklich in § 14 auf § 4 verwiesen, der auf die jeweiligen Dienstvereinbarungen Bezug nimmt. Damit hat sich die Beklagte erkennbar nicht dazu verpflichtet, künftig alle Gehaltsbestandteile dem Versorgungsrecht zufließen zu lassen und keine Differenzierung vornehmen zu wollen.

gg) Die Regelung des § 14 des Arbeitsvertrages vom 01.01.2000 hält auch einer AGB-Kontrolle gemäß §§ 305 ff BGB Stand.

- (1) Bei den Regelungen des Arbeitsvertrages vom 01.01.2000 handelt es sich unstreitig um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff BGB.
- (2) Es liegt kein Verstoß gegen § 305 c Abs. 1 BGB vor.

Gemäß § 305 c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, dass der Vertragspartner darauf vertrauen darf, dass sich Allgemeine Geschäftsbedingungen im Rahmen dessen halten, was bei Würdigung aller Umstände bei Verträgen dieser Art zu erwarten ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn es sich um eine objektiv ungewöhnliche Klausel handelt und zum anderen ein Überraschungsmoment in dem Sinne hinzukommt, dass der andere Teil mit der Klausel „nicht zu rechnen braucht“. Hierzu muss zwischen den Erwartungen des Vertragspartners und dem Klauselinhalt eine Diskrepanz bestehen (BGH 11.03.2003, III ZR 118/03, Rn. 19 ff, zitiert nach juris). Der Klausel muss ein Überraschungs- oder Übertölpelungseffekt innewohnen. Ob die Klausel überraschend ist, beurteilt sich in der Regel nach den Erkenntnismöglichkeiten des typischerweise zu erwartenden Durchschnittskunden (Palandt-Grüneberg, § 305 c BGB, Rn. 4 m.w.N.).

Nach diesen Maßstäben handelt es sich nicht um eine ungewöhnliche und überraschende Klausel. Die Differenzierung in ruhegehaltfähige Bestandteile und nicht ruhegehaltfähige Bestandteile des Gehaltes ist ein feststehender Begriff aus dem Beamtengesetz, der in die Regelungen der Parteien übernommen wurde. Diese Differenzierung ist daher objektiv nicht ungewöhnlich, insbesondere da der Kläger als Arbeitnehmer beamtenähnlichen Status erreichen wollte und dies mit der Beklagten durch den Versorgungsvertrag so vereinbart hat. Dementsprechend ist eine solche differenzierende Regelung in ruhegehaltfähige und nicht ruhegehaltfähige Bestandteile auch nicht überraschend für

den Kläger. Gleiches gilt für den Verweis auf eine einbezogene Dienstvereinbarung in der jeweils gültigen Fassung, wie sie in § 4 des Arbeitsvertrages vom 01.01.2000 erfolgt ist. Der Verweis auf Dienstvereinbarungen bzw. Betriebsvereinbarungen in einem Arbeitsvertrag ist im Arbeitsrecht eine weitverbreitete und gängige Regelungspraxis. Dies ist weder ungewöhnlich noch überraschend. Die Regelung des § 14 des Vertrages vom 01.01.2000 ist in Ziffer 9 des Aufhebungsvertrages vom 04.06./20.06.2014 konkretisierend fortgesetzt. (vgl. auch ArbG München, Urteil vom 11.11.2015 , 34 Ca 15163/14).

- (3) Die vertraglichen Regelungen sind auch nicht unwirksam nach § 307 Abs. 1 BGB.

Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und 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 Voraussetzungen 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 (vgl. BAG 30.09.2014 – 3 AZR 930/12).

Die zwischen den Parteien getroffenen vertraglichen Regelungen sind klar nachvollziehbar. Hieraus ergibt sich keine Intransparenz für den Kläger. Die vertraglichen Regelungen zwischen den Parteien beziehen sich jeweils auf bereits bestehende Dienstvereinbarungen, die miteinbezogen werden. Allein in einem Verweis auf eine Dienstvereinbarung besteht keine Unklarheit im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

- (4) § 14 unterliegt nicht der Angemessenheitskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, da es sich um eine Hauptleistungsabrede handelt.

Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB unterliegen Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur dann der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Andere Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die nicht von Rechtsvorschriften abgewichen wird, sind gem. § 307 Abs. 3 Satz 2 iVm. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nur bei einem Verstoß gegen das Transparenzgebot unwirksam. Dieser nur eingeschränkten Kontrolle unterliegen Klauseln, die den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung betreffen, d.h. Art, Umfang und Güte der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistung festlegen. Ohne sie kann mangels Bestimmtheit oder Bestimmbarkeit des wesentlichen Vertragsinhalts ein wirksamer Vertrag nicht angenommen werden. Im Anwartschafts- und Versorgungsverhältnis ist dies jedenfalls die Höhe der zugesagten Versorgung. Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn die Höhe der Versorgung beziffert wird, sondern auch dann, wenn vertraglich nur die für die Ermittlung der Höhe maßgeblichen Bewertungsfaktoren vereinbart werden. Demgegenüber sind Klauseln, die das Hauptleistungsverprechen einschränken, verändern, ausgestalten oder modifizieren, grundsätzlich inhaltlich zu kontrollieren (vgl. BAG 30.11.2001, 3 AZR 98/08).

Dies ist nicht der Fall. § 14 enthält die Regelung zur Festlegung der Versorgungsleistung. Insoweit stellt es nicht gleichzeitig eine Einschränkung, Änderung, Ausgestaltung oder Modifikation dar.

- (5) Es liegt auch kein Verstoß gegen § 308 Nr. 4 BGB vor. Gemäß § 308 Nr. 4 BGB ist die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist.

Die Definition der ruhegehaltsfähigen Bezüge in § 14 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages enthält keinen Änderungsvorbehalt. Die Beklagte greift damit nicht in bestehende Rechte ein, sie hat sich lediglich vorbehalten, künftige Gehaltsanpassungen nicht - mehr – zu berücksichtigen. Da § 308 Nr. 4 BGB nur Klauseln erfasst, die eine Änderung oder Abweichung vereinbarter Leistungen bewirken, ist der Anwendungsbereich von § 308 Nr. 4 BGB bereits nicht eröffnet. Die Beklagte hat sich mit der Klausel nicht vorbehalten das bereits vereinbarte ruhegehaltsfähige Jahresfestgehalt zu ändern, sondern allein das Recht künftige Gehaltserhöhungen nicht mehr als ruhegehaltsfähig auszugestalten, soweit kein Anspruch darauf besteht. Da der Kläger keinen Anspruch auf Gehaltserhöhungen in den Jahren 2011 und 2012 hatte, bezieht sich die Klausel nicht auf diese Gehaltserhöhungen.

- b) Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf eine höhere Versorgung aus betrieblicher Übung. Ein über die vertragliche Individualabrede in Verbindung mit den Dienstvereinbarungen darüber hinaus bestehender abweichender Anspruch auf der Grundlage der betrieblichen Übung kommt nicht in Betracht, da ein Anspruch aus betrieblicher Übung nur insoweit bestehen kann, als keine vertragliche Regelung besteht.
- c) Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln (vgl. BAG 21.09.2011, 5 AZR 520/10).

Der Kläger hat bereits nicht hinreichend dargelegt, dass er zu Arbeitnehmern oder einer Gruppe von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, ungleich behandelt wurde. Mit den Tarifmitarbeitern der Beklagten ist er nicht vergleichbar, da er ein außertariflicher Mitarbeiter war. Das Gehalt ist gerade ein Differenzierungsmerkmal beider Arbeitnehmergruppen.

2. Die Klage ist auch unbegründet, soweit der Kläger geltend macht, dass die Beiträge zur Direktversicherung versorgungsfähig seien.

Der Anspruch ergibt sich nicht aus § 14 des Arbeitsvertrages vom 01.01.2000. Die Zahlung gehörte zu keinem Zeitpunkt zu dem von den Parteien vereinbarten Jahresfestgehalt. Die Beiträge zur Direktversicherung wurden vielmehr zusätzlich aufgrund eigenständiger Vereinbarung zum jeweiligen Jahresfestgehalt abgeführt und wurden als zusätzliche Entgeltbestandteile in den Entgeltnachweisen gesondert ausgewiesen. Nur weil die Beklagte diese Zahlung regelmäßig leistete, ergibt sich keine andere Auslegung. Sie ergibt sich weder aus dem Wortlaut, noch aus dem Sinn und Zweck und entsprach insbesondere auch nicht dem Willen der Vertragsparteien.

## II.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
2. Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes erfolgt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, § 42 Abs. 2, Abs. 3 GKG.

## III.

Gegen dieses Urteil ist für die nicht beschwerte Beklagte kein Rechtsmittel gegeben. Der Kläger kann gegen dieses Urteil nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung Berufung einlegen. Im Einzelnen gilt:

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht München**  
**Winzererstraße 106**  
**80797 D-Stadt**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Dr. Kremerskothen