

## **BUNDESARBEITSGERICHT**

**BAG-Urteil vom 9.12.2008, 3 AZR 120/07**

**Verfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft vor Inkrafttreten des BetrAVG,  
Vertragsauslegung**

### **Tenor**

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13. September 2006 - 10 Sa 57/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob die im Februar 1973 ausgeschiedene Klägerin bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hat.

Die am 1. Juli 1939 geborene Klägerin war seit dem 1. August 1955 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt, zunächst als Auszubildende und vom 1. Februar 1958 bis zum 9. Februar 1973 als Angestellte. Ihr war eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden. Diese war im Pensionsstatut der B vom 19. Oktober 1959 (Pensionsstatut 1959) wie folgt geregelt:

„1. Die B räumt den Arbeitnehmern, die Mitglieder der Pensionskasse sind, Anspruch auf Altersruhegeld und Ruhegeld wegen Berufsunfähigkeit sowie ihren Hinterbliebenen Anspruch auf Witwen-, Witwer- und Waisengeld ein. Arbeitnehmer, die wegen Krankheit oder Überschreitung des 45. Lebensjahres nicht in die Pensionskasse aufgenommen werden können, haben ebenfalls einen Anspruch auf Betriebspension, wenn sie mindestens 10 Jahre in den Diensten der Bank standen und keine längeren Krankheitszeiten aufzuweisen haben als das Gros ihrer Kollegen.

Die Bank behält sich vor, die nach diesem Pensionsstatut geschuldeten Leistungen zeitweise oder dauernd zu kürzen oder einzustellen, wenn

d) der Pensionsberechtigte Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden.

Eine solche Kürzung oder Einstellung darf nur nach billigem Ermessen, d.h. auch unter objektiver Beachtung der Belange der Leistungsberechtigten erfolgen.

2. Die Betriebspension umfaßt:

- a) Altersruhegeld
- b) Ruhegeld wegen Berufsunfähigkeit

Wer Ansprüche an die staatliche Sozialversicherung und/oder gegen die Pensionskasse der Beamten und Bediensteten der B hat, erhält die vorgenannten Leistungen zusätzlich.

3. Die Höhe des Altersruhegeldes und des Ruhegeldes wegen Berufsunfähigkeit bemißt sich auf Grund der Mitgliedsjahre in der Pensionskasse. Zeiten, in denen an Stelle der Mitgliedschaft in der Pensionskasse Höherversicherungsbeiträge zur Sozialversicherung entrichtet wurden, gelten Mitgliedsjahren in der Pensionskasse gleich.

4. Die Betriebspension (Ziffer 2a mit e) errechnet sich im Zeitpunkt des Eintritts der für ihre Zahlung nach diesem Statut gesetzten Voraussetzungen (Betriebspensionsfall) für Gehälter bis zur Beitragsbemessungsgrenze bei der Angestelltenversicherung nach den in Tabelle 1, für den Gehaltsteil, der die Beitragsbemessungsgrenze bei der Angestelltenversicherung überschreitet, nach den in Tabelle 2 festgesetzten Sätzen. Das pensionsfähige Jahresgehalt umfaßt 13½ Monatsgehälter ohne Sozial- und Funktionszulagen. In den Fällen, in denen abweichend von der allgemeinen Übung die 3 Sonderzahlungen, die für nicht vertraglich geregelte Arbeitnehmer im Tarif vorgesehen sind, schon auf das Monatsgehalt umgelegt sind, umfaßt das pensionsfähige Jahresgehalt 12 Monatsgehälter.

6. Altersruhegeld erhalten die Arbeitnehmer mit der Vollendung des 65. Lebensjahres. Die weiblichen Arbeitnehmer können auf Antrag das Altersruhegeld ab Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen, wenn sie von der Angestellten- oder Arbeiterrentenversicherung die Altersrente erhalten. In beiden Fällen entsteht der Anspruch auf Altersruhegeld jedoch erst mit Wegfall der Gehaltsbezüge.

Weibliche Arbeitnehmer, denen keinerlei Ansprüche gegen die gesetzlichen Versicherungsträger zustehen, erhalten auf Antrag ab Vollendung des 60. Lebensjahres das Altersruhegeld, wenn sie in den letzten 20 Jahren mindestens 15 Jahre in den Diensten der Bank gestanden haben und keine Beschäftigung mehr ausüben.

