

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 27. Januar 2026  
- 3 AZR 100/25 -  
ECLI:DE:BAG:2026:270126.U.3AZR100.25.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 20. August 2024  
- 40 Ca 12796/23 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 1. April 2025  
- 9 SLa 376/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer Versorgungszusage - Vollzugspraxis

Leitsatz:

Die jahrzehntelange Handhabung und Vollzugspraxis einer Versorgungszusage in der Form Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch die Arbeitgeberin kann (ergänzend) Rückschlüsse auf ihre objektive Auslegung zulassen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 100/25  
9 SLa 376/24  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
27. Januar 2026

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und  
Anschlussrevisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Widerbeklagter, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und  
Anschlussrevisionskläger,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 2026 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Roloff, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach sowie die ehrenamtliche Richterin Süßke und den ehrenamtlichen Richter Dr. Krämer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 1. April 2025 - 9 SLa 376/24 - teilweise aufgehoben und insgesamt zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Auf die Berufung des Klägers wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 20. August 2024 - 40 Ca 12796/23 - teilweise abgeändert und insgesamt zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Betriebsrente nach §§ 6, 7 des Versorgungsstatuts vom 27. Mai 1953 in der Fassung vom 31. Mai 1977 zu zahlen, deren Berechnung auf den jeweils maßgeblichen ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen ihrer Besoldungsordnung mit der Besoldungsgruppe A14, Dienstaltersstufe 11 beruht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.614,55 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu zahlen

aus jeweils 47,36 Euro seit dem 1. Februar 2020, seit dem 1. März 2020, seit dem 1. April 2020, seit dem 1. Mai 2020, seit dem 1. Juni 2020 und seit dem 1. Juli 2020,

aus jeweils 48,99 Euro seit dem 1. August 2020, seit dem 1. September 2020, seit dem 1. Oktober 2020, seit dem 1. November 2020, seit dem 1. Dezember 2020 und seit dem 1. Januar 2021,

aus jeweils 104,11 Euro seit dem 1. Februar 2021, seit dem 1. März 2021, seit dem 1. April 2021, seit dem 1. Mai 2021, seit dem 1. Juni 2021, seit dem 1. Juli 2021, seit dem 1. August 2021, seit dem 1. September 2021, seit dem 1. Oktober 2021, seit dem 1. November 2021, seit dem 1. Dezember 2021, seit dem 1. Januar 2022, seit dem 1. Februar 2022, seit dem 1. März 2022, seit dem 1. April 2022, seit dem 1. Mai 2022, seit dem 1. Juni 2022 und seit dem 1. Juli 2022,

aus jeweils 21,57 Euro seit dem 1. August 2022, seit dem 1. September 2022, seit dem 1. Oktober 2022, seit dem 1. November 2022 und seit dem 1. Dezember 2022,

aus jeweils 133,34 Euro seit dem 1. Januar 2023, seit dem 1. Februar 2023, seit dem 1. März 2023 und seit dem 1. April 2023,

aus jeweils 133,46 Euro seit dem 1. Mai 2023, seit dem 1. Juni 2023 und seit dem 1. Juli 2023,

aus jeweils 83,62 Euro seit dem 1. August 2023, seit dem 1. September 2023, seit dem 1. Oktober 2023, seit dem 1. November 2023, seit dem 1. Dezember 2023, seit dem 1. Januar 2024, seit dem 1. Februar 2024, seit dem 1. März 2024, seit dem 1. April 2024, seit dem 1. Mai 2024, seit dem 1. Juni 2024 und seit dem 1. Juli 2024,

und aus jeweils 29,36 Euro seit dem 1. August 2024, seit dem 1. September 2024, seit dem 1. Oktober 2024 und seit dem 1. November 2024.

