

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 20. August 2019
- 3 AZR 15/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:200819.U.3AZR15.18.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 8. Februar 2017
- 22 Ca 275/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 24. Oktober 2017
- 4 Sa 47/17 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Anpassung - Auslegung einer Aufhebungsvereinbarung

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 222/18 -

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 15/18
4 Sa 47/17
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. August 2019

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie den ehrenamtlichen Richter Mayer und die ehrenamtliche Richterin Trunsch für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. Oktober 2017 - 4 Sa 47/17 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 8. Februar 2017 - 22 Ca 275/16 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger beginnend mit dem 1. September 2016 über den Betrag von 1.575,36 Euro hinaus jeweils zum Ersten eines Monats einen Betrag iHv. 60,84 Euro brutto zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag iHv. 336,48 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag iHv. jeweils 17,90 Euro ab dem jeweiligen Zweiten des Monats beginnend mit dem 2. Juli 2015 und endend mit dem 2. Juni 2016 und auf jeweils 60,84 Euro seit dem 2. Juli 2016 und dem 2. August 2016 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 3/10 und die Beklagte zu 7/10 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Anpassung einer dem Kläger von der Beklagten gewährten Betriebsrente. 1

Der Kläger war vom 31. März 1985 bis zum 31. Dezember 1998 bei der Beklagten - ein in den deutschen G-Konzern eingebundenes Lebensversicherungsunternehmen - tätig. Ihm wurden zunächst Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den „Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes“ (im Folgenden BVW) zugesagt. Diese lauten auszugsweise: 2

„Ausführungsbestimmungen des betrieblichen Versorgungswerkes

...

§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse

1. Die Gesamtversorgungsbezüge werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepaßt.
(Der § 49 AVG ist durch Artikel 1 §§ 65 und 68 SGB (VI) neu gefaßt worden. Die Änderung ist am 01.01.1992 in Kraft getreten).
2. Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.
3. Hält der Vorstand die Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge nach Ziffer 1 nicht für vertretbar, so schlägt er nach Anhören der Betriebsräte/des Gesamtbetriebsrates dem Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlußfassung vor, was nach seiner Auffassung geschehen soll.
Der Beschluß ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.
4. Eine Erhöhung der Pensionsergänzungszahlung kann im Einzelfall nicht durchgeführt werden, soweit und solange die nach § 5 der Ausführungsbestimmungen anzurechnenden Bezüge und die nach § 4 der Ausführungsbestimmungen vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge, erreichen oder überschreiten.

Betriebsangehörige, die eine Pensionsergänzung zu den Leistungen der Versorgungskasse zunächst nicht bekommen haben, weil ihre anzurechnenden Bezüge die vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge erreichen oder überschreiten, erhalten gegebenenfalls bei Veränderungen nach der Ziffer 1 oder 3 später eine Pensionsergänzung allein durch das in der Ziffer 1 oder 3 dargestellte Verfahren.“

Der Kläger schied auf der Grundlage einer Aufhebungsvereinbarung vom 15. April 1998 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 31. Dezember 1998 aus. Diese bestimmt auszugsweise:

3

„8.

Die Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG gewährt **Herrn H**, unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der Volksfürsorge VVaG., mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab erstmals der Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - ggf. auch mit Abschlägen - möglich ist, eine monatliche Rente von **1.807,38** DM brutto. Diese Rente wird nach den betrieblichen Bestimmungen angepaßt.“

Nachdem der Kläger in den Altersruhestand getreten war, erhielt er 4
- neben seiner Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - von der Be-
klagten nach der Regelung in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung eine Be-
triebsrente, die sich bis zum 30. Juni 2015 auf 1.120,62 Euro brutto erhöhte.
Des Weiteren bezog er eine Rente der Versorgungskasse iHv. 441,26 Euro
brutto.

Zum 1. Juli 2015 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversi- 5
cherung um 2,09717 vH erhöht.

Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 16. Oktober 2015 6
mit, dass die Geschäftsführung der Beklagten beschlossen hatte, die „Gesamt-
versorgungsbezüge bzw. Renten unter Anwendung der in § 6 Ziffer 3 der Aus-
führungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes normierten Re-
gelung zum 01.07.2015 für diesen Stichtag um 0,5 % zu erhöhen“.