7. Ruhegeld wegen Berufsunfähigkeit erhalten diejenigen Arbeitnehmer, die berufsunfähig sind. Berufsunfähig ist ein Arbeitnehmer, dessen Erwerbsfähigkeit ...

... „

Außerdem war die Beklagte bei der seit dem 1. Juli 1888 bestehenden „Pensions- und Sterbekasse der Beamten und Bediensteten der B“ versichert. Die Satzung der Pensionskasse in der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden Fassung enthielt ua. folgende Regelungen:

„§ 2

Mitgliedschaft

II. Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Tage, an welchem der Vorstand der Kasse den Antrag auf Aufnahme in die Pensions- und Sterbekasse genehmigt. Sie endet:

a) mit dem Ausscheiden des Mitgliedes aus den Diensten der B aus einem anderen Grunde als durch Eintritt des Versicherungsfalles, soweit nicht eine beitragsfreie Weiterversicherung Platz greift (§ 14).

§ 11

Mitgliederbeiträge

I. Für die Berechnung der Mitgliederbeiträge werden folgende Beitragsklassen gebildet:

III. Von diesen Beiträgen zahlt die Hälfte der Arbeitgeber, die andere Hälfte das Mitglied.

## § 14

Ausscheiden eines Mitgliedes aus den Diensten der Bank aus einem anderen Grunde als durch Eintritt des Versicherungsfalles

I. Scheidet ein Mitglied aus den Diensten der B aus einem anderen Grunde als durch Eintritt des Versicherungsfalles aus, so erhält es die von ihm einbezahlten Beiträge - von den während der Ersatzkasseneigenschaft der Kasse geleisteten Beiträgen nur die von ihm geleisteten übergesetzlichen - zurückerstattet. ... Erfolgt ein solches Ausscheiden nach einer Mitgliedschaft von mindestens 15 Jahren oder nach Zurücklegung des 55. Lebensjahres des Mitgliedes und Erfüllung der Wartezeit (§ 17), so hat das Mitglied Anspruch auf beitragsfreie Weiterversicherung in Höhe des bis zum Ausscheiden aus den Diensten der Bank bereits erworbenen Rentenanspruchs.

## § 16

Wiedereintritt eines aus den Diensten der Bank Ausgeschiedenen

Tritt ein aus dem Dienste der B Ausgeschiedener wieder in die Dienste der B und damit in die Kasse ein, so kann der Vorstand bestimmen, daß die vollen Anwartschaften wieder aufleben, wenn der Ausgeschiedene die ihm zurückerstatteten Beiträge wieder einbezahlt.

... "

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete am 9. Februar 1973 nach der Geburt ihres Sohnes. Ihr letztes Bruttomonatsgehalt betrug insgesamt 1.741,00 DM (Tarifgehalt 1.561,00 DM, übertarifliche Zulage 150,00 DM, Schalterzulage 30,00 DM). Die Pensionskasse teilte der Klägerin mit Schreiben vom 26. Februar 1973 Folgendes mit:

„... durch die Personal-Abteilung wurden wir davon in Kenntnis gesetzt, daß sie am 9. Febr. 1973 aus den Diensten der Bank ausgeschieden sind. Da Sie zu diesem Zeitpunkt eine Mitgliedschaft von über 15 Jahren bei uns erreichten, haben Sie nach § 14 unserer derzeit gültigen Satzung Anspruch auf beitragsfreie Weiterversicherung in unserer Pensionskasse und damit auch auf die satzungsmäßigen Leistungen. Diese ergeben sich in Ihrem Fall wie folgt:

monatliche Rente bei Eintritt des Versicherungsfalles (§ 18) DM 51,34

Sterbegeld DM 1.500,--.

Wenn Sie von der Möglichkeit der beitragsfreien Weiterversicherung keinen Gebrauch machen wollen, erhalten Sie die von Ihnen einbezahlten Beiträge in Höhe von DM 1.711,50 zurückerstattet.