3. Im Übrigen werden die Klage und die Widerklage abgewiesen.

Von den Kosten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens haben der Kläger 39 vH und die Beklagte 61 vH, von den Kosten der Berufung haben der Kläger 28 vH und die Beklagte 72 vH und von den Kosten des Revisionsverfahrens haben der Kläger 24 vH und die Beklagte 76 vH zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berechnung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Klägers. 1

Der im März 1945 geborene Kläger war von 1976 bis 1992 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger beschäftigt. Der Dienstvertrag der Parteien von 1977 sieht vor, dass der Kläger nach der „Vereinsbesoldungsordnung (VBO) des Technischen Überwachungs-Vereins Bayern e.V.“ vergütet wird. Nr. 7 des Dienstvertrags hat folgenden Wortlaut: 2

#### **„7. Altersversorgung**

Da das Ergebnis der betriebsärztlichen Untersuchung vom 24.5.1976 einer Übernahme in den versorgungsberechtigten Personenkreis nicht entgegensteht, besteht für Herrn B seit dem 1.10.1976 eine Versorgungszusage gemäß den Bestimmungen des Versorgungsstatuts, die einen wesentlichen Bestandteil des Dienstvertrages darstellen.“

Das „Versorgungsstatut Bestimmungen über die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Angestellten des Technischen Überwachungs-Vereins Bayern e. V.“ vom 27. Mai 1953 in der Fassung vom 31. Mai 1977 (VS) lautet auszugsweise:

3

#### **„A. ALLGEMEINES**

...

#### **B. HÖHE DER VERSORGUNGSBEZÜGE**

##### **§ 5 Grundsatz**

1. Die betrieblichen Versorgungsbezüge werden so bemessen, daß sie unter der nachstehend geregelten Anrechnung sonstiger Versorgungsbezüge mit diesen zusammen mindestens den Betrag ergeben, den der Versorgungsberechtigte erhalten würde, wenn er eine seiner Laufbahn beim TÜV Bayern entsprechende Beamtenlaufbahn im bayerischen Staatsdienst mit den gleichen Dienstbezügen durchlaufen und hierbei die gleiche ruhegehaltstfähige Dienstzeit zurückgelegt hätte, die er beim TÜV Bayern erreicht hat.
2. Vergleichsgrundlage ist die dem Bayerischen Besoldungsgesetz angegliche Besoldungsordnung des TÜV Bayern in ihrer jeweils gültigen Fassung. Eventuelle Änderungen der Besoldungsordnung haben auf die Höhe bereits laufender Versorgungsleistungen keinen Einfluss (siehe Auslegungsregel im Anhang).
3. Als ‚sonstige Versorgungsbezüge‘ im Sinne des Abs. 1 gelten:
  - a) Renten aus der Sozialversicherung (Angestelltenversicherung, Invalidenversicherung, Unfallversicherung der Berufsgenossenschaft); außer Betracht bleiben Rententeile, die sich lediglich aus eigenen, freiwilligen Beitragsleistungen des Angestellten ergeben;
  - b) Versorgungsbezüge aus früheren Dienstverhältnissen (z. B. gemäß Gesetz zu Artikel 131 Grundgesetz, Leistungen der Zusatzversorgungsanstalt des Bundes und der Länder).

...

## **§ 6 Berechnungsgrundlagen**

1. Als ruhegehaltsfähige Dienstbezüge gelten Grundgehalt, der für den Mitarbeiter maßgebliche Ortszuschlag, ruhegehaltsfähige Stellenzulage und sonstige ruhegehaltsfähige Zulagen.
2. Im übrigen erfolgt die Errechnung der Versorgungsbezüge grundsätzlich unter entsprechender Anwendung der für bayerische Staatsbeamte jeweils geltenden Vorschriften.

## **§ 7 Anrechnung der sonstigen Versorgungsbezüge**

Die betrieblichen Versorgungsbezüge errechnen sich wie folgt:

- a) Von den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen (§ 6 Abs. 1) werden vier Drittel der nach § 5 Abs. 3 anrechenbaren sonstigen Versorgungsbezüge abgesetzt.
- b) Von dem so gekürzten Betrag der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge wird der aus der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit des Angestellten sich ergebende Prozentsatz als betriebliche Versorgung gewährt.

...

## **ANHANG**

1. § 5 Ziffer 1 des Versorgungsstatuts des TÜV Bayern hat die rechtliche Bedeutung einer Mindestgarantie, wonach dem TÜV-Versorgungsberechtigten Mindestversorgungsbezüge in der Höhe gewährt werden müssen, die er zu beanspruchen hätte, wenn er eine seiner Laufbahn beim TÜV Bayern entsprechende Beamtenlaufbahn im bayerischen Staatsdienst bei gleicher ruhegehaltsfähiger Dienstzeit zurückgelegt hätte, wie er sie beim TÜV Bayern erreicht hat. Die der Berechnung der Mindestversorgungsbezüge hierbei zugrunde zu legenden ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge sind aus der Besoldungsordnung des TÜV Bayern zu entnehmen, nach dem Stand im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles. Nach staatlichem Versorgungsrecht vorzunehmende Änderungen der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge sind entsprechend zu berücksichtigen.