Nach der Entscheidung der Beklagten sollten im Geltungsbereich der 7
BVW entweder die Gesamtversorgungsbezüge um 0,5 vH erhöht und sodann
die erhöhte gesetzliche Rente sowie die Versorgungskassenrente abgezogen
werden oder, wenn dies für den Versorgungsempfänger günstiger war, lediglich
die Pensionsergänzung um 0,5 vH erhöht werden. Demgemäß gewährte die
Beklagte dem Kläger ab dem 1. Juli 2015 eine Pensionsergänzung iHv.
1.126,22 Euro brutto. Zudem erhielt er weiterhin die Rente der Versorgungs-
kasse unverändert iHv. 441,26 Euro brutto.

Zum 1. Juli 2016 stiegen die Renten in der gesetzlichen Rentenversi- 8
cherung um 4,2451 vH.

Der Vorstand der Beklagten beschloss nach Anhörung der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats am 20. Juni 2016, die Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten zum 1. Juli 2016 um 0,5 vH zu erhöhen; sofern eine Anpassung der Pensionsergänzung um 0,5 vH für den Versorgungsempfänger günstiger sein sollte, sollte diese vorgenommen werden. Der Aufsichtsrat der Beklagten fasste am 22. Juni 2016 einen entsprechenden Beschluss. Hierüber wurde der Kläger mit einem Schreiben aus August 2016 informiert. Ab dem 1. Juli 2016 gewährte die Beklagte dem Kläger eine Pensionsergänzung iHv. 1.131,85 Euro brutto. Von der Versorgungskasse erhielt der Kläger ab dem 1. Juli 2016 eine Rente iHv. 443,51 Euro brutto.

9

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihm ab dem 1. Juli 2015 eine höhere Betriebsrente zahlen. Nach § 6 Ziff. 1 der Ausführungsbestimmungen (im Folgenden AB) BVW hätte seine Versorgungsleistung zu diesem Zeitpunkt um 2,09717 vH angehoben werden und die Beklagte ihm monatlich weitere 27,16 Euro brutto und ab dem 1. Juli 2016 insgesamt 86,97 Euro brutto zahlen müssen. Die Regelung in AB § 6 Ziff. 3 BVW sei mangels Bestimmtheit unwirksam. Jedenfalls seien ihre Voraussetzungen nicht erfüllt.

10

Die Aufhebungsvereinbarung habe das Gesamtversorgungssystem nicht abgeändert. Die Zahlung der Pensionsergänzung habe innerhalb des Systems der Versorgungsordnung erfolgen sollen. Andernfalls würde dies einen unzulässigen Verzicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung darstellen. Er würde durch eine derartige Regelung schlechter gestellt, da die Rente aus der Versorgungskasse nicht gesteigert werde. In der Aufhebungsvereinbarung sei nach seiner Kenntnis nur der Betrag genannt, der auch ohne die Vereinbarung hätte gezahlt werden müssen. Es sollte keine Unsicherheit bzgl. der Höhe durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente bestehen. Im Übrigen sei der von der Beklagten berechnete Betrag nicht identisch mit dem, der in der Aufhebungsvereinbarung festgeschrieben worden sei. Zudem stelle die Klausel eine überraschende Klausel iSd. § 305c Abs. 1 BGB dar. Zumindest sei aber die Pensionsergänzung zu steigern.

11

Seine Ansprüche ließen sich auch aus betrieblicher Übung herleiten. 12

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 13

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend mit dem 1. September 2016 über den Betrag von 1.575,36 Euro hinaus jeweils zum 1. eines Monats einen Betrag iHv. 86,97 Euro brutto zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag iHv. 500,76 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag iHv. 27,16 Euro seit dem 1. Juli 2015, auf 27,16 Euro seit dem 1. August 2015, auf 27,16 Euro seit dem 1. September 2015, auf 27,16 Euro seit dem 1. Oktober 2015, auf 27,16 Euro seit dem 1. November 2015, auf 27,16 Euro seit dem 1. Dezember 2015, auf 27,16 Euro seit dem 1. Januar 2016, auf 27,16 Euro seit dem 1. Februar 2016, auf 27,16 Euro seit dem 1. März 2016, auf 27,16 Euro seit dem 1. April 2016, auf 27,16 Euro seit dem 1. Mai 2016, auf 27,16 Euro seit dem 1. Juni 2016, auf 86,97 Euro seit dem 1. Juli 2016 und auf 86,97 Euro seit dem 1. August 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Anpassungen zum 1. Juli 2015 und zum 1. Juli 2016 seien auf der Grundlage von AB § 6 Ziff. 3 BVW erfolgt. Die Regelung sei ausreichend bestimmt. Eine Anpassung nach AB § 6 Ziff. 1 BVW sei aufgrund der veränderten rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht vertretbar. 14

