

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 12. Mai 2026
- 3 AZR 159/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:120526.U.3AZR159.25.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 10. Juli 2024
- 10 Ca 52/24 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 5. März 2025
- 5 SLa 46/24 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Anpassung - Antragsgrundsatz

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 3 AZR 127/25 -

BUNDEsarbeitsgericht



3 AZR 159/25
5 SLa 46/24
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 5. März 2025 - 5 SLa 46/24 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Kostenentscheidung im angefochtenen Urteil des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Kosten des Berufungsverfahrens aufgehoben wird.

Die Kosten des Berufungsverfahrens haben der Kläger zu 2 vH und die Beklagte zu 98 vH zu tragen.

Die Kosten der Revision hat der Kläger zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über die Anpassung des Ruhegeldes des Klägers für einen Zeitraum von Juli 2023 bis Juni 2024. 1

Der im Mai 1944 geborene Kläger war bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der H Aktiengesellschaft (im Folgenden H), bis zum 31. August 2002 als Arbeitnehmer beschäftigt. Vom 1. September 2002 bis zum 31. Mai 2004 befand er sich im Vorruhestand. Seit dem 1. Juni 2004 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.“

In einem zwischen dem Kläger und der Rechtsvorgängerin der Beklagten geführten Rechtsstreit stellte der Senat mit Entscheidung vom 12. Dezember 2017 (- 3 AZR 814/16 -) fest, dass die dortige Beklagte verpflichtet ist, für die Erhöhung und Festsetzung der laufenden Ruhegeldbezüge des Klägers jeweils die Steigerung der Gehaltstarife gemäß der Allgemeinen Bestimmung Nr. 7 Betriebsvereinbarung Soziale Richtlinien in der am 1. Juli 1986 geltenden Fassung zugrunde zu legen. Die BV 2005.03 sei zwar von der im Aufhebungsvertrag der Parteien enthaltenen Verweisungsklausel erfasst. Jedoch sei Abs. 3 BV 2005.03 materiell unwirksam. Bereits zuvor hatte der Senat erkannt, dass zwar die Regelung in Abs. 3 BV 2005.03 die vorherige Anpassungsregelung in Allgemeine

4

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 (*BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 601/16 - ua.*).

Die Beklagte und die Gewerkschaft ver.di vereinbarten zum 1. Juli 2023 eine Anhebung der Tarifgehälter um 6,2 vH sowie um weitere 3 vH ab dem 1. August 2024.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe sein Ruhegeld zum 1. Juli 2023 um 6,2 vH auf monatlich 5.014,59 Euro brutto und nochmals zum 1. August 2024 um weitere 3 vH auf monatlich 5.165,03 Euro brutto anpassen müssen und sei zur Zahlung der Differenzbeträge zu dem gezahlten Ruhegeld verpflichtet. Das gelte auch für das im November eines jeden Jahres zu zahlende Weihnachtsgeld. Das Ruhegeld sei - so hat der Kläger ursprünglich gemeint - stets simultan mit einer Erhöhung der Tarifgehälter anzupassen. Im Berufungsverfahren hat er keine simultane Anpassung mehr verlangt, sondern geltend gemacht, sein Ruhegeld einschließlich des Weihnachtsgeldes sei nach Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien in der seit dem 1. Juli 2005 geltenden Fassung stets zum 1. Juli anzupassen. Aus dieser Bestimmung gehe allerdings nicht hervor, dass nur dann eine Anpassung vorzunehmen sei, wenn innerhalb der dem Anpassungstichtag vorangegangenen zwölf Monate eine Erhöhung der Tarifgehälter erfolgt sei. Eine „Entwicklung“ sei nicht zwangsläufig vergangenheitsbezogen. Eine Anpassung des Ruhegeldes erst in dem Jahr nach der Tariflohnerhöhung sei mit dem Zweck der Regelung nicht in Einklang zu bringen. Es handele sich um eine Spannungsklausel. Bei solchen Klauseln sei typischerweise nicht auf die Entwicklung in den dem Anpassungstichtag vorangegangenen zwölf Monaten abzustellen.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

7

- I. [hauptweise]:
 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Versorgungsleistungen für die Zeit von Juli 2023 bis Januar 2024 iHv. insgesamt 2.335,28 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 292,75 Euro ab dem 1. August 2023, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. September 2023, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. Oktober 2023, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. November 2023, aus 578,78 Euro ab dem 1. Dezember 2023, aus 292,75 Euro ab dem 1. Januar 2024 und aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. Februar 2024 zu zahlen;
 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn in den Monaten Februar 2024 bis Juli 2024 über die bisher gezahlte monatliche Altersrente iHv. 4.721,84 Euro brutto hinaus weitere 292,75 Euro brutto im Monat, insgesamt also eine betriebliche Altersrente iHv. monatlich 5.014,59 Euro brutto zu zahlen;
 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab dem Monat August 2024 über die bisher gezahlte monatliche Altersrente iHv. 4.721,84 Euro brutto hinaus weitere 443,19 Euro brutto im Monat, insgesamt also eine betriebliche Altersrente iHv. monatlich 5.165,03 Euro brutto zu zahlen;
 4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn künftig, erstmals Ende des Monats November 2024 über das bisher gezahlte betriebliche Weihnachtsgeld iHv. 4.613,32 Euro brutto hinaus weitere 433,01 Euro brutto im Jahr, insgesamt also ein betriebliches Weihnachtsgeld iHv. jährlich 5.046,33 Euro brutto zu zahlen;
- II. hilfsweise für den Fall, dass das Gericht von einem festen Anpassungsstichtag 1. Juli ausgeht:
 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Versorgungsleistungen für die Zeit von Juli 2023 bis Mai 2024 iHv. insgesamt 3.506,28 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 292,75 Euro ab dem 1. August 2023, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. September 2023, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. Oktober 2023, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. November 2023, aus 578,78 Euro ab dem 1. Dezember 2023, aus 292,75 Euro ab dem 1. Januar 2024, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. Februar 2024, aus weiteren

292,75 Euro ab dem 1. März 2024, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. April 2024, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. Mai 2024, aus weiteren 292,75 Euro ab dem 1. Juni 2024 zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn künftig, erstmals Ende des Monats Juni 2024 über die bisher gezahlte monatliche Altersrente iHv. 4.721,84 Euro brutto hinaus weitere 292,75 Euro brutto im Monat, insgesamt also eine betriebliche Altersrente iHv. monatlich 5.014,59 Euro brutto zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn künftig, erstmals Ende des Monats November 2024 über das bisher gezahlte betriebliche Weihnachtsgeld iHv. 4.613,32 Euro brutto hinaus weitere 286,03 Euro brutto im Jahr, insgesamt also ein betriebliches Weihnachtsgeld iHv. jährlich 4.899,35 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, die vom Kläger begehrten Anpassungen seines Ruhegeldes einschließlich des Weihnachtsgeldes seien jeweils zu den nachfolgenden Anpassungstichtagen umzusetzen, also um 6,2 vH zum 1. Juli 2024 und um weitere 3 vH zum 1. Juli 2025. Die Regelung in Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien in der seit dem 1. Juli 2005 geltenden Fassung sei dahin auszulegen, dass Steigerungen der tariflichen Vergütung nur im Zeitraum vom vorangegangenen Stichtag bis zum Tag vor dem nächsten Anpassungstichtag zu berücksichtigen seien.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich der in den Hauptanträgen als Minus enthaltenen „Hilfsanträge“ stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Der Kläger könne auf der Grundlage der Regelung in Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien in der seit dem 1. Juli 2005 geltenden Fassung zwar seit Juli 2023 ein um 6,2 vH erhöhtes Ruhegeld einschließlich des im November zu zahlenden Weihnachtsgeldes beanspruchen, jedoch nicht ein ab August 2024 um weitere 3 vH erhöhtes Ruhegeld.

9

Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der Beklagten unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und die Klage hinsichtlich der monatlichen Differenzbeträge iHv.

10

292,75 Euro brutto für die Zeit von Juli 2023 bis Juni 2024 sowie iHv. 286,03 Euro brutto hinsichtlich des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2023 abgewiesen. Es hat angenommen, der Kläger habe gegen die Beklagte erst seit Juli 2024 Anspruch auf ein um 6,2 vH auf 5.014,59 Euro brutto erhöhtes monatliches Ruhegeld und erst seit November 2024 auf ein um 6,2 vH auf 4.899,35 Euro brutto erhöhtes jährliches Weihnachtsgeld. Diese Gesamtansprüche hat es dem Kläger zugesprochen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel hinsichtlich der Zahlung eines um 6,2 vH erhöhten Ruhegeldes einschließlich Weihnachtsgeld für den Zeitraum von Juli 2023 bis Juni 2024 weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der Beklagten 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. 12

I. Die Klage ist insoweit unbegründet. Der Kläger hat auf der Grundlage von Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien in der seit dem 1. Juli 2005 geltenden Fassung, auf die er seine Klageforderung zuletzt allein gestützt hat, keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung der Differenzbeträge für Juli 2023 bis Juni 2024. Die zum 1. Juli 2023 wirksam gewordene Erhöhung der Tarifgehälter um 6,2 vH führte nicht zu einer entsprechenden Anpassung des Ruhegeldes des Klägers einschließlich des Weihnachtsgeldes 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. 13

1. Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters nach 14
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- 15
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. 16
4. Das Argument des Klägers, es handele sich bei der Anpassungsregelung um eine sog. Spannungsklausel, bei der typischerweise nicht auf die Entwicklung in den dem Anpassungsstichtag vorangegangenen zwölf Monaten abzustellen sei, vermag das Auslegungsergebnis nicht zu ändern. Spannungsklauseln (oder Spannenklauseln) sollen dem veränderten Lohngefüge im Zeitpunkt des Versorgungsfalls Rechnung tragen (*vgl. Schaub ArbR-HdB/Spinner 21. Aufl. § 264 Rn. 213*), indem sie an gleichartige Leistungen, also an vergleichbare Beamten- oder Angestelltengehälter und Pensionen sowie Altersrenten aus der Sozialversicherung anknüpfen (*Schaub aaO Rn. 217*). Die bloße Bezeichnung der streitgegenständlichen Regelung als Spannungsklausel lässt außer Acht, wie die Anknüpfung des Ruhegeldes an andere Leistungen hier ausgestaltet ist, insbesondere, dass aufgrund der Stichtagsregelung eine nur verzögerte Anpassung erfolgt. 17
- II. Es unterliegt nicht der Überprüfung im Rahmen der vom Kläger eingelegten Revision, ob das Landesarbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen hat, indem es dem Kläger für die Zeit ab Juli 2024 nicht nur Differenzbeträge, sondern das erhöhte Ruhegeld in voller Höhe zugesprochen hat. Das Berufungsurteil ist diesbezüglich in Rechtskraft erwachsen, nachdem die insoweit allein beschwerte Beklagte kein Rechtsmittel eingelegt hat (*vgl. BGH 16. Mai 2019 - IX ZR 44/18 - Rn. 11, BGHZ 222, 114*). 18
- III. Die Kostenentscheidung folgt für das Revisionsverfahren aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Berufungsverfahrens ist gem. § 308 Abs. 2 ZPO auch ohne entsprechende Parteianträge von Amts wegen zu korri- 19

gieren und insoweit nach § 92 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2, § 97 ZPO eine Kostenquote zu bilden. Das prozessuale Verbot der rechtsmittelrechtlichen Schlechterstellung (*reformatio in peius*) gilt nicht für die Kostenentscheidung (vgl. *BAG 4. Dezember 2002 - 10 AZR 16/02 - Rn. 45, BAGE 104, 94; 16. Oktober 1974 - 4 AZR 29/74 - zu VII der Gründe, BAGE 26, 320; MüKoZPO/Musielak/Hüntemann 7. Aufl. ZPO § 308 Rn. 28; Feskorn in Zöller ZPO 36. Aufl. § 308 ZPO Rn. 9).*

Rachor

Waskow

Kreutzberg-Kowalczyk

Schultz

Völpel-Haus