2. § 5 Ziffer 2 stellt klar, dass die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge gemäß § 6 Ziffer 1 des Versorgungsstatuts aus der Besoldungsordnung des TÜV Bayern zu entnehmen sind. § 5 Ziffer 2 Satz 2 des Versorgungsstatuts bestimmt, daß Änderungen der Besoldungsordnung auf die Höhe bereits laufender Versorgungsleistungen keinen Einfluss haben. Diese Einschränkung wird jedoch durch § 5 Ziffer 1 dann aufgehoben, wenn die Versorgungsbezüge, welche der TÜV-Versorgungsberechtigte nach dem Versorgungsstatut - unter Berücksichtigung von § 5 Ziffer 2 Satz 2 - erhalten würde, geringer sind, als die in § 5 Ziffer 1 des Versorgungsstatuts garantierten Mindestversorgungsbezüge.“

Die VBO lautet auszugsweise:

4

### **„I. Allgemeines**

...

#### **§ 2**

#### **Allgemeine Besoldungsgrundsätze**

...

2. Die Besoldung der Mitarbeiter erfolgt in Anlehnung an das für die Beamten des Bayerischen Staates geltende Besoldungsrecht oder aufgrund von Sondervereinbarungen.

...

### **II. Vereinsbesoldung**

#### **§ 3**

#### **Besoldungsgruppen**

1. Die Besoldung erfolgt nach Besoldungsgruppen.
2. Die Eingruppierung in die entsprechende Besoldungsgruppe erfolgt auf der Grundlage der Tätigkeitsmerkmale nach Anlage I. Die Tätigkeitsmerkmale sind Bestandteil dieser Besoldungsordnung.

...

**§ 5**

**Dienstbezüge**

...

5. Die Tabellen für Grundgehalt (Anlage II), Ortszuschläge (Anlage III) sowie Stellenzulagen (Anlage IV) entsprechen denen für die Beamten des Bayerischen Staates und ändern sich in der gleichen Weise und zum gleichen Zeitpunkt.

...

**IV. Versorgung**

**§ 7**

**Altersversorgung**

1. Maßgebend für die Altersversorgung ist
  - a) das Versorgungsstatut ‚Bestimmungen über die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Angestellten des Technischen Überwachungs-Vereins Bayern e.V.‘, zuletzt geändert am 31.05.1977;
  - b) die Vereinbarung über die Zusatzversorgung der Mitarbeiter des Technischen Überwachungs-Vereins Bayern e.V., in der Fassung vom 21.07.77.
2. Vor dem 45. Lebensjahr eingetretene vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Altersversorgung nach Ziff. 1 a).“

Seit 1992 bezog der Kläger eine Betriebsrente von der Beklagten mit einem Ruhegehaltssatz von 67 vH. Ab April 2010 bezog er zudem eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung auf der Basis von insgesamt 36,9075 Entgeltpunkten. Die Beklagte rechnete die gesetzliche Rente auf die betrieblichen Versorgungsbezüge an. Dies teilte sie dem Kläger mit Schreiben Anfang 2010 mit und erklärte, dass das betriebliche Ruhegehalt ab dem 1. April 2010 monatlich 2.238,16 Euro brutto betrage. Hierbei berücksichtigte sie einen Anpassungsfaktor von 0,96750.

5

Seit Rentenbeginn erhöhte die Beklagte die laufenden Versorgungsleistungen des Klägers im Wege der sog. Gesamtrentenfortschreibung, weil sie die Regelungen des VS nach Eintritt des Versorgungsfalls dahingehend interpretierte. Dabei bedeutet Gesamtrentenfortschreibung, dass die Beklagte anlässlich

6

jeder Erhöhung der gesetzlichen Rentenbezüge und/oder der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge die betrieblichen Versorgungsleistungen neu berechnete. Stieg dabei die gesetzliche Rentenversicherungsleistung, sank die betriebliche Versorgungsleistung. Stiegen die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge, stieg auch die laufende betriebliche Versorgungsleistung. Ab 2012 berechnete die Beklagte das Ruhegehalt des Klägers mit dem Faktor 0,95667 gemäß Art. 103 Abs. 7 Satz 3 BayBeamtVG, also 64,1 vH (67 vH x 0,95667).