...“

Unter Bezugnahme auf dieses Schreiben beantragte die Klägerin die Rückerstattung der Beiträge zur Pensionskasse. Seit dem 1. Juli 2004 bezieht die Klägerin Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beklagte lehnte es ab, der Klägerin eine Betriebsrente nach dem Pensionsstatut 1959 zu zahlen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe nach dem Pensionsstatut 1959 den geltend gemachten Anspruch auf betriebliche Altersversorgung erworben. Eine Verfallklausel sei nicht vereinbart worden. Diese lasse sich weder aus dem Wortlaut des Pensionsstatuts 1959 noch aus

einer „früheren Praxis“ herleiten. Nur ausdrückliche Verfallklauseln, nicht aber stillschweigende Bedingungen oder Vorbehalte seien üblich gewesen. Eine hinreichend deutliche Ausschlussregelung fehle. Zumindest komme die Unklarheitenregel zum Zuge. Die Beklagte könne sich auch nicht auf das Ausscheiden der Klägerin aus der Pensionskasse berufen. Dem stehe der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegen. Aufgrund einer Auskunft des stellvertretenden Leiters der Personalabteilung habe die Klägerin davon ausgehen dürfen, dass ihr Ausscheiden aus der Pensionskasse nicht zum Wegfall der im Pensionsstatut vorgesehenen Betriebsrente führe. Die Betriebsrente berechne sich im vorliegenden Fall wie folgt: Pensionsfähiges Jahresgehalt 1.711,00 DM (= 1.561,00 DM Tarifgehalt und 150,00 DM übertarifliche Zulage) x 13,5 = 23.098,50 DM x 21,75 % (Tabelle 1 zum Pensionsstatut) = 5.023,92 DM jährliche Betriebsrente: 12 = 418,66 DM monatlich: 1,95583 = 214,06 Euro monatlich.

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu zahlen

1. 5.137,44 Euro für die Zeit vom 1. Juli 2004 bis einschließlich 30. Juni 2006 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 24 Teilbeträgen von je 214,06 Euro, fällig zum Monatsende, erstmals zum 31. Juli 2004,
2. ab 1. Juli 2006 monatlich 214,06 Euro zum Monatsende.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, nach Nr. 1 Satz 1 des Pensionsstatuts 1959 setze ein Anspruch auf Betriebsrente voraus, dass die Mitgliedschaft in der Pensionskasse bei Eintritt des Versorgungsfalles noch bestehe. Dies sei hier nicht der Fall. Von der Möglichkeit einer beitragsfreien Weiterversicherung habe die Klägerin keinen Gebrauch gemacht, sondern statt dessen Beitragsrückerstattung verlangt. Die Behauptungen der Klägerin zu einer falschen Auskunft des stellvertretenden Leiters der Personalabteilung seien unsubstantiiert und von der Beklagten bestritten worden. Selbst wenn die im Pensionsstatut 1959 vorgesehene Betriebsrente nicht von der Mitgliedschaft in der Pensionskasse abhängen, sei die Versorgungsanwartschaft der Klägerin verfallen. Das Pensionsstatut 1959 sei erkennbar davon ausgegangen, dass nur die Arbeitnehmer eine betriebliche Altersrente erhalten sollten, die erst mit dem Eintritt in den Ruhestand bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschieden seien. Im Übrigen habe die Klägerin ihr pensionsfähiges Jahresgehalt nicht richtig berechnet. Seit dem 1. Januar 1966 seien nach Nr. 4 Satz 3 des Pensionsstatuts 1959 nicht mehr 13,5, sondern nur 12 Monatsgehälter zugrunde zu legen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt sie ihr bisheriges Klagebegehren weiter.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Der Klägerin steht der geltend gemachte Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente nach dem Pensionsstatut 1959 nicht zu. Die Versorgungsanwartschaft ist durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verfallen. Dieses hatte am 9. Februar 1973 vor Eintritt eines Versorgungsfalles geendet. Die vom Bundesarbeitsgericht vor Inkrafttreten des

Betriebsrentengesetzes entwickelten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen waren nicht erfüllt. Die Parteien hatten auch nicht eine weitergehende Unverfallbarkeit vereinbart. Ebenso wenig kann die Klage auf einen Schadensersatzanspruch gestützt werden.

I. Die Unverfallbarkeitsvorschriften des Betriebsrentengesetzes sind nach § 32 Satz 1 BetrAVG am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten. Zu diesem Zeitpunkt war die Klägerin bereits bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschieden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergab sich aus den vom Senat im Wege der Rechtsfortbildung entwickelten Grundsätzen ein Mindestschutz für die Versorgungsanwartschaft. Danach setzte die zwingende Unverfallbarkeit der erdienten Versorgungsanwartschaft eine mehr als zwanzigjährige Betriebszugehörigkeit voraus (vgl. dazu das Grundsatzurteil Senat 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177). Dabei spielte es zwar keine Rolle, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte (vgl. dazu BAG 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - BAGE 27, 59). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehörte aber die Klägerin dem Unternehmen nicht mehr als 20 Jahre an. Diese Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses musste voll erreicht sein. Selbst geringfügige Unterschreitungen konnten grundsätzlich nicht als unschädlich angesehen werden (BAG 7. August 1975 - 3 AZR 12/75 - AP BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit Nr. 10 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 44).