Die Aufhebungsvereinbarung habe die Systematik der Gesamtversorgung nach den Regelungen des BVW beendet. Die Leistungen der gesetzlichen Rente sowie der Versorgungskasse würden nicht mehr angerechnet. Durch die Festlegung eines bestimmten Betrags der Pensionsergänzung sei der Kläger nicht ungünstiger gestellt als Betriebsrentner, die nach dem BVW anspruchsberechtigt seien. Die Aufhebungsvereinbarung sei wirksam. Die Regelung der AB § 6 BVW fände allerdings auch auf den Kläger Anwendung, da sich die Anpassung gemäß Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung nach den betrieblichen Bestimmungen richte. 15

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten im Wesentlichen zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 16

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Beklagten hat teilweise Erfolg. Die zulässige Klage ist nur hinsichtlich der Erhöhung der Pensionsergänzung begründet. 17

1. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Klageantrag zu 1. Er ist auf Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - Rn. 13*). 18

2. Die Klage ist nur insoweit begründet, als der Kläger die Erhöhung seiner Pensionsergänzung entsprechend den Steigerungen der gesetzlichen Rentenversicherung geltend macht. Die Beklagte ist aufgrund der Aufhebungsvereinbarung vom 15. April 1998 verpflichtet, die Pensionsergänzung des Klägers nach Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung iVm. AB § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 BVW entsprechend der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2015 um 2,09717 vH und zum 1. Juli 2016 um 4,2451 vH zu erhöhen. Der Kläger ist hinsichtlich der Anpassung seiner Pensionsergänzung so zu behandeln, wie die den BVW unmittelbar unterfallenden Versorgungsberechtigten hinsichtlich ihrer Gesamtversorgung. Dies folgt aus der Auslegung von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung. Die Beklagte hat keine wirksame Anpassungsentscheidung iSd. AB § 6 Ziff. 3 BVW getroffen. Der Kläger hat deshalb ab dem 1. September 2016 Anspruch auf Zahlung weiterer 60,84 Euro 19

brutto monatlich zum jeweiligen Ersten eines Monats und auf Zahlung rückständiger Leistungen für die Zeit vom 1. Juli 2015 bis zum 31. August 2016 iHv. insgesamt 336,48 Euro brutto.

a) Die Auslegung der Aufhebungsvereinbarung ergibt, dass die Betriebsrente des Klägers und nicht die Gesamtversorgung anzupassen ist. Die Anpassung hat dabei mit dem Steigerungssatz zu erfolgen wie die Anpassung der Gesamtversorgung der unmittelbar dem BVW unterfallenden Betriebsrentner. 20

aa) Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB (*iVm. Art. 229 § 5 EGBGB*), eine Einmalklausel iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB (*iVm. Art. 229 § 5 EGBGB*) oder um eine individuelle Vertragsabrede und damit eine nichttypische Willenserklärung handelt. Selbst wenn Letzteres der Fall sein sollte, kann der Senat die Klausel auslegen. Zwar obliegt die Auslegung nichttypischer Erklärungen in erster Linie den Tatsachengerichten. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Das Revisionsgericht kann nichttypische Willenserklärungen aber selbst auslegen, wenn das Landesarbeitsgericht - wie vorliegend - den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist, soweit das Landesarbeitsgericht eine Auslegung unterlassen hat (*vgl. dazu etwa BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 223/15 - Rn. 27 mwN*) oder das Revisionsgericht dem Landesarbeitsgericht folgt. 21

bb) Das Landesarbeitsgericht hat die Aufhebungsvereinbarung zutreffend dahingehend ausgelegt, dass die Parteien mit der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung die nach dem BVW grundsätzlich vorgesehene Gesamtversorgung abbedungen haben. 22

(1) Der Wortlaut der Regelung in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung, wie es das BVW vorsieht. 23

Die demnach vereinbarte Rente wird gerade unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse gewährt. „Unabhängig“ bedeutet, „für sich bestehend“ oder „von etwas losgelöst“, „nicht von etwas beeinflusst, durch etwas bestimmt“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort „unabhängig“; Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „unabhängig“*). Wäre die nach Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung zu gewährende Rente Teil der Gesamtversorgung nach dem BVW, dann würde sie aber nicht „für sich bestehen“; vielmehr würde ihre Höhe gerade von der Höhe der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Rente der Versorgungskasse bestimmt.