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 12. März 2020 (- 3 Sa 638/19 -) erhöhte die Beklagte die laufenden Betriebsrenten nicht mehr im Wege der Gesamtrentenfortschreibung, sondern am Maßstab des § 16 BetrAVG unter Berücksichtigung der „Mindestgarantie“ nach § 5 Abs. 1 VS. Hierüber informierte sie den Kläger im Dezember 2020. 7

Die Beklagte zahlte dem Kläger ab Januar 2020 ein Ruhegehalt von 2.856,11 Euro brutto, welches sie zum 1. Juli 2020 auf 2.818,52 Euro brutto reduzierte. Zum 1. Juli 2022 passte sie die laufenden Versorgungsleistungen nach § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG auf 2.843,33 Euro brutto an. 8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei weiterhin zur Gesamtrentenfortschreibung verpflichtet. Dem stehe auch § 5 Abs. 2 Satz 2 VS nicht entgegen. Die Besoldungsordnung nehme dynamisch das Recht der Beamtenbesoldung in Bezug. Anpassungen der Beamtenbezüge würden automatisch in gleicher Höhe an die Beschäftigten der Beklagten weitergegeben. Hiermit sei keine Änderung der Besoldungsordnung iSv. § 5 Abs. 2 Satz 2 VS verbunden, da lediglich die Anlage II zur Besoldungsordnung aktualisiert werde. Die über Jahrzehnte geübte Praxis beeinflusse den Erklärungswert des Versorgungsstatuts. 9

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Belang - beantrag, 10

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine Betriebsrente zu zahlen, welche zusammen mit seiner gesetzlichen Rente aus 31,54361 Entgeltpunkten mindestens 64,1 vH der jeweils geltenden ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge eines bayerischen Beamten der Besoldungsgruppe A14, Dienstaltersstufe 11 ergibt;

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere Betriebsrenten iHv.
- 284,16 Euro brutto für die Monate Januar bis Juni 2020 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 47,36 Euro seit dem 1. Februar 2020, 1. März 2020, 1. April 2020, 1. Mai 2020, 1. Juni 2020 und 1. Juli 2020 zu zahlen;
  - 509,70 Euro brutto für die Monate Juli bis Dezember 2020 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 84,95 Euro seit dem 1. August 2020, 1. September 2020, 1. Oktober 2020, 1. November 2020, 1. Dezember 2020 und 1. Januar 2021 zu zahlen;
  - 1.873,98 Euro brutto für die Monate Januar 2021 bis Juni 2022 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 104,11 Euro seit dem 1. Februar 2021, 1. März 2021, 1. April 2021, 1. Mai 2021, 1. Juni 2021, 1. Juli 2021, 1. August 2021, 1. September 2021, 1. Oktober 2021, 1. November 2021, 1. Dezember 2021, 1. Januar 2022, 1. Februar 2022, 1. März 2022, 1. April 2022, 1. Mai 2022, 1. Juni 2022 und 1. Juli 2022 zu zahlen;
  - 396,50 Euro brutto für die Monate Juli bis November 2022 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 79,30 Euro seit dem 1. August 2022, 1. September 2022, 1. Oktober 2022, 1. November 2022 und 1. Dezember 2022 zahlen;
  - 533,36 Euro brutto für die Monate Dezember 2022 bis März 2023 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 133,34 Euro seit dem 1. Januar 2023, 1. Februar 2023, 1. März 2023 und 1. April 2023 zu zahlen;
  - 2.535,74 Euro brutto für die Monate April 2023 bis Oktober 2024 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 133,46 Euro seit dem 1. Mai 2023, 1. Juni 2023, 1. Juli 2023, 1. August 2023, 1. September 2023, 1. Oktober 2023, 1. November 2023, 1. Dezember 2023, 1. Januar 2024, 1. Februar 2024, 1. März 2024, 1. April 2024, 1. Mai 2024, 1. Juni 2024, 1. Juli 2024, 1. August 2024, 1. September 2024, 1. Oktober 2024 und 1. November 2024 zu zahlen;

