

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 23. September 2020  
- 5 AZR 193/19 -  
ECLI:DE:BAG:2020:230920.U.5AZR193.19.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 20. Juli 2018  
- 18 Ca 1991/18 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 16. April 2019  
- 4 Sa 35/19 -

---

Entscheidungsstichworte:

Arbeitsentgelt - Bezugnahme auf beamtenrechtliche Besoldungsregelungen

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 193/19  
4 Sa 35/19  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
23. September 2020

## URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 2020 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Berger und Dr. Volk sowie die ehrenamtliche Richterin Teichfuß und den ehrenamtlichen Richter Schad für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 16. April 2019 - 4 Sa 35/19 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über Arbeitsvergütung. 1

Die Beklagte nimmt Aufgaben der technischen Überwachung wahr. Der 2  
Kläger ist bei ihr bzw. ihrem Rechtsvorgänger als Diplom-Ingenieur auf der  
Grundlage eines Anstellungsvertrags vom 23./25. April 1985 (iF Arbeitsvertrag)  
beschäftigt. Dort heißt es ua.:

„4.

Für Ihre Tätigkeit erhalten Sie eine monatliche Bruttovergütung nach der Gehaltsgruppe LBO A 12/3, die sich wie folgt zusammensetzt:

Grundgehalt	DM	2.511,96
Ortszuschlag	DM	614,54
Stellenzuschlag	DM	145,--
Arbeitnehmeranteile		
zur gesetzlichen Sozialversicherung	DM	432,42
Insgesamt	DM	3.703,92

Die Bezüge werden zum Ende eines jeden Monats bargeldlos gezahlt.

Weiterhin erhalten Sie ein Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Vermögenswirksame Leistungen nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen des TÜV Rheinland.“

Der Kläger bezog zuletzt eine monatliche Bruttovergütung entsprechend der Besoldungsgruppe A 15 Erfahrungsstufe 12 (iF A 15/12) der Landesbesoldungsordnung (LBesO) A, Anlage 1 zum Landesbesoldungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) in der im Streitzeitraum maßgeblichen Fassung vom 14. Juni 2016 (verkündet als Art. 2 des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14. Juni 2016 [Dienstrechtsmodernisierungsgesetz - DRModG NRW], GV NRW S. 310, 339). Zusätzlich zu seiner Monatsvergütung erhielt er jährlich eine Sonderzahlung, anfänglich nach einer beim Rechtsvorgänger der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung. Für das Jahr 2018 leistete die Beklagte an ihn - auf der Grundlage eines zwischen dem Arbeitgeberverband Dienstleistungsunternehmen (ar.di) e. V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am 1. Juni 2015 für den Bereich „Kraftfahrprüfwesen“ geschlossenen Tarifvertrags - eine Jahressonderzahlung iHv. 1.278,45 Euro brutto.

3

Nach dem Gesetz über die Gewährung einer Sonderzahlung an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger für das Land Nordrhein-Westfalen (Sonderzahlungsgesetz-NRW - SZG-NRW) vom 20. November 2003 (GV NRW S. 696) erhielten Beamte der Besoldungsgruppe A 15 eine jährliche Sonderzahlung iHv. 30 % der für den Monat Dezember maßgebenden Bezüge. Das SZG-NRW wurde durch Art. 28 iVm. Art. 47 Satz 3 DRModG NRW mit Wirkung ab 1. Januar 2017 aufgehoben. Gleichzeitig wurde die bisherige Sonderzahlung auf 12 Teile aufgeteilt und in die monatlichen Bezüge integriert. Die damit zum 1. Januar 2017 einhergehende Erhöhung der Grundgehaltssätze und des Familienzuschlags hat die Beklagte nicht an den Kläger weitergegeben. Wie in den Vormonaten zahlte sie ihm für Januar bis März 2017 jeweils ein monatliches Grundgehalt von 5.934,91 Euro brutto nebst 348,12 Euro brutto Familienzuschlag. Im Hinblick auf eine zum 1. April 2017 wirksam gewordene Besoldungserhöhung leistete sie seit April 2017 ein Grundgehalt von 6.053,61 Euro brutto und 355,09 Euro brutto Familienzuschlag.

4

Mit seiner Klage hat der Kläger im Rahmen eines Zahlungs- und eines Feststellungsantrags weitere Vergütung für die Zeit ab Januar 2017 verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, aufgrund der im Arbeitsvertrag enthaltenen „Verweisung auf die Besoldungstabellen der LBO A“ habe er Anspruch auf eine Bruttomonatsvergütung unter Einbeziehung des „umgelegten“ Teils der Jahressonderzahlung. Die Höhe seiner Vergütung richte sich deshalb auch mit Blick auf nachfolgende Anpassungen der Beamtenbezüge unmittelbar nach den „in der Besoldungstabelle A der LBO NRW“ ausgewiesenen Grundgehaltssätzen und dem dort angegebenen Familienzuschlag. Die von der Beklagten in Form einer Gehaltskürzung praktizierte Vertragsanpassung entbehre jeder Grundlage und sei jedenfalls AGB-rechtlich unwirksam. 5

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 6

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine monatliche Vergütungsdifferenz iHv. 161,10 Euro brutto für die Monate Januar, Februar und März 2017 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils seit dem Ersten des Folgemonats zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, auch die auf die monatliche Bruttovergütung nach Besoldungstabelle A der Besoldungsordnung NRW im Jahr 2017 umgelegte anteilige Jahressonderzahlung an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 8

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. 9

- I. Die Klage ist - nach gebotener Auslegung des Feststellungsantrags (zu den Maßstäben vgl. BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 12 mwN) - insgesamt zulässig. 10
1. Mit dem Antrag zu 2. will der Kläger nach der Klagebegründung die Feststellung erreichen, dass ihm seit dem 1. April 2017 ein Bruttomonatsentgelt in Höhe der sich aus der „Besoldungsordnung NRW ergebenden Tabellenbezüge A nebst Familienzuschlag“ zusteht. Bei der Bemessung seiner Vergütung soll auch hinsichtlich der am 1. April 2017 erfolgten Anpassungen der monatlichen Beamtenbezüge und nachfolgender Erhöhungen gemäß den für Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen maßgeblichen Rechtsvorschriften die zum 1. Januar 2017 erfolgte Erhöhung der Beamtenbezüge, die auf die Integration der im SZG-NRW geregelten Sonderzahlung zurückgeht, nicht herausgerechnet werden. Dabei nimmt der Kläger mit den Bezeichnungen „Besoldungstabelle“ und „LBO A“ im Feststellungsantrag erkennbar auf die für Beamte in der Besoldungsgruppe A 15/12 in der Anlage 6 zum LBesG NRW ausgewiesenen Grundgehaltssätze und den in der Anlage 13 zum LBesG NRW ausgewiesenen Betrag für den Familienzuschlag Bezug. In dieser Auslegung ist der Feststellungsantrag ausreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Für die Beklagte wird deutlich, was im Fall ihres Unterliegens zu tun ist. 11
2. Der Antrag erfüllt auch die Voraussetzungen von § 256 Abs. 1 ZPO. 12
- a) Eine Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen. Sie kann sich auch, wie im vorliegenden Fall, auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (st. Rspr., zB BAG 25. April 2018 - 7 AZR 520/16 - Rn. 17 mwN). 13
- b) Für den Feststellungsantrag, der sich mit dem Leistungsantrag zeitlich nicht überschneidet, besteht auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Die Beklagte stellt über den 1. April 2017 hinaus ihre Verpflichtung, die auf die Integration der vormaligen Sonderzahlung nach dem SZG-NRW zurückgehende Erhöhung der monatlichen Beamtenbezüge bei der Bemessung der Vergütung des Klägers zu berücksichtigen, in Abrede, so dass 14

ein rechtliches Interesse des Klägers an der Feststellung des Umfangs der Zahlungsverpflichtung der Beklagten vorliegt. Eine mögliche Änderung der Sachlage nach Abschluss des Rechtsstreits schließt das Feststellungsinteresse nicht aus. Soweit sich in der Zukunft die für die Vergütung des Klägers maßgeblichen tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse ändern sollten, entfielen die Rechtskraftwirkung des Feststellungsausspruchs (vgl. BAG 22. Januar 2020 - 7 AZR 222/19 - Rn. 17 mwN).

c) Der Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit der Feststellungsklage nicht entgegen. Eine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist trotz der Möglichkeit einer bezifferten Leistungsklage zulässig, wenn mit ihr eine sachgerechte, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Überlegungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (BAG 27. Februar 2014 - 6 AZR 988/11 - Rn. 44). Das ist hier der Fall. Durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag kann der Streit über die Höhe der dem Kläger zustehenden monatlichen Vergütung beseitigt werden. Aufgrund entsprechender Erklärungen der Beklagten kann erwartet werden, dass sie einem gegen sie ergehenden Feststellungsurteil nachkommen und sich daraus ergebende Leistungsansprüche des Klägers erfüllen wird (zu dieser Voraussetzung vgl. BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 42, BAGE 165, 168). 15

II. Die Klage ist im Leistungsantrag wie im Feststellungsantrag unbegründet. Der Kläger hat aus § 611 Abs. 1 BGB bzw. seit dem 1. April 2017 aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. den vertraglichen Vereinbarungen keinen Anspruch auf Zahlung eines Grundgehalts nebst Familienzuschlag unter Einrechnung der zum 1. Januar 2017 erfolgten, auf die Integration der vormaligen Sonderzahlung nach dem SZG-NRW zurückgehenden Erhöhung der monatlichen Beamtenbezüge. Das ergibt die Auslegung der in Nr. 4 des Arbeitsvertrags enthaltenen Bezugnahmeregelung. 16

1. Bei den vertraglichen Vergütungsvereinbarungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Für die Auslegung von Nr. 4 des Arbeitsvertrags kommt es deshalb darauf an, wie die Klauseln - ausgehend vom Vertragswortlaut - nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*st. Rspr., zB BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 51; 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 47, BAGE 165, 168*). Die einzelne Klausel ist dabei im Kontext des Formularvertrags zu interpretieren und darf nicht aus ihrem Zusammenhang gerissen werden. Zu berücksichtigen sind dabei Regelungen, die mit der maßgeblichen Klausel in einem dem typischen und durchschnittlich aufmerksamen Vertragspartner erkennbaren Regelungszusammenhang stehen (*vgl. BGH 10. Juni 2020 - VIII ZR 289/19 - Rn. 30; BeckOK BGB/H. Schmidt 1. August 2020 BGB § 305c Rn. 50 mwN*). Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis können ferner der von den Parteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten sein (*vgl. BAG 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn. 12, BAGE 154, 8*). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen unterliegt der uneingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht (*st. Rspr., zB BAG 16. Oktober 2019 - 5 AZR 352/18 - Rn. 23 mwN, BAGE 168, 122*).

17

2. Daran gemessen hat das Landesarbeitsgericht Nr. 4 des Arbeitsvertrags zutreffend dahin ausgelegt, dass die in Abs. 1 und Abs. 2 der Bestimmung hinsichtlich der Bemessung des Grundgehalts und des Orts- bzw. jetzigen Familienzuschlags enthaltene Verweisung auf die beamtenrechtliche Besoldungsentwicklung die seit dem 1. Januar 2017 in die Bezüge der Landesbeamten integrierte vormalige Sonderzahlung nach dem SZG-NRW bzw. den auf ihre „Umlegung“ entfallenden monatlichen Anteil nicht erfasst. Einer Anwendung der Unklarheitsregel des § 305c Abs. 2 BGB bedarf es nicht.

18



a) Der Wortlaut von Nr. 4 Abs. 1 und Abs. 2 des Arbeitsvertrags gibt ein solches Verständnis allerdings nicht eindeutig vor. Danach erhält der Kläger eine monatliche Bruttovergütung nach der „Gehaltsgruppe LBO A 12/3“, wobei zwischenzeitlich im Rechtsverhältnis der Parteien unstreitig die „Gehaltsgruppe LBO A 15/12“ maßgeblich ist. Die Zusammensetzung des Entgelts und damit auch die Höhe der monatlichen Bruttovergütung wird durch die im Folgenden bezeichneten Gehaltsbestandteile (Grundgehalt, Ortszuschlag usw.) bestimmt. Die Klauseln enthalten eine dynamische Verweisung auf die beamtenrechtliche Besoldungsentwicklung und begründen einen Anspruch des Klägers auf Erhöhung seines Grundgehalts und des Familienzuschlags entsprechend den für Landesbeamte der Besoldungsgruppe A 15 Erfahrungsstufe 12 jeweils geltenden Regelungen der LBesO NRW. Die neben die vorgedruckten Entgeltbestandteile gesetzten Beträge sollen erkennbar nur über das bei Vertragsschluss aktuelle Vergütungsniveau informieren. Wird wie vorliegend die Höhe der Vergütung durch die Angabe einer Entgeltgruppe festgelegt, bezieht sich diese Verweisung mangels entgegenstehender Bestimmung auf das Entgelt, das jeweils dieser Gruppe entspricht (*zu inhaltsgleichen Vertragsbestimmungen vgl. BAG 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - Rn. 28 ff.*). Angesichts dieser Dynamik erscheint es auf den ersten Blick möglich, die Begriffe „Grundgehalt“ und „Ortszuschlag“ dahingehend zu verstehen, dass sich die Höhe der monatlichen Vergütung des Klägers unmittelbar nach den in den Anlagen 6 und 13 zum LBesG NRW ausgewiesenen Grundgehaltssätzen bzw. Familienzuschlag richten und es auf den Grund für die Anpassung der betreffenden Bezüge nicht ankommen soll.

19

b) Die Auslegung der Begriffe „Grundgehalt“ und „Ortszuschlag“ kann sich jedoch nicht auf die bloße Wortlautauslegung beschränken, in den Blick zu nehmen ist vielmehr auch der Kontext der Klausel. Für die Bestimmung des durch diese Begriffe bezeichneten Gegenstands der Verweisung und der Reichweite der Dynamik ist deshalb zu berücksichtigen, dass die Parteien in Nr. 4 Abs. 4 des Arbeitsvertrags für Weihnachts-, Urlaubsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen eine gesonderte Regelung getroffen haben. Ansprüche auf solche Leistungen sollen sich nicht nach den für Beamte im Land Nordrhein-Westfalen

20

geltenden Regelungen, sondern nach dem bei der Beklagten bestehenden Regelungsregime - im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nach den beim Rechtsvorgänger bestehenden Betriebsvereinbarungen - richten. Dies bringt zweifelsfrei zum Ausdruck, dass die Bezugnahme auf die LBesO A NRW zwar eine „beamtengleiche“ Vergütung bewirken soll, dieser „Gleichlauf“ aber lediglich hinsichtlich der regulären monatlichen Bezüge, nicht jedoch für eine Sonderzahlung gelten soll, wie sie Beamten im Land Nordrhein-Westfalen zuletzt bis 31. Dezember 2016 nach dem SZG-NRW neben den Grundbezügen zustand. Entsprechend wird eine Sonderzahlung auch nicht bei den Entgeltbestandteilen in Nr. 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags erwähnt, aus denen sich die monatliche Bruttovergütung des Klägers zusammensetzt.

c) Der daraus erkennbare Zweck der Verweisung auf die beamtenrechtliche Besoldungsentwicklung lässt das Verständnis, die Bezugnahmeklausel erfasse mit den Begriffen „Grundgehalt“ und „Ortszuschlag“ auch solche Erhöhungen, die durch die Einbeziehung der den Beamten gewährten Sonderzahlung in die monatliche Besoldung entstehen, nicht zu. 21

aa) Sinn der Beschränkung der „beamtengleichen Vergütung“ auf das durch Nr. 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags näher bestimmte Bruttomonatsentgelt ist nach dem Gesamtzusammenhang der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ersichtlich, den Arbeitnehmer an Anpassungen der Beamtenbezüge teilhaben zu lassen, die iSv. § 16 LBesG NRW eine angemessene Beteiligung der Beamten an der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des Lebensstandards sicherstellen sollen. Eine Gleichstellung in Bezug auf die Entwicklungen der im Besoldungsrecht geregelten Sonderzahlungen sieht der Arbeitsvertrag demgegenüber gerade nicht vor. 22

bb) Damit handelt es sich bei der zum 1. Januar 2017 erfolgten Erhöhung der Grundgehaltsbezüge und der Familienzuschläge im Beamtenbereich um einen atypischen Sachverhalt, der von der Bezugnahmeregelung in Nr. 4 Abs. 1, Abs. 2 des Arbeitsvertrags nicht erfasst wird. Die Erhöhung ist, wie sich aus der Begründung des DRModG NRW (vgl. *LT-Drs. 16/10380 S. 359*) ergibt, in Gänze darauf zurückzuführen, dass die bisher als Sonderzahlung nach dem SZG-NRW 23

geleisteten Beträge nicht mehr als Einmalbetrag, sondern im Rahmen der monatlichen Bezüge gewährt werden sollten. Zu diesem Zweck wurden der den Beamten zustehende Betrag der Sonderzahlung mit Wirkung ab 1. Januar 2017 in die Grundgehaltstabellen der LBesO NRW als Teil des Grundgehalts integriert und die weiteren Besoldungsbestandteile, wie ua. der Familienzuschlag, ebenfalls betragsmäßig entsprechend erhöht. Diese Erhöhungen führten jedoch nicht zu einer Erhöhung der Jahresbezüge der betreffenden Beamten (*vgl. LT-Drs. 16/10380 S. 391*). Sie gelten nach der Übergangsvorschrift in § 91 Abs. 10 LBesG NRW auch ausdrücklich nicht als Erhöhung der Dienstbezüge im Hinblick auf Ausgleichs- und Überleitungszulagen und nicht als Anpassung iSd. § 17 Abs. 2 Satz 1 LBesG NRW. Eine Anpassung der Besoldung an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse iSv. § 16 Abs. 1 LBesG NRW ist im Jahr 2017 erst mit Wirkung zum 1. April 2017 durch Art. 1 des Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2017/2018 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom 7. April 2017 (*GV NRW S. 451*) mit Einfügung von § 17 LBesG NRW (Anpassung der Besoldung im Jahr 2017) erfolgt.

cc) Soweit die Revision unter Heranziehung der Rechtsprechung des Obergerichtes Nordrhein-Westfalen (*11. April 2018 - 3 A 2282/16 - Rn. 53 ff.*) anführt, die vormalige Sonderzahlung nach dem SZG-NRW habe mit ihrer Integration in die monatlichen Beamtenbezüge eine Wesensveränderung erfahren, ist dies für die Auslegung der vertraglichen Vergütungsregelung ohne Bedeutung. Entscheidend ist, dass es sich bei der Umstrukturierung der Sonderzahlung und der damit verbundenen Erhöhung der Beamtenbezüge um einen Vorgang handelt, auf den sich nach dem Arbeitsvertrag des Klägers die dynamische Anbindung der monatlichen Vergütung an die beamtenrechtliche Besoldungsentwicklung nach ihrem Sinn und Zweck nicht erstreckt.

24

dd) Dieser Beurteilung steht die von der Revision herangezogene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 6. November 2002 - 5 AZR 330/01 - Rn. 22 ff., BAGE 103, 231*) nicht entgegen. Abgesehen davon, dass sich die Sachverhalte schon hinsichtlich des Inhalts der Verweisung auf die Besoldungsentwicklung im Beamtenbereich unterscheiden, handelt es sich vorliegend um außerordentliche Änderungen im Besoldungsrecht, die von der dynamischen Verweisung nach dem spezifischen Regelungsregime der vertraglichen Vergütungsregelung nicht umfasst sind. Dass sich die Höhe der Vergütung des Klägers seit dem 1. Januar 2017 nicht mehr unmittelbar aus den maßgeblichen Anlagen zum LBesG NRW ablesen lässt, sondern es hierfür einer „Herausrechnung“ der auf die umgelegte Sonderzahlung entfallenden Beträge bedarf, ist Folge der Ausgestaltung der vertraglichen Vergütungsregelung und steht ihrer Auslegung im dargestellten Sinne nicht entgegen. 25

d) Wollte man die Bezugnahme Klausel demgegenüber dahin verstehen, dass sie auch die zum 1. Januar 2017 erfolgte Erhöhung der monatlichen Beamtenbezüge erfasst, wäre dies vor dem Hintergrund des vertraglichen Regelungskonzepts nicht interessengerecht. Der Kläger, der unstreitig weiterhin - zuletzt nach Maßgabe tarifvertraglicher Regelungen - eine Jahressonderzahlung zusätzlich zu seiner monatlichen Bruttovergütung beanspruchen kann, erführe hierdurch auf das Jahr bezogen eine Steigerung seines Entgelts, während sich bei einem Beamten durch die Einbeziehung der Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge die Höhe der Jahresbezüge in der Besoldungsgruppe LBesO A 15/12 NRW nicht verändert hat. Rein wirtschaftlich betrachtet würde dem Kläger eine Sonderzahlung letztlich doppelt zufließen. Dass ein solches Ergebnis der vertraglichen Vergütungsregelung zuwiderliefe, liegt auf der Hand. 26

3. In der gefundenen Auslegung ist die Klausel weder wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) noch aus anderen Gründen unwirksam. 27

- a) Die Regelung in Nr. 4 des Arbeitsvertrags macht unmissverständlich deutlich, dass Sonderzahlungen von der Verweisung auf die beamtenrechtliche Besoldungsentwicklung nicht umfasst sind. Angesichts dessen war für einen verständigen Arbeitnehmer hinreichend erkennbar, dass sich die dynamische Anknüpfung der monatlichen Vergütung hinsichtlich der Entgeltbestandteile „Grundgehalt“ und „Familienzuschlag“ an die Beamtenbezüge nicht auf atypische Erhöhungen der Beamtenbezüge bezieht, die allein mit der Zahlung einer Sonderzahlung zusammenhängen. Dass der Arbeitsvertrag insoweit der Auslegung bedarf, bewirkt für sich genommen nicht die Intransparenz der Verweisungsregelung (*BGH 17. Dezember 1998 - VII ZR 243/97 - zu II 2 b (5) der Gründe, BGHZ 140, 241*). Die Auslegung ermittelt den Inhalt des Gewollten und Vereinbarten, die Inhaltskontrolle misst das Ergebnis am objektiven Recht (*Staudinger/Wendland [2019] BGB § 307 Rn. 27; Klumpp in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht 2. Aufl. § 307 BGB Rn. 13*). Die Klausel enthält keine vermeidbaren Unklarheiten oder Spielräume. Das gilt umso mehr als bei Vertragsschluss eine Umstrukturierung der Sonderzahlung, wie sie im nordrhein-westfälischen Besoldungsrecht zum 1. Januar 2017 erfolgte, nicht vorhersehbar war. 28
- b) Nr. 4 des Arbeitsvertrags ist nicht gemäß § 308 Nr. 4 BGB unwirksam. Ein Recht zur Änderung zugesagter Leistungen ist weder vereinbart noch beruft sich die Beklagte auf eine solche Befugnis. Bei dem Streit der Parteien geht es vielmehr um die Frage, ob der Kläger auf der Grundlage der ursprünglichen Vertragsbedingungen seit 1. Januar 2017 Anspruch auf ein höheres Bruttomonatsentgelt hat. 29
- c) Eine Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB findet gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht statt, denn die Beurteilung, ob das geschuldete Arbeitsentgelt nach den vertraglichen Vereinbarungen die zum 1. Januar 2017 erfolgten Erhöhungen der Grundgehaltssätze und des Familienzuschlags eines nach der Besoldungsgruppe A 15/12 besoldeten Beamten umfasst, betrifft die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers, die als solche nicht durch Rechtsvorschriften bestimmt wird (*BAG 1. Februar 2006 - 5 AZR 628/04 - Rn. 25 mwN*). 30

4. Mangels bestehender Hauptforderung kann der Kläger auch die mit dem Leistungsantrag beanspruchten Zinsen nicht verlangen. 31
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 32

Linck

Volk

Berger

S. Teichfuß

Schad