II. Die Parteien konnten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen vereinbaren, die über diesen Mindestschutz hinausgingen. Eine derartige Vereinbarung fehlt jedoch im vorliegenden Fall. Sie lässt sich dem Pensionsstatut 1959 nicht entnehmen. Der Verfall der Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden musste zwar vereinbart werden. Eine ausdrückliche Abrede war aber nicht erforderlich. Es genügte, dass sie sich - wie hier - durch Auslegung aus den Versorgungsregelungen ergab.

1. Bei dem im Pensionsstatut 1959 enthaltenen Leistungsversprechen handelt es sich um eine Gesamtzusage. Sie ist eine typisierte Willenserklärung. Deren Auslegung ist im Revisionsverfahren uneingeschränkt nachprüfbar (vgl. ua. BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 334/00 - zu I 2 a aa der Gründe, AP BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit Nr. 11 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 80; 28. Juli 2005 - 3 AZR 463/04 - zu II 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 59 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 46). Dieser Überprüfung hält das angefochtene Urteil stand. Das Landesarbeitsgericht ist in der maßgeblichen Frage zum richtigen Auslegungsergebnis gelangt.

2. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist es unerheblich, dass in Nr. 1 des Pensionsstatuts 1959 ein Anspruch auf die zugesagte betriebliche Altersversorgung eingeräumt wird. Die Anspruchsvoraussetzungen einschließlich der Verfallbarkeit oder Unverfallbarkeit der Anwartschaften sind den Bestimmungen über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung zu entnehmen. Bereits der Wortlaut dieser Bestimmungen spricht dafür, dass im Pensionsstatut 1959 ein Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt eines „Betriebspensionsfalles“ vorausgesetzt wird.

a) Die (männlichen) „Arbeitnehmer“ sollen nach Nr. 6 Satz 1 des Pensionsstatuts 1959 ab Vollendung des 65. Lebensjahres, die „weiblichen Arbeitnehmer“ unter den Voraussetzungen der Nr. 6 Sätze 2 bis 4 des Pensionsstatuts 1959 ab Vollendung des 60. Lebensjahres „Altersruhegeld“ erhalten. Ein „Ruhegeld wegen Berufsunfähigkeit“ wird nach Nr. 7 des Pensionsstatuts 1959 den „Arbeitnehmern“ gewährt, „die berufsunfähig sind“. Diese Formulierungen sprechen dafür, dass „Altersruhegeld“ oder

„Ruhegeld wegen Berufsunfähigkeit“ nur den Personen gezahlt werden soll, die beim Eintritt in den Ruhestand oder beim Eintritt der Berufsunfähigkeit noch Arbeitnehmer der Versorgungsschuldnerin sind. Wenn es auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ankommen soll, hat das Pensionsstatut 1959 entsprechende Ausdrücke wie „Pensionsberechtigte“ (vgl. Nr. 1 Abs. 2 Buchst. d) oder „Leistungsberechtigte“ (vgl. Nr. 1 letzter Absatz) verwandt.

b) Die in Nr. 4 des Pensionsstatuts 1959 enthaltene Berechnungsvorschrift weist ebenfalls darauf hin, dass diese Versorgungsordnung von einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum „Betriebspensionsfall“ ausgeht. Nach Nr. 4 Satz 1 des Pensionsstatuts 1959 kommt es auf die Gehälter bei Eintritt des „Betriebspensionsfalles“ an. Aus den Sätzen 2 und 3 ergibt sich, dass damit nicht die von einem anderen Arbeitgeber gezahlten Vergütungen gemeint sind. Diese Bestimmungen stellen auf die bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten bestehenden Vergütungsstrukturen und die bei ihr zu verzeichnende „allgemeine Übung“ ab. Im Übrigen wäre es sehr ungewöhnlich und auch nicht interessengerecht, das bei einem anderen Arbeitgeber erzielte Einkommen zugrunde zu legen.