3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine Betriebsrente (Mindestrente) nach § 5 Abs. 1 des Versorgungsstatuts der Beklagten in der Fassung vom 31. Mai 1977 zu zahlen, welche zusammen mit der gesetzlichen Rente aus 36,9075 Entgeltpunkten mindestens 66,97 vH der jeweils geltenden ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge eines bayerischen Beamten der Besoldungsgruppe A14, Dienstaltersstufe 11 ergibt;
4. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2.  
die Beklagte zu verurteilen, ihm weitere Betriebsrenten in Höhe des nachfolgend genannten Bruttobetrages nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem jeweils genannten Datum zu zahlen;
5. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2.  
festzustellen, dass eine Anpassung der Höhe der Betriebsrente aus Anlass einer Anpassung des Rentenwerts der gesetzlichen Rente nicht vorzunehmen ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 11

Widerklagend hat die Beklagte beantragt, 12  
den Kläger zu verurteilen, an sie 1.427,22 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. 13

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, das Versorgungsstatut sehe keine 14  
Gesamtrentenfortschreibung vor. §§ 6, 7 VS regelten erkennbar nur die Leistungsbestimmung im Versorgungsfall. § 5 Abs. 2 Satz 2 VS sehe ausdrücklich vor, dass Änderungen der VBO ohne Einfluss auf laufende Leistungen seien. Die vom Kläger vorgenommene sprachliche Differenzierung zwischen Anpassung und Änderung der VBO sei nicht überzeugend, da § 5 Abs. 5 VBO ausdrücklich von einer Änderung spreche, wenn Entgelttabellen aktualisiert würden. Neben der Anpassung nach § 16 BetrAVG sei gemäß § 5 Abs. 1 VS eine „Schattenrech-

nung“ durchzuführen, um die dort geregelte Mindestrente als Beamtenvergleichsrente zu gewähren. Sie habe nach Umstellung der Berechnung zunächst ohne Anerkenntnis einer Rechtspflicht davon abgesehen, etwaige Rückzahlungsansprüche geltend zu machen, in der außergerichtlichen Korrespondenz aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie sich im Falle einer Klageerhebung vorbehalte, ihre Rückzahlungsansprüche geltend zu machen. Daher verlange sie mit der Widerklage die Rückzahlung überhöhter Rentenleistungen für die Zeit von Januar 2021 bis einschließlich Juni 2022.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage hinsichtlich der Klageanträge zu 1. und 2. stattgegeben und die Klage im Übrigen sowie die Widerklage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte die Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 15

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist weitgehend unbegründet. Das Berufungsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage mit dem Feststellungsantrag zu 1. und dem Zahlungsantrag zu 2. überwiegend zu Recht stattgegeben. Die Klage ist im noch anhängigen Umfang zulässig und - bis auf einen geringfügigen Teil des Zahlungsantrags zu 2. - begründet. Die Widerklage bleibt ohne Erfolg. 16

I. Der Antrag zu 1. ist zulässig und begründet. 17

1. Der Feststellungsantrag ist nach seiner Auslegung zulässig. 18

a) Der Antrag zu 1. ist auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten gerichtet, bei der Berechnung der Versorgung fortlaufend die aktuellen ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge bezogen auf die Eingruppierung des Klägers zugrunde zu legen. Dem Kläger geht es weder um die - unstreitige - Anrechnung der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung noch um die ruhegehaltstfähigen 19

Bezüge eines bayrischen Beamten. Es geht ihm auch nicht um die Dienstbezüge der bayrischen Beamten, sondern um die Bestimmung der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge und deren Dynamisierung nach entsprechenden Besoldungsanpassungen in der Besoldungsordnung der Beklagten. Das zeigen auch die Berechnungen des Klägers für den Antrag zu 2. Dort legt er die ihm mitgeteilten aktuellen Dienstbezüge zugrunde und berechnet hieraus seinen Versorgungsanspruch. Das Antragsverständnis entspricht auch der Berufungsbegründung, in der der Kläger auf die Entwicklung der Besoldungsordnung der Beklagten abstellt. Der Berechnungsweg ist zudem zwischen den Parteien unstreitig.

b) Bei diesem Antragsverständnis handelt es sich um eine zulässige Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO, die ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zum Gegenstand hat (*vgl. BAG 26. August 2025 - 3 AZR 283/24 - Rn. 12 ff.*). Hierauf bezieht sich auch das Feststellungsinteresse des Klägers. Soweit sich die Zeiträume des Antrags zu 1. und 2. zeitlich decken, ist der Antrag zu 1. jedenfalls als Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. 20

2. Der Antrag zu 1. ist begründet. Der Kläger kann die Feststellung der beantragten Berechnung seiner Betriebsrentenansprüche verlangen. §§ 5 ff. VS sind dahin auszulegen, dass die Beklagte bei der Berechnung der laufenden Versorgungsbezüge des Klägers weiterhin zur Gesamtrentenfortschreibung auf der Grundlage ihrer sich fortentwickelnden ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge verpflichtet ist. 21

a) Wie das Berufungsgericht zutreffend ausführt, ist das VS als Gesamtzusage und damit als Allgemeine Geschäftsbedingung nach dem Wortlaut, der Systematik und dem Sinn und Zweck aus der Sicht eines rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Arbeitnehmers auszulegen (*vgl. BAG 9. Mai 2023 - 3 AZR 174/22 - Rn. 30, BAGE 181, 25*). Diese Auslegung ergibt, dass die Beklagte weiterhin dazu verpflichtet ist, Erhöhungen der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge in ihrer Besoldungsordnung bei der Berechnung der laufenden Versorgungsbezüge zu berücksichtigen. 22

aa) Der Wortlaut des § 5 VS ist zwar nicht eindeutig in diesem Sinne zu verstehen. § 5 VS und der dazugehörige Anhang sind jedoch vorrangig maßgeblich für die Berechnung der sog. Mindestversorgung, nicht für die regelmäßig nach §§ 6, 7 VS geschuldete Versorgung und die Berechnung der im Antrag zu 1. und 2. streitigen Versorgungsleistungen des Klägers. 23

(1) § 5 VS ist von seinem Wortlaut und seiner Systematik als garantierte Mindestversorgung zu verstehen, die von der Versorgungsleistung der Beklagten nicht unterschritten werden darf. Dafür spricht die Überschrift des § 5 VS „Grundsatz“ und die Formulierung „mindestens den Betrag ergeben, den der Versorgungsberechtigte erhalten würde, wenn er eine Laufbahn ... durchlaufen ... hätte“ (§ 5 Abs. 1 VS). Dafür spricht auch § 5 Abs. 2 VS, der eine „Vergleichsgrundlage“ für diese Mindestversorgung schafft, sowie die Begriffe „Mindestgarantie“ und „Mindestversorgungsbezüge“ im Anhang Abs. 1 VS. Dies entspricht auch dem Zweck der Regelung, die ua. eine beamtengleiche Mindestversorgung für den dem öffentlichen Dienst entwachsenen Rechtsvorgänger der Beklagten schaffen wollte. 24

(2) Wegen des Mindestversorgungsscharakters können die einzelnen Regelungen des § 5 VS - insbesondere Abs. 2 Satz 2 - nicht dahin verstanden werden, die Beklagte sei nicht zu einer Gesamtrentenfortschreibung außerhalb der Mindestversorgung verpflichtet. § 5 Abs. 2 VS bezieht sich auf die Vergleichsberechnung der Mindestversorgung. Außerhalb dieses Anwendungsbereichs wäre der Bedeutungsgehalt der Bestimmung unklar. Welche Änderungen der Besoldungsordnung sie in Satz 2 konkret ausschließt, ist für die Berechnung der laufenden Leistungen - abgesehen von der Mindestversorgung - nicht erkennbar, zumal § 5 Abs. 2 Satz 1 VS auf die angeglichene Besoldungsordnung der Beklagten in ihrer jeweils gültigen Fassung abstellt. Es bleibt auch unklar, wie eventuelle Änderungen der Besoldungsordnung auf die Höhe bereits laufender Versorgungsleistungen keinen Einfluss haben sollen. 25

(3) Der Anhang zum VS unterstreicht in seinem Abs. 1 die Bedeutung des § 5 VS als „Mindestgarantie“. Allenfalls Anhang Abs. 2 VS bezieht sich auf § 6 Abs. 1 VS. Allerdings verweist er nur in Bezug auf die ruhegehaltstfähigen Bezüge 26

iSd. § 5 VS auf die Grundlagen des § 6 Abs. 1 VS. Anhang Abs. 2 VS bleibt im Übrigen ähnlich widersprüchlich wie § 5 Abs. 2 VS, wenn Änderungen der Besoldungsordnung auf die Höhe bereits laufender Versorgungsleistungen keinen Einfluss haben sollen. Diese Einschränkung wird durch § 5 Abs. 1 VS aufgehoben, wenn die Versorgungsbezüge geringer sind als die in § 5 Abs. 1 VS garantierten Mindestversorgungsbezüge, die ihrerseits die nach staatlichem Versorgungsrecht vorzunehmenden Änderungen der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge berücksichtigen müssen, Anhang Abs. 1 Satz 3 VS.

bb) Sprachlich und systematisch eigenständig - und für die vorliegende Auslegung maßgeblich - sind die Versorgungsansprüche nach §§ 6, 7 VS zu berechnen. Das zeigt schon der Regelungsgehalt des § 5 VS einerseits und die Überschrift des § 6 VS „Berechnungsgrundlagen“ andererseits. § 7 VS sieht eine von § 5 VS abweichende Berechnung der Versorgungsbezüge vor. Zum einen greift er auf die Dienstbezüge des Versorgungsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 VS und einen entsprechenden Versorgungssatz gemäß § 6 Abs. 2 VS iVm. dem BayBeamVG zurück. Zum anderen werden - anders als bei der Mindestversorgung gemäß § 5 VS - von den versorgungsfähigen Dienstbezügen die anrechenbaren sonstigen Versorgungsbezüge nach einem eigenständigen Bewertungsschlüssel gemäß § 7 Buchst. a VS mit „vier Drittel“ abgezogen. Auf diesen errechneten Betrag wird erst in einem zweiten Schritt gemäß § 7 Buchst. b VS der Prozentsatz der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit (64,1 vH) angewandt. Dadurch wird nicht der volle Betrag der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung abgezogen. Diese Berechnungsmethode kennt § 5 Abs. 1 VS nicht, der eine volle Anrechnung der Versorgungsbezüge iSd. § 5 Abs. 3 VS vorsieht. 27

cc) Die in der Systematik abgebildete Unterscheidung zwischen Mindest- und regelmäßiger Versorgung entspricht auch dem Sinn und Zweck der Regelung. Die Mindestversorgung nach § 5 VS wird grundsätzlich durch die Versorgung nach §§ 6, 7 VS überschritten, sonst wäre sie keine „Mindestversorgung“. Die Versorgungsberechtigten würden sonst regelmäßig in die Mindestversorgung rutschen, da die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge festgeschrieben würden und die ihrerseits wegen der zu beachtenden Änderungen der nach staatlichem Ver- 28

sorgungsrecht vorzunehmenden Änderungen der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge zu einer Steigerung der Mindestversorgung (*Anhang Abs. 1 Satz 3 VS*) führen würden. Dadurch würde die Unterscheidung zwischen Mindest- und laufender Versorgung hinfällig.

dd) Für diese Auslegung spricht vor allem die jahrzehntelange Handhabung der Regelung durch die Beklagte und ihren Rechtsvorgänger. 29

(1) Die Vollzugspraxis des Arbeitgebers lässt, wenn er selbst den Normenvertrag abgeschlossen oder die Gesamtzusage erteilt hat, Rückschlüsse auf den Regelungsinhalt zu. Die objektive Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen dient vor allem dem Schutz der Vertrags- bzw. Normunterworfenen. Der an der Normsetzung beteiligte Arbeitgeber bedarf keines Schutzes vor seinem eigenen Regelungswillen. Sein subjektiver Regelungswille, der ihn belastet und die Arbeitnehmer begünstigt, ist zu berücksichtigen, auch wenn er nur unzureichend in der Regelung zum Ausdruck gebracht worden ist (*vgl. zu Gesamtzusagen und Richtlinien BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 783/07 - Rn. 25; 29. April 2008 - 3 AZR 266/06 - Rn. 23; allg. BAG 21. November 2023 - 3 AZR 1/23 - Rn. 42, BAGE 182, 137; 22. Januar 2002 - 3 AZR 554/00 - zu II 3 a der Gründe; zur Auslegung eines Firmentarifvertrags BAG 30. Juli 2002 - 3 AZR 471/01 - zu B I 3 a der Gründe; vgl. zur Berücksichtigung der von den Betriebsparteien praktizierten Handhabung einer Betriebsvereinbarung als Auslegungskriterium BAG 18. November 2014 - 1 ABR 18/13 - Rn. 16*). 30

(2) Die Beklagte und ihr Rechtsvorgänger haben die Versorgungsbezüge der Versorgungsberechtigten stets und über Jahrzehnte wie die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge aus ihrer Besoldungsordnung erhöht. Die Beklagte hat zudem dynamisch den Kürzungsfaktor des BayBeamtVG in die Versorgungsleistungen eingerechnet und auch damit zum Ausdruck gebracht, dass sie sich am BayBeamtVG und seiner Berechnungsmethode orientiert. Folglich hat sie auch die Erhöhungen der Versorgungsleistungen und damit der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge mit § 6 Abs. 2 VS in Bezug genommen. 31

- b) Wenn man dieser Auslegung nicht folgen wollte, hätte dies kein anderes Ergebnis zur Folge. Wollte man insbesondere dem Satzteil in § 5 Abs. 2 Satz 2 VS „Änderungen der Besoldungsordnung haben auf die Höhe bereits laufender Versorgungsleistungen keinen Einfluss“ größere Bedeutung beimessen und den Bezug in Anhang Abs. 2 Satz 1, 2 VS auf § 6 Abs. 1 VS aus dem Zusammenhang „Mindestversorgung“ zugunsten der Beklagten lösen, führte dies allenfalls zu zwei vertretbaren Auslegungsergebnissen. Dann wäre jedenfalls die Unklarheitenregelung gemäß § 305c Abs. 2 BGB mit dem für den Kläger günstigen Auslegungsergebnis maßgeblich (vgl. BAG 23. März 2021 - 3 AZR 99/20 - Rn. 26). 32
- II. Der Antrag zu 2. ist weit überwiegend begründet. 33
1. Der Kläger kann die Zahlung von 4.614,55 Euro brutto für die Zeit von Januar 2020 bis einschließlich Oktober 2024 als Ruhegeld Differenz auf der Grundlage der Ausführungen zum Antrag zu 1. verlangen. Allerdings sind die gesetzlichen Anpassungen der Rentenwerte der gesetzlichen Rentenversicherung als geltendes Gesetzesrecht zu berücksichtigen. Soweit der Kläger meint, die Beklagte habe von einer Berücksichtigung der unterjährigen Anhebung der Rentenwerte im Schreiben vom Dezember 2020 abgesehen, beachtet er nicht, dass sie dies ausdrücklich nur für die veränderte, für sie günstigere Berechnungsmethode gegen sich gelten lässt. Dies ergibt Forderungen für den Kläger iHv.: 34
- a) Januar 2020 bis Juni 2020: 284,16 Euro
  - b) Juli 2020 bis Dezember 2020: 293,94 Euro
  - c) Januar 2021 bis Juni 2022: 1.873,98 Euro
  - d) Juli 2022 bis November 2022: 107,85 Euro
  - e) Dezember 2022 bis März 2023: 533,36 Euro
  - f) April 2023 bis Oktober 2024: 1.521,26 Euro.
2. Die Zinsforderung des Klägers folgt aus §§ 288, 286 BGB. Die Forderungen waren jedenfalls zum beantragten Zinsdatum fällig. 35
- III. Den Antrag zu 3. hat das Berufungsgericht rechtskräftig abgewiesen. Die Hilfsanträge zu 4. und 5., die auf das Unterliegen mit den Anträgen zu 1. und 2. 36

im Ganzen abstellen, fallen dem Senat mangels Bedingungseintritts nicht zur Entscheidung an. Die Widerklage ist nach dem Vorgesagten unbegründet.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 269 Abs. 3 Satz 2, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 37

Waskow

Bubach

Roloff

Süßke

Krämer