(2) Auch der Regelungszusammenhang spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung nach dem BVW. Eine Bezifferung der Höhe der Pensionsergänzung, wie sie in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vorgenommen worden ist, passt nicht in die Systematik der Gesamtversorgung des BVW. Mit einer Gesamtversorgung soll ein bestimmtes Versorgungsniveau erreicht und abgesichert werden. In diesem Zusammenhang ist gerade die Pensionsergänzung nach den Bestimmungen des BVW ihrem Wesen nach dynamisch. Ihre Höhe ist abhängig von der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Versorgungskasse. 24

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Umstand, dass die Parteien in Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung bestimmt haben, diese Rente solle nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst werden. Ein solcher Hinweis wäre nicht erforderlich gewesen, wenn sich die Rente ohnehin nach den Bestimmungen des BVW zu richten hätte. Gerade weil die Parteien aber die Regelungen des BVW abbedungen haben, war eine Regelung hinsichtlich der Anpassung der zu gewährenden Rente erforderlich. Zudem verweist diese Regelung auch nur auf die betrieblichen Bestimmungen hinsichtlich der Anpassung der Rente. Eine weiter gehende, grundsätzliche Verweisung auf die Bestimmungen des Versorgungswerks erfolgt gerade nicht. 25

(3) Die Parteien haben - entgegen der Auffassung des Klägers - nicht lediglich deklaratorisch auf die Regelungen des BVW verwiesen, sodass sie 26

durch die betragsmäßige Festschreibung der Pensionsergänzung lediglich einen Startbaustein als Teil der Gesamtversorgung festlegen wollten (so etwa *LAG Köln 8. September 2017 - 10 Sa 35/17 - Rn. 91*). Die Unabhängigkeit der Rente nach Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung von der Höhe sonstiger Versorgungsleistungen ist zeitlich nicht beschränkt.

Nichts anderes ergibt sich aus dem Umstand, dass hinsichtlich der Anpassung in Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung auf die betrieblichen Bestimmungen verwiesen wird. Diese Verweisung widerspricht nicht der Unabhängigkeit der zu gewährenden Pensionsergänzung von sonstigen Versorgungsleistungen. Zum einen heißt es in Satz 2 ausdrücklich, dass [d]iese Rente, also die nach Satz 1 zu gewährende Rente, nach den betrieblichen Bestimmungen anzupassen ist. Zum anderen hätte es keiner Regelung bedurft, wenn sich diese Rente ohnehin nach den Bestimmungen des BVW richten würde. Hätten die Parteien zugunsten des Klägers eine höhere Gesamtversorgung vereinbaren wollen, so hätten sie die Höhe des Versorgungsniveaus festlegen müssen und nicht die eines einzelnen Bausteins der Gesamtversorgung. 27

(4) Für die Anwendung der Unklarheitenregel nach § 305c Abs. 2 BGB ist - insoweit zugunsten des Klägers unterstellt, es handele sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB bzw. eine Einmalklausel nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB - kein Raum. Die Auslegung von Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung lässt nicht mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen. 28

cc) Die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung richtet sich aufgrund vertraglicher Vereinbarung nach AB § 6 BVW; seine Pensionsergänzung ist so anzupassen wie die Gesamtversorgung der direkt unter AB § 6 BVW fallenden Versorgungsempfänger. Auch das ergibt die Auslegung von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung (*vgl. BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - Rn. 15*). 29

(1) Der Wortlaut von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung bezieht sich auf die betrieblichen Bestimmungen und nicht ausdrücklich auf die Bestimmungen des BVW. Die Bezugnahme auf die „betrieblichen Bestimmungen“ lässt jedoch 30

erkennen, dass es sich um ein im Betrieb der Beklagten allgemein geltendes Versorgungswerk - wie das BVW - handeln muss. Die nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung zu gewährende Pensionsergänzung wird dann nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst. Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung zeigt dabei, dass Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung für die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers auf die Bestimmungen des BVW verweist. Dem Kläger war ursprünglich eine Gesamtversorgungszusage mit Gesamtenfortschreibung nach dem BVW zugesagt. Mit Abschluss der Aufhebungsvereinbarung haben die Vertragsparteien in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbart, dass der Kläger unabhängig von einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Versorgungskassenrente eine in ihrer Ausgangshöhe festgelegte Pensionsergänzung erhält. Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung sieht einen eigenständigen Anpassungsmechanismus für die Erhöhung der Pensionsergänzung allerdings nicht vor, sondern verweist auf die sonst maßgebenden Versorgungsregelungen. Daraus folgt, dass es für die Anpassung der Pensionsergänzung bei der Anwendung der bisherigen Anpassungsregelungen im BVW bleiben soll. Die Ansprüche des Klägers auf Anpassung seiner Pensionsergänzung sollen sich mithin nach denselben Regeln richten, wie die Anpassung bei den dem BVW unterfallenden Betriebsrentnern. Der dort maßgebliche, die Gesamtversorgung betreffende Steigerungssatz soll auch für die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers gelten.

(2) Auch Sinn und Zweck von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung tragen dieses Verständnis. Der Kläger sollte hinsichtlich der Entwicklung seiner nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbarten Pensionsergänzung so behandelt werden, wie die Versorgungsempfänger, die Versorgungsleistungen nach dem BVW erhalten; dies erfolgt, indem die Pensionsergänzung des Klägers um denselben Steigerungssatz erhöht wird wie die Gesamtversorgung nach dem BVW. Nur so wird eine entsprechende Behandlung sichergestellt. 31

(3) Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt eine Unwirksamkeit ihrer Anpassungsentscheidung nach AB § 6 Ziff. 3 BVW auch dem Kläger zugute. Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung verweist auf den Anpassungsmecha- 32

nismus in AB § 6 BVW insgesamt. Liegen die Voraussetzungen einer Abweichung in dem dortigen originären Anwendungsbereich nicht vor, so führt dies zwingend zur Unwirksamkeit der Anpassungsentscheidung auch für den Kläger. Er ist hinsichtlich der Anpassung so zu behandeln, wie die Betriebsrentner, deren Versorgung sich insgesamt nach dem BVW richtet.

b) Der Kläger kann danach verlangen, dass seine Pensionsergänzung zum 1. Juli 2015 und zum 1. Juli 2016 entsprechend dem für die Gesamtversorgung geltenden Steigerungssatz nach AB § 6 Ziff. 1 BVW und damit nach der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst wird. 33

aa) Die von der Beklagten in den Jahren 2015 und 2016 nach AB § 6 Ziff. 3 BVW getroffenen Anpassungsentscheidungen sind unwirksam. Dies hat der Senat in seinen Entscheidungen vom 25. September 2018 (*etwa BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - und - 3 AZR 333/17 -; vgl. auch BAG 11. April 2019 - 3 AZR 92/18 -*) bereits erkannt. 34

Dabei kann auch insoweit dahinstehen, ob es sich bei dem BVW um eine Betriebsvereinbarung oder um eine von der Beklagten einseitig aufgestellte Versorgungsordnung handelt, die den Arbeitnehmern in Form einer Gesamtzusage bekannt gegeben wurde. Danach erlaubt AB § 6 Ziff. 3 BVW der Beklagten lediglich, die Gesamtversorgungsbezüge der Versorgungsberechtigten nach einem - im Vergleich zur Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung geringeren - einheitlichen Prozentsatz zu verändern (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 333/17 - Rn. 18*). Es kann deshalb offenbleiben, ob die Anpassungsentscheidungen der Beklagten auch deshalb unwirksam sind, weil die inhaltlichen Voraussetzungen nach AB § 6 Ziff. 3 BVW für eine Abweichung von AB § 6 Ziff. 1 BVW nicht vorlagen oder die Entscheidung wegen Verstoßes gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unwirksam ist. 35

bb) Damit verbleibt es bei der in Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung iVm. AB § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 BVW vorgesehenen Anpassung. Der Kläger hat da- 36

nach einen Anspruch auf Erhöhung seiner Pensionsergänzung entsprechend der Erhöhung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2015 um 2,09717 vH und zum 1. Juli 2016 um 4,2451 vH.