3. Die Verfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hätte zwar in der Versorgungsordnung deutlicher zum Ausdruck gebracht werden können. Dies ist aber unschädlich. Die Regelungszusammenhänge ermöglichen es, den bereits im Wortlaut des Pensionsstatuts 1959 angedeuteten Regelungswillen hinreichend zuverlässig zu erkennen.

a) Die Klägerin hatte keine individuelle, auf ihr Arbeitsverhältnis zugeschnittene und mit ihr gesondert ausgehandelte Versorgungszusage erhalten. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte sich in ihrer Gesamtzusage zur Anwendung der generellen, abstrakten Bestimmungen des Pensionsstatuts 1959 verpflichtet. Diese Regelungen sollen für alle angesprochenen Arbeitnehmer den gleichen Inhalt und die gleiche Bedeutung haben. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Auslegung der Versorgungsordnung ist dementsprechend weder der Abschluss des Arbeitsverhältnisses noch der Beginn des Arbeitsverhältnisses, sondern die Errichtung der einzelvertraglich übernommenen Versorgungsordnung (vgl. ua. BAG 28. Juli 1998 - 3 AZR 100/98 - zu B I 1 b aa der Gründe, BAGE 89, 262; 22. Oktober 2002 - 3 AZR 496/01 - zu I 1 a aa der Gründe, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 36). Dementsprechend sind nicht die heutigen Verhältnisse zugrunde zu legen. Entscheidend ist, wie die Versorgungsregelungen aus damaliger Sicht zu verstehen waren. Selbst wenn es nicht auf den Zeitpunkt des Erlasses der Versorgungsordnung, sondern auf den Zeitpunkt der Erteilung der konkreten Versorgungszusage ankäme, würde sich im Ergebnis nichts ändern.

b) Weder bei Schaffung des Pensionsstatuts 1959 noch bei Erteilung der Versorgungszusage galten gesetzliche Unverfallbarkeitsfristen. Die richterliche Rechtsfortbildung für eine Unverfallbarkeit nach zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit lag noch nicht vor. Der Senat erließ sein Grundsatzurteil zur Unverfallbarkeit erst am 10. März 1972 (- 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177). Bis dahin war es gängige Praxis, bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis den Verfall seiner Versorgungsanwartschaft vorzusehen (vgl. ua. BAG 21. Juni 1979 - 3 AZR 806/78 - zu 1 der Gründe, AP BetrAVG § 2 Nr. 1 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 2). Das BAG hatte ebenso wenig wie das RAG solche Verfallklauseln beanstandet. Da die Altersversorgung eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers sei, stehe es diesem frei, die Voraussetzungen, unter denen er eine Versorgung gewähren wolle, nach seinem Ermessen festzulegen (vgl. ua. BAG 25. Februar 1960 - 3 AZR 446/57 -

zu III 1 der Gründe, BAGE 9, 85; 10. Dezember 1965 - 3 AZR 204/65 - zu 2 der Gründe, AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 105; 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - zu A I 1 der Gründe mwN, aaO).

Der Verfall der Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis setzte zwar eine entsprechende Regelung in der Versorgungsordnung voraus. Ob die Versorgungsordnung eine derartige Bestimmung enthielt, war aber durch Auslegung zu ermitteln. Für die Auslegung galten die allgemeinen Grundsätze, wobei die damalige betriebsrentenrechtliche Rechtslage und die damaligen Gepflogenheiten zu berücksichtigen waren.

c) Hätte die Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unverfallbar sein sollen, so hätten sich vor allem bei dem vorliegenden Versorgungssystem mehrere regelungsbedürftige Berechnungsfragen gestellt. Dass sich das Pensionsstatut 1959 zu diesen Fragen nicht äußerte, war kein Versehen, sondern nach dem erkennbaren Regelungswillen folgerichtig.

aa) Die im Pensionsstatut 1959 zugesagte Versorgung war endgehaltsbezogen. Maßgebend war nach Nr. 4 des Pensionsstatuts 1959 das bei Eintritt des „Betriebspensionsfalles“ erreichte pensionsfähige Jahresgehalt. Hätte ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines „Betriebspensionsfalles“ nicht zum Verfall der Versorgungsanwartschaft führen sollen, so hätte es ergänzender Regelungen bedurft, um das maßgebliche Ausgangsgehalt bestimmen zu können. In Betