

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 12. Mai 2026
- 3 AZR 127/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:120526.U.3AZR127.25.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 15. Oktober 2024
- 14 Ca 74/24 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 27. Februar 2025
- 1 SLa 31/24 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Anpassung - Antragsgrundsatz

Leitsätze:

1. Sieht eine Versorgungsregelung eine jährliche Anpassung der Betriebsrenten entsprechend der Entwicklung der Gehaltstarife zu einem bestimmten Anpassungstichtag vor, ist für die Anpassung regelmäßig die bis zum Ablauf des dem Stichtag unmittelbar vorausgehenden Tages eingetretene Tarifentwicklung maßgeblich.

2. Die Heilung eines Verstoßes gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO im zweiten Rechtszug setzt voraus, dass der Kläger den Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO erkannt hat, das erstinstanzliche Antragsverständnis übernehmen will und diesen Willen für das Gericht und den Prozessgegner erkennbar zum Ausdruck bringt.

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 3 AZR 159/25 -

BUNDEsarbeitsgericht



3 AZR 127/25

1 SLa 31/24

Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Mai 2026

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Kreutzberg-Kowalczyk sowie die ehrenamtlichen Richter Schultz und Völpel-Haus für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. Februar 2025 - 1 SLa 31/24 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt der Anpassung des betrieblichen Ruhegeldes des Klägers. 1

Der Kläger war vom 1. August 1981 bis zum 31. März 2020 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin - die H Aktiengesellschaft (im Folgenden H) - als Arbeitnehmer beschäftigt. Seit dem 1. April 2020 bezieht der Kläger ein betriebliches Ruhegeld auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung Soziale Richtlinien (BV 75.14; im Folgenden BV Soziale Richtlinien). Diese bestimmt in Nr. 7 im Abschnitt Allgemeine Bestimmungen in der durch die Betriebsvereinbarung Nr. 86.05 mit Wirkung zum 1. Juli 1986 geänderten Fassung: 2

„7. Anpassung

Die Ruhegeldberechnung wird zu bestimmten Zeitpunkten jeweils der Entwicklung der Gehaltstarife angepaßt.

Soweit bestehende Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Mitarbeiter in Ruhegeld umgewandelt werden, ist dieses alle drei Jahre auf eine Anpassung hin zu überprüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage der H zu berücksichtigen (gesetzliche Regelung).“

Mit Wirkung zum 1. Juli 2005 schlossen die Betriebsparteien die Betriebsvereinbarung Nr. 2005.03 (im Folgenden BV 2005.03). Diese bestimmt unter anderem:

3

„In den Sozialen Richtlinien (BV 75.14, zuletzt geändert durch BV 2004.11) wird die Ziff. 7 im Abschnitt ‚Allgemeine Bestimmungen‘ wie folgt neu gefasst:

„Die Anpassung der Ruhegeldzahlbeträge, des Weihnachtsgeldes (nominelles Ruhegeld) und der Hinterbliebenenbezüge erfolgt jährlich zum Zeitpunkt der allgemeinen Anpassung der Sozialversicherungsrenten (SV-Renten). In Jahren ohne SV-Rentenerhöhung erfolgt die Anpassung der betrieblichen Leistungen grundsätzlich zum gleichen Stichtag wie im Vorjahr.

Dieses Verfahren gilt auch für bereits im Ruhestand befindliche ehemalige Mitarbeiter und deren Hinterbliebene.

Die Festlegung der Höhe des Anpassungssatzes erfolgt unter Berücksichtigung der Entwicklung der Gehaltstarife, der Lebenshaltungskosten bzw. der Realeinkommen sowie der wirtschaftlichen Lage der H.