c) Dem Kläger stehen folglich ab dem 1. Juli 2015 monatlich weitere 17,90 Euro brutto und ab dem 1. Juli 2016 monatlich weitere 60,84 Euro brutto zu. 37

aa) Zum 1. Juli 2015 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 2,09717 vH angepasst. Daraus ergibt sich eine Pensionsergänzung iHv. 1.144,12 Euro brutto (1.120,62 Euro x 1,0209717). Die Beklagte zahlt dem Kläger seit dem 1. Juli 2015 jedoch lediglich eine solche iHv. 1.126,22 Euro brutto. Daraus folgt ein weiterer Anspruch des Klägers iHv. 17,90 Euro brutto (1.144,12 Euro - 1.126,22 Euro) monatlich. 38

bb) Zum 1. Juli 2016 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,2451 vH angepasst. Daraus ergibt sich eine Pensionsergänzung iHv. 1.192,69 Euro brutto (1.144,12 Euro x 1,042451). Die Beklagte zahlt dem Kläger seit dem 1. Juli 2016 jedoch lediglich eine solche iHv. 1.131,85 Euro brutto. Daraus folgt ein weiterer Anspruch des Klägers iHv. 60,84 Euro brutto (1.192,69 Euro - 1.131,85 Euro) monatlich. 39

cc) Dem Kläger stehen die Differenzen für den Zeitraum 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 iHv. 214,80 Euro brutto (17,90 Euro/Monat x 12 Monate) sowie für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 31. August 2016 iHv. 121,68 Euro brutto (60,84 Euro/Monat x 2 Monate), mithin insgesamt 336,48 Euro brutto (214,80 Euro + 121,68 Euro) zu. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger allerdings 500,76 Euro brutto und damit 164,28 Euro brutto zu viel zugesprochen. 40

dd) Der rückständige Betrag ist nach § 286 Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB zu verzinsen. 41

3. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Anpassung seiner Rente zu den Stichtagen 1. Juli 2015 und 1. Juli 2016 unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung zu. 42

a) Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber die betriebliche Übung als Rechtsquelle anerkannt (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG). Danach steht der Verpflichtung aus einer ausdrücklichen Versorgungszusage eine auf betrieblicher Übung beruhende Versorgungsverpflichtung gleich. 43

Die betriebliche Übung ist ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung oder sonstige Vergünstigung zu begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen dürfen, ihnen werde die Leistung oder Vergünstigung auch künftig gewährt. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Vergünstigungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, muss danach beurteilt werden, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gemäß § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Eine betriebliche Übung entsteht demnach nicht, wenn der Arbeitgeber zu den zu ihrer Begründung angeführten Verhaltensweisen durch andere Rechtsgrundlagen verpflichtet war. Sie entsteht auch nicht, wenn sich der Arbeitgeber irrtümlich zur Leistungserbringung verpflichtet glaubte. Wenn der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen und sei es auch tatsächlich nicht bestehenden Rechtspflicht hat erbringen wollen, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden. Die Darlegungslast dafür, dass der Arbeitgeber aus Sicht des Empfängers Leistungen oder Vergünstigungen gewähren wollte, zu denen er nicht aus einem anderen Rechtsgrund verpflichtet 44

war oder sich verpflichtet glaubte, trägt der Kläger als Anspruchsteller (*vgl. BAG 12. Dezember 2017 - 3 AZR 306/16 - Rn. 41 ff. mwN*).

b) Danach besteht bei der Beklagten keine betriebliche Übung, die Renten 45
unbeschadet von AB § 6 Ziff. 3 BVW stets entsprechend den gesetzlichen Renten zu erhöhen. Die langjährige Anpassung der Renten nach AB § 6 Ziff. 1 BVW begründet allein kein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers, die Beklagte wolle auch zukünftig auf ihr Leistungsbestimmungsrecht nach AB § 6 Ziff. 3 Satz 1 BVW verzichten. Erforderlich wäre vielmehr, dass die Beklagte aus Sicht des Klägers bewusst überobligatorische Leistungen erbringen wollte. Dies ist aber nicht schon deswegen gegeben, weil konkrete Umstände rechtlicher oder tatsächlicher Natur keine oder eine geringere Anpassung gerechtfertigt hätten. Vielmehr bedarf es hierfür über die Anpassung der Rente hinaus ergänzender Anhaltspunkte (*vgl. hierzu etwa BAG 19. Mai 2016 - 3 AZR 131/15 - Rn. 47*). Solche Umstände hat der Kläger nicht dargetan.

4. Die Frage der Wirksamkeit der in der Aufhebungsvereinbarung festge- 46
legten Pensionsergänzung und der damit erfolgten Abweichung von den Regelungen des BVW stellt sich nicht.

a) Der Kläger stützt seine Klageforderung nicht auf die Bestimmungen des 47
BVW, sondern allein auf Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung.

aa) Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zwei- 48
gliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund), aus dem die begehrte Rechtsfolge hergeleitet wird, bestimmt (*BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 18; 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 - Rn. 27, BAGE 161, 347*). Der Streitgegenstand wird also nicht allein durch das Antragsziel bestimmt. Die Einheitlichkeit des Klageziels genügt deshalb nicht, um einen einheitlichen Streitgegenstand anzunehmen. Vielmehr muss auch der Klagegrund identisch sein (*BAG 25. September 2013 - 10 AZR 454/12 - Rn. 18, BAGE 146, 123; 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - Rn. 37, BAGE 136, 302*). Kann der Kläger die Klagesum-

me nur einmal beanspruchen, liegt bei einer Mehrheit von Streitgegenständen hingegen eine alternative Klagehäufung iSd. § 260 ZPO vor (vgl. auch BGH 5. Juli 2016 - XI ZR 254/15 - Rn. 25, BGHZ 211, 189). Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, ist aber grundsätzlich unzulässig, sofern er keine Reihenfolge der verschiedenen Streitgegenstände bildet (BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 18, BAGE 163, 205).

Zum Anspruchsgrund sind alle Tatsachen zu rechnen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden und den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtung zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht vorträgt (BAG 30. November 2016 - 10 AZR 644/15 - Rn. 18; 11. Oktober 2011 - 3 AZR 795/09 - Rn. 17; BGH 22. Oktober 2013 - XI ZR 42/12 - Rn. 15, BGHZ 198, 294). Vom Streitgegenstand werden damit alle materiell-rechtlichen Ansprüche erfasst, die sich im Rahmen des gestellten Antrags aus dem zur Entscheidung unterbreiteten Lebenssachverhalt herleiten lassen. Das gilt unabhängig davon, ob die einzelnen Tatsachen des Lebenssachverhalts von den Parteien vorgetragen worden sind oder nicht, und auch unabhängig davon, ob die Parteien die im Vorprozess nicht vorgetragenen Tatsachen des Lebensvorgangs damals bereits kannten und hätten vortragen können (BAG 30. November 2016 - 10 AZR 644/15 - Rn. 19; BGH 2. Dezember 2014 - XI ZB 17/13 - Rn. 16 mwN).

49

bb) Danach macht der Kläger seinen Klageanspruch allein auf der Grundlage der Aufhebungsvereinbarung geltend. Er hat sich im Rechtsstreit immer auf die Aufhebungsvereinbarung gestützt und zu deren Auslegung Vortrag gehalten. Ansprüche unmittelbar nach dem BVW hat er nicht geltend gemacht.

50

Der Abschluss der Aufhebungsvereinbarung am 15. April 1998 stellt einen anderen Lebenssachverhalt dar als die Anwendbarkeit des BVW, unabhängig davon, ob diese ihre Grundlage in einer Betriebsvereinbarung, einer

51

Gesamtzusage oder Ähnlichem findet. Da der Kläger auch keine Prüfungsreihenfolge der verschiedenen Streitgegenstände vorgegeben hat, ist davon auszugehen, dass er seinen Klageanspruch allein auf die Aufhebungsvereinbarung stützt.

b) Die Beklagte macht mit ihrer Revision ebenfalls nicht die Unwirksamkeit der Regelung in der Aufhebungsvereinbarung geltend. Vielmehr beruft sie sich darauf, dass die Regelung den Kläger günstiger gestellt habe. Aus der Revisionsbegründung ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine abweichende Beurteilung. 52

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 ZPO. 53

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Mayer

H. Trunsch