Soweit bestehende Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Mitarbeiter in Ruhegeld umgewandelt werden, ist dieses alle drei Jahre auf eine Anpassung hin zu überprüfen und hierüber nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung von § 16 BetrAVG zu entscheiden.“

Im Jahr 2017 erkannte der Senat im Rahmen mehrerer Revisionsentscheidungen (ua. vom 11. Juli 2017 - 3 AZR 601/16 -), dass die Regelung in Abs. 3 BV 2005.03 die vorherige Anpassungsregelung in Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien in der Fassung vom 1. Juli 1986 nicht wirksam habe ablösen können. Die Abs. 1, 2 und 4 BV 2005.03 seien aber anwendbar, da sie - auch ohne die Bestimmung in Abs. 3 - eine sinnvolle und praktisch handhabbare Regelung enthielten. Die Anpassung des Ruhegeldes für ehemalige Arbeitnehmer, die unter die Abs. 1 und 2 BV 2005.03 fallen, habe zum 1. Juli eines jeden Jahres anhand der Entwicklung der Gehaltstarife zu erfolgen, unabhängig davon, ob sie bei Inkrafttreten der BV 2005.03 bereits Versorgungsempfänger waren oder es erst danach wurden.

4

Die Beklagte ist tarifgebundenes Mitglied des Arbeitgeberverbands energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V. (AVEW) und des Arbeit-

5

geberverbands energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e.V. (AVEU). Die tarifliche Vergütung der tarifgebundenen Mitarbeiter der Beklagten ist in der jeweiligen Fassung des zwischen AVEW und AVEU einerseits und der IG BCE und der IG Metall andererseits abgeschlossenen Tarifvertrags über die Tabellenvergütungen (im Folgenden TVT) geregelt. Mit Wirkung zum 1. Juli 2023 vereinbarten die vorgenannten Tarifvertragsparteien eine Anhebung der Tabellenvergütungen um 6,4 vH sowie um weitere 2,4 vH ab dem 1. Januar 2024.

Mit Schreiben vom 13. Juli 2023 unterrichtete die Beklagte den Kläger, der im Zeitraum von Juli 2022 bis Juni 2023 ein betriebliches Ruhegeld iHv. monatlich 3.871,69 Euro brutto erhielt, dass sein Ruhegeld mangels Erhöhung der Tarifgehälter aktiver Mitarbeiter im Betrachtungszeitraum 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 nicht zum 1. Juli 2023 angepasst werde. Die tariflichen Gehaltserhöhungen zum 1. Juli 2023 um 6,4 vH und zum 1. Januar 2024 um 2,4 vH würden bei der nächsten Ruhegeldanpassung zum 1. Juli 2024 berücksichtigt.

Der Kläger hat mit seiner der Beklagten am 15. März 2024 zugestellten Klage die Ansicht vertreten, sein Ruhegeld sei zum 1. Juli 2023 um 6,4 vH auf monatlich 4.119,48 Euro anzupassen gewesen und die Beklagte zur Zahlung der Differenzbeträge zu dem gezahlten Ruhegeld von monatlich 3.871,69 Euro brutto verpflichtet. Wie vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2017 mehrfach entschieden, sei gem. Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien in der durch die BV 2005.03 modifizierten Fassung zum 1. Juli eines jeden Jahres eine Anpassung in Höhe der Entwicklung der Gehaltstarife vorzunehmen. Werde eine Gehaltserhöhung - wie hier - am Anpassungstichtag wirksam, sei diese nach dem Wortlaut der Regelung bei der Anpassung des Ruhegeldes zu berücksichtigen, da der Begriff „Entwicklung“ nicht ausschließlich vergangenheitsbezogen verstanden werden könne. Hingegen seien Gehaltserhöhungen, die ab dem 2. Juli bis zum 1. Juli des Folgejahres wirksam würden, erst bei der nächsten Ruhegeldanpassung zu berücksichtigen. Auch die Anknüpfung an die Erhöhung der Sozialversicherungsrenten und Sinn und Zweck der Anpassungsregelung, nämlich der Werterhalt des Ruhegeldes, sprächen dagegen, eine am Anpassungstichtag wirksam werdende Gehaltssteigerung erst ein Jahr später zu berücksichtigen.

Der Kläger hat - nach übereinstimmender Erklärung der Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 15. Oktober 2024, dass sein Ruhegeld mit Wirkung zum 1. Juli 2024 entsprechend der tariflichen Gehaltserhöhungen um 8,95 vH erhöht worden sei, - beantragt,

8

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend mit dem Monat April 2024 über den Betrag von 3.871,69 Euro brutto hinaus jeweils zum Letzten eines Monats einen Betrag iHv. 247,79 Euro brutto zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag iHv. 2.230,11 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins auf monatlich jeweils weitere 247,79 Euro brutto erstmals beginnend am 1. August 2023 und letztmals beginnend am 1. April 2024 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, bereits der Wortlaut in Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien in der durch die BV 2005.03 modifizierten Fassung zielt auf eine zeitraumbezogene Betrachtung ab. Daraus folge, dass zum jeweiligen Anpassungsstichtag die tatsächliche Lage schon gegeben sein müsse und nicht erst zeitlich mit dem Stichtag eintreten dürfe. Bei einem jährlichen Anpassungstermin könne lediglich die Zeit zwischen der letzten Anpassung (1. Juli des Vorjahres) und dem Zeitpunkt vor der nächsten Anpassung (30. Juni) maßgeblich sein. Mit der Anpassungsregelung sei ein inflationsbedingter Werterhalt bezweckt. Die Anpassungsregelung sei daher inhaltlich vergleichbar mit § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG, der den Teuerungsausgleich für die Leistungsempfänger von Betriebsrenten an die Gehaltsentwicklung der aktiven Arbeitnehmer anlehne, ohne zugleich eine simultane Entwicklung der Betriebsrentenleistungen mit den Gehältern aktiver Arbeitnehmer zu bestimmen.

9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Beklagte verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum von Juli 2023 bis März 2024 einen Betrag iHv. 2.230,11 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen sowie - beginnend mit dem Monat April 2024 jeweils zum Letzten eines Monats - einen über den Betrag von 3.871,69 Euro brutto hinausgehenden Betrag iHv. 247,79 Euro brutto. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der

10

Beklagten abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. In den Entscheidungsgründen hat es darauf hingewiesen, dass dem Kläger die geltend gemachten Differenzbeträge entgegen der Tenorierung im Berufungsurteil ab Juli 2024 zustünden. Die Beklagte leiste seither das höhere Ruhegeld, der Anspruch stehe zwischen den Parteien insoweit auch nicht im Streit, die Beklagte habe ihn aber prozessual nicht anerkannt. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger, der in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat klarstellen lassen, dass von Beginn an allein beabsichtigt gewesen sei, die streitigen Beträge für den Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024 mit der Klage geltend zu machen, sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das arbeitsgerichtliche Urteil hinsichtlich der auf Zahlung der streitigen Differenzbeträge für den Zeitraum von Juli 2023 bis Juni 2024 gerichteten Klage zu Recht abgeändert und die Klage insoweit abgewiesen. Soweit die Vorinstanzen über Ansprüche des Klägers ab Juli 2024 entschieden haben, sind die Entscheidungen wegen eines Verstoßes gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO gegenstandslos. Diese Ansprüche fallen in der Revisionsinstanz nicht zur Entscheidung an. 11

I. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf die mit der Klage geltend gemachte Zahlung der Differenzbeträge für Juli 2023 bis Juni 2024. Die zum 1. Juli 2023 wirksam gewordene Erhöhung der Tarifgehälter um 6,4 vH führte nicht zu einer entsprechenden Anpassung des Ruhegeldes des Klägers bereits zum Anpassungstichtag 1. Juli 2023. Die in Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien in der seit dem 1. Juli 2005 geltenden Fassung enthaltene Regelung setzt voraus, dass die „Entwicklung der Gehaltstarife“ vor dem Anpassungstichtag bereits eingetreten ist und nicht erst mit diesem zusammenfällt. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmung. 12

1. Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters nach 13
den für Tarifverträge und für Gesetze geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei
ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn aus-
zugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der
Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, so-
weit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf
den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den
wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Soweit kein eindeutiges Aus-
legungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere
Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Nor-
mengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug,
die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und ge-
setzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*BAG 21. November 2023*
- 3 AZR 14/23 - Rn. 10, BAGE 182, 155; 8. März 2022 - 3 AZR 420/21 - Rn. 24).
2. Wortlaut und Systematik der Regelung sprechen dafür, dass die „Ent- 14
wicklung der Gehaltstarife“ vor dem Anpassungstichtag abgeschlossen sein
muss. Zwar setzt der Begriff „Entwicklung“ für sich genommen keinen abge-
schlossenen Vorgang voraus. Die Anpassung des Ruhegeldes hat jedoch „jähr-
lich zum Zeitpunkt der allgemeinen Anpassung der Sozialversicherungsrenten“
- bzw. in Jahren ohne Erhöhung der Sozialversicherungsrenten zum gleichen
Stichtag wie im Vorjahr - zu erfolgen. Damit haben die Betriebsparteien ein peri-
odisches Anpassungssystem geschaffen, bei dem die Entwicklung der Gehälter
innerhalb eines bestimmten Zeitraums - hier eines Jahres - ermittelt und sodann
eine entsprechende Anpassung der Ruhegelder zu einem festgelegten Stichtag
- hier mit Beginn des 1. Juli (*vgl. § 65 SGB VI*) - erfolgt. Soll eine Ruhegeldan-
passung zu einem bestimmten Zeitpunkt wirksam werden, muss die maßgebliche
tatsächliche Lage zu diesem Zeitpunkt schon gegeben sein und darf nicht erst
zeitgleich mit ihm eintreten (*vgl. BAG 19. Mai 2015 - 3 AZR 771/13 - Rn. 35,*
BAGE 151, 343). Maßgeblich ist daher die Entwicklung der Gehaltstarife zwi-
schen dem letzten Anpassungstichtag und dem Ablauf des dem neuen Anpas-
sungstichtag unmittelbar vorausgehenden Tages.

3. Entgegen der Auffassung des Klägers folgt aus dem Sinn und Zweck der Anpassungsregelung nichts anderes. Die Regelung soll die Teilhabe der Versorgungsempfänger an der Entwicklung der Tarifgehälter der aktiven Beschäftigten gewährleisten. Die Betriebsparteien haben jedoch lediglich hinsichtlich der Höhe der Anpassung einen Gleichlauf vorgesehen, nicht hinsichtlich des Zeitpunkts ihres Wirksamwerdens. Ein Anspruch auf unmittelbare Weitergabe von am Anpassungsstichtag selbst wirksam werdenden Tarifsteigerungen lässt sich daraus nicht herleiten. 15

4. Auch der Einwand des Klägers, eine erst ein Jahr später erfolgende Weitergabe der Tarifsteigerung stelle eine unangemessene Benachteiligung der Versorgungsempfänger dar, greift nicht durch. Würde man mit dem Kläger den maßgeblichen Betrachtungszeitraum vom 2. Juli des Vorjahres bis zum 1. Juli des Folgejahres bestimmen, hätte dies zur Folge, dass Tarifsteigerungen zum 2. Juli ebenfalls erst ein Jahr später berücksichtigt würden. Ein sachlicher Grund dafür, weshalb eine Wartezeit bis zum 30. Juni des Folgejahres unangemessen, eine solche bis zum 1. Juli hingegen hinzunehmen sein soll, ist nicht ersichtlich. Die gebündelte Anpassung zu einem bestimmten Stichtag ist zulässig (*vgl. zur vorliegenden Regelung BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 601/16 - Rn. 56; vgl. allgem. zu § 16 BetrAVG BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 441/19 - Rn. 30 f. mwN*). Das stellt auch der Kläger nicht in Abrede. 16

5. Soweit der Kläger seine Argumentation auf den systematischen Gleichlauf mit der Anpassung der Sozialversicherungsrenten zum 1. Juli eines jeden Jahres stützt, verkennt er, dass auch bei der Anpassung der Sozialversicherungsrenten die Veränderung von Bruttolöhnen in Zeiträumen zu berücksichtigen ist, die den Anpassungsstichtag gerade nicht mit einschließen. 17

Die Rentenanpassung erfolgt gem. § 65 SGB VI, indem der bisherige aktuelle Rentenwert durch den neuen aktuellen Rentenwert ersetzt wird. Grundlage für die Bestimmung des neuen Rentenwerts ist gem. § 68 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB VI unter anderem die Vervielfältigung des aktuellen Rentenwerts mit den Faktoren für die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer. Nach § 68 Abs. 2 Satz 2 SGB VI ergibt sich dieser Faktor, indem der Wert der 18

Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer für das vergangene Jahr durch den Wert für das vorvergangene Jahr geteilt wird (*BeckOGK/Körner Stand 15. Februar 2026 SGB VI § 68 Rn. 15*). Damit sind auch im Rahmen der Anpassung der Sozialversicherungsrenten feste Zeiträume zu berücksichtigen, die den Anpassungstichtag gerade nicht mit einschließen („vergangene Kalenderjahr“). Eine Veränderung der Bruttolöhne am Anpassungstichtag selbst, würde auch bei der Anpassung des Rentenwerts nicht berücksichtigt.

II. Die Entscheidungen der Vorinstanzen sind wegen Verstoßes gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO gegenstandslos, soweit sie über Ansprüche ab Juli 2024 entschieden haben. 19

1. Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist das Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. Die Norm ist Ausdruck der den Zivilprozess beherrschenden Dispositionsmaxime. Das Gericht darf der klagenden Partei weder quantitativ mehr noch qualitativ etwas anderes, als beantragt worden ist, zuerkennen (*BAG 20. Februar 2025 - 6 AZR 111/24 - Rn. 21 mwN*). Der Antragsgrundsatz nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist auch dann verletzt, wenn einer Partei ein Anspruch aberkannt wird, den sie nicht zur Entscheidung gestellt hat (*vgl. BAG 22. Januar 2019 - 3 AZR 616/17 - Rn. 55*). 20

2. Der Kläger hat mit seiner im März 2024 erhobenen Klage ausschließlich Differenzbeträge für den Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024 geltend gemacht. Der Klageantrag zu 2. ist gerichtet auf Zahlung der bei Klageerhebung aus Sicht des Klägers fälligen Spitzenbeträge für die Monate Juli 2023 bis März 2024. Mit dem Klageantrag zu 1. sollten zum Zeitpunkt der Klageerhebung zukünftig fällig werdende Spitzenbeträge allein noch für die Monate April bis Juni 2024 geltend gemacht werden. Dieses Verständnis hat der Kläger im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. Es ergibt sich überdies aus einer Auslegung der Klageanträge. 21

a) Das Rechtsmittelgericht hat prozessuale Erklärungen selbständig auszulegen. Maßgebend sind die für Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn 22

des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, vielmehr ist der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind Prozessklärungen dahin auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*BAG 31. Juli 2025 - 6 AZR 270/24 - Rn. 19 mwN; 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 34*).

- b) Der mit der Klageschrift vom 7. März 2024 angekündigte und in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 15. Oktober 2024 unverändert gestellte Antrag, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger beginnend mit dem Monat April 2024 über den Betrag von 3.871,69 Euro brutto hinaus jeweils zum Letzten eines Monats einen Betrag iHv. 247,79 Euro brutto zu zahlen, enthält ebenso wenig eine ausdrückliche zeitliche Beschränkung bis Juni 2024 wie die Klagebegründung. Letztere lässt allerdings auch nicht erkennen, dass der Kläger Ansprüche für die Zeit ab Juli 2024 zum Gegenstand des Rechtsstreits hat machen wollen. 23
- c) Der Antrag unterscheidet vielmehr zwischen einem (nicht eingeklagten und unstreitigen) Sockelbetrag iHv. monatlich 3.871,69 Euro brutto und einem vom Kläger begehrten, über den unstreitigen Sockelbetrag hinausgehenden (streitigen) Spitzenbetrag iHv. monatlich 247,79 Euro brutto. Er knüpft damit an einen Lebenssachverhalt an, in dem lediglich der Sockelbetrag unstreitig gezahlt und die Zahlung des darüberhinausgehenden Spitzenbetrags von der Beklagten verweigert wird. Ein solcher Lebenssachverhalt bestand - für den Kläger auch schon bei Erhebung der Klage absehbar - lediglich im Zeitraum von Juli 2023 bis Juni 2024. Die vom Kläger zur Akte gereichte vorgerichtliche Korrespondenz der Parteien zeigt, dass zwischen ihnen schon vor Klageerhebung kein Streit darüber bestand, dass die von ihm begehrte Ruhegeldanpassung spätestens zum 1. Juli 2024 erfolgen werde. In der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 15. Oktober 2024 haben die Parteien übereinstimmend erklärt, dass mit Wirkung zum 1. Juli 2024 das Ruhegeld des Klägers entsprechend der tariflichen Gehaltserhöhungen um 8,95 vH erhöht worden sei. Seit Juli 2024 zahlt die Beklagte 24

einen insgesamt unstreitigen Ruhegeldbetrag, der sich nicht mehr in Sockel- und Spitzenbetrag aufspalten lässt.

d) Zudem entspricht das vom Kläger bestätigte Antragsverständnis seiner wohlverstandenen Interessenlage. Es ist nicht davon auszugehen, der Kläger habe einen - zumindest in Teilen - unzulässigen Klageantrag stellen und zudem mit einem höheren Kostenrisiko belastet werden wollen. 25

aa) Eine Zahlungsklage gerichtet auf die Zeit ab Juli 2024 wäre jedenfalls hinsichtlich der zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung bereits fälligen und unstreitig erfüllten Ansprüche mangels eines Rechtsschutzinteresses unzulässig (zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung als für das Vorliegen des Rechtsschutzinteresses maßgebender Zeitpunkt BAG 23. September 2014 - 9 AZR 1100/12 - Rn. 8). Ist - wie hier - die Erfüllung eines mit der Klage geltend gemachten Anspruchs zwischen den Parteien unstreitig, bedarf es ersichtlich des Rechtsschutzes nicht (vgl. zur Nichterfüllung eines materiellen Anspruchs als Voraussetzung für das Rechtsschutzinteresse für eine Leistungsklage BAG 22. September 2020 - 3 AZR 303/18 - Rn. 39; vgl. auch BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 42, BAGE 176, 27; 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 17, BAGE 169, 243; 11. Dezember 2018 - 9 AZR 298/18 - Rn. 19, BAGE 164, 307; BGH 21. November 2024 - I ZR 10/24 - Rn. 12 mwN). 26

bb) Ob ein Rechtsschutzinteresse in Form eines Titulierungsinteresses in Bezug auf die noch nicht fällig gewordenen wiederkehrenden Teilleistungen bestanden hätte, ist zweifelhaft. Zwar besteht für Ansprüche auf Betriebsrentenzahlungen als künftig wiederkehrende Leistungen regelmäßig ein Titulierungsinteresse in Bezug auf den gesamten Betriebsrentenbetrag, auch wenn nur ein Teilbetrag streitig ist (ausf. BAG 14. März 2023 - 3 AZR 175/22 - Rn. 16 f., BAGE 180, 257; vgl. auch BAG 14. Februar 2012 - 3 AZB 59/11 - Rn. 10, BAGE 140, 362). Ob dies auch dann gilt, wenn der Kläger - wie hier - von einem unstreitigen und zuletzt auch freiwillig und pünktlich erfüllten Ruhegeldanspruch lediglich einen verhältnismäßig geringen und zudem unstreitigen Teilbetrag als wiederkehrende Leistungen einklagt, kann offenbleiben. Denn im Streitfall ist jedenfalls nicht ersichtlich, dass der Kläger ein solches Titulierungsinteresse 27

angesichts des bestehenden Kostenrisikos mit seiner Klage hat durchsetzen wollen.

- (1) Der Kläger hätte davon ausgehen müssen, dass die Beklagte die unstrittigen und noch nicht fälligen und erfüllten Klageforderungen anerkennt und er insoweit die Kosten des Rechtsstreits nach § 93 ZPO zu tragen hat. Ein Titulierungsinteresse schließt die Anwendung des § 93 ZPO nicht aus (*BAG 14. März 2023 - 3 AZR 175/22 - Rn. 16, BAGE 180, 257; ausf. BAG 14. Februar 2012 - 3 AZB 59/11 - Rn. 21, BAGE 140, 362*). Der Kläger hat die Beklagte auch nicht - was angesichts ihres Schreibens vom 13. Juli 2023 jedoch nahegelegen hätte - zunächst zur außergerichtlichen Titulierung der Ansprüche ab Juli 2024 aufgefordert, um auf einfachem und schnellem Weg eine Titulierung zu erreichen und so ein sofortiges Anerkenntnis nach § 93 ZPO mit Kostenlast zu vermeiden (*vgl. dazu BAG 14. März 2023 - 3 AZR 175/22 - aaO; BGH 2. Dezember 2009 - XII ZB 207/08 - Rn. 16*). 28
- (2) Wenn es dem Kläger darauf angekommen wäre, unstrittige Ansprüche auf zukünftig fällig werdende Leistungen trotz des damit einhergehenden Kostenrisikos titulieren zu lassen, um davor geschützt zu sein, dass die Beklagte die Zahlungen künftig einstellt, hätte es nahegelegen, das seit Juli 2024 angepasste Ruhegeld - ggf. nach einem Versuch der außergerichtlichen Titulierung - in voller Höhe einzuklagen und nicht nur einen verhältnismäßig geringen Teilbetrag. 29
- e) Schutzwürdige Belange der Beklagten als Adressatin der Prozessklärung werden durch die Auslegung des Klageantrags zu 1. als bis Juni 2024 beschränkt nicht beeinträchtigt. Die Beklagte, die in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auf Nachfrage ausdrücklich erklärt hat, keine Einwände gegen dieses zeitlich beschränkte Antragsverständnis zu haben, musste ihr Verteidigungsvorbringen weder neu ausrichten noch befürchten, zu etwas verurteilt zu werden, auf das sie ihre Verteidigung nicht hätte einstellen können (*vgl. dazu BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 26, BAGE 154, 337; 17. März 2015 - 9 AZR 702/13 - Rn. 13 mwN; vgl. auch BAG 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 - Rn. 9, BAGE 164, 201*). 30

3. Das Arbeitsgericht hat dem Kläger auch Ansprüche ab Juli 2024 und über den Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung hinaus und damit mehr als beantragt zugesprochen. Dies ergibt die Auslegung des erstinstanzlichen Urteilstenors unter Berücksichtigung der Ausführungen zu § 258 ZPO sowie zur Berechnung des Urteilsstreitwerts in den Entscheidungsgründen des Urteils. 31
4. Das Landesarbeitsgericht hat, soweit es dem Kläger Ansprüche für die Zeit ab Juli 2024 aberkannt hat, ebenfalls gegen den Antragsgrundsatz des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen. Die Zahlungsansprüche iHv. monatlich 247,79 Euro brutto, die das Arbeitsgericht dem Kläger unter Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO für die Zeit ab Juli 2024 zugesprochen hatte, sind auch im Berufungsverfahren nicht (erstmals) zum Gegenstand des Rechtsstreits geworden. 32
- a) Die Verletzung des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO kann nach allgemeiner Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum geheilt werden, wenn sich der Kläger die angefochtene Entscheidung im zweiten Rechtszug zu eigen macht (*vgl. BAG 18. Oktober 2011 - 9 AZR 315/10 - Rn. 18, BAGE 139, 323; 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 15 mwN, BAGE 117, 137; Feskorn in Zöller ZPO 36. Aufl. § 308 ZPO Rn. 7 mwN*). Das kann auch durch den Antrag auf Zurückweisung der Berufung geschehen. Die Partei, der zu viel oder etwas anderes als beantragt zugesprochen wurde, bringt durch den Antrag auf Zurückweisung des gegnerischen Rechtsmittels in der Regel zum Ausdruck, an dem Nichtbeantragten, aber vom Gericht Zugesprochenen, festhalten zu wollen (*vgl. BAG 13. Juni 1989 - 1 ABR 4/88 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 62, 100*). 33
- b) Erforderlich ist aber stets, dass der Kläger den Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO erkannt hat und das erstinstanzliche Antragsverständnis übernehmen will. Zudem muss er diesen Willen auch für das Gericht und den Prozessgegner erkennbar zum Ausdruck bringen. Denn mit der in der Heilung liegenden Erweiterung des Streitgegenstands wird der Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) neu festgelegt. Dabei ist einerseits das zu schützende Interesse der Beklagten als Adressatin der gegnerischen Prozesserkklärungen, sich gegen die Klage erschöpfend verteidigen zu 34

können, sowie ihr Interesse an der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit hinsichtlich der Entscheidungswirkungen zu berücksichtigen (*vgl. BAG 14. Dezember 2011 - 10 AZR 283/10 - Rn. 14*). Andererseits hat auch der Kläger ein schutzwürdiges Interesse daran, dass das Gericht ihm nicht einen Anspruch aberkennt, den er gar nicht zum Gegenstand des Verfahrens machen wollte. Will der Kläger also einen weiteren Streitgegenstand in den Prozess einführen, muss er dies mit der gebotenen Klarheit und Eindeutigkeit erkennen lassen, also zweifelsfrei deutlich machen (*vgl. BAG 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 - Rn. 9 mwN, BAGE 164, 201*).

c) Ausgehend davon ist hier nicht von einer solchen Heilung auszugehen. 35

aa) Der Kläger hatte nicht den Willen, sich das erstinstanzliche Urteil insoweit 36
zu eigen zu machen, wie es gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstößt. Vielmehr hat der Klägervertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erklärt, dass von Beginn an allein beabsichtigt gewesen sei, die streitigen Beträge für den Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024 mit der Klage geltend zu machen.

bb) Aus der Perspektive des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten ließ 37
das Prozessverhalten des Klägers ebenfalls nicht zweifelsfrei den Rückschluss zu, er wolle auch die unstreitigen Ruhegeldansprüche für die Zeit ab Juli 2024 geltend machen. Zwar hat der Kläger die Zurückweisung der Berufung beantragt und ausgeführt, das Urteil des Arbeitsgerichts sei in der Sache zutreffend und lasse keine Rechtsfehler erkennen. Jedoch war der Verstoß des Arbeitsgerichts gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO nicht ohne Weiteres, sondern erst aufgrund einer Auslegung des erstinstanzlichen Urteils erkennbar. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Parteien erkannt hätten, dass das Arbeitsgericht dem Kläger über den streitgegenständlichen Zeitraum hinaus Zahlungen zugesprochen hat. Hinzu kommt, dass der Kläger - bei zutreffender Beurteilung der Rechtslage - weiterhin damit hätte rechnen müssen, dass die Klage zumindest hinsichtlich der erfüllten Ansprüche erfolglos bleibt und die Beklagte hinsichtlich der erst künftig fällig werdenden Teilbeträge ein Anerkenntnis mit der Kostenfolge des § 93 ZPO erklärt.

5. Der Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist - ohne dass es eines förmlichen Entscheidungsausspruchs bedarf - von Amts wegen zu beachten und entsprechend zu berichtigen (*vgl. BAG 20. August 2024 - 3 AZR 179/23 - Rn. 38 mwN*). Die Entscheidungen der Vorinstanzen sind insoweit gegenstandslos, wie mit ihnen über Ansprüche ab Juli 2024 entschieden worden ist. Der Senat hat dies nicht nur in Bezug auf das Berufungsurteil klarzustellen, sondern, da das erstinstanzliche Urteil insoweit noch nicht rechtskräftig geworden ist, auch in Bezug auf dieses. 38

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Eine Abänderung der zweitinstanzlichen Kostenentscheidung ist nicht veranlasst. Die vom Landesarbeitsgericht erfolgte Tenorierung, wonach der Kläger die Kosten des Rechtsstreits, also die Kosten des erst- und zweitinstanzlichen Verfahrens zu tragen hat, bleibt zutreffend. Zwar hat das Landesarbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen unter B I ausgeführt, dass die Kosten zu quoteln seien und die Entscheidung im Tenor unzutreffend sei. Die dem vorangestellten Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen aber erkennen, dass dies gerade nicht Inhalt der verkündeten Entscheidung war und auch nicht dem Willen der Kammer entsprach. Vielmehr sei der Urteilstenor - so das Landesarbeitsgericht - zum Zeitpunkt der Verkündung des Urteils in der gewählten Formulierung vom tatsächlichen Willen der Kammer getragen gewesen. 39

Rachor

Waskow

Kreutzberg-Kowalczyk

Schultz

Völpel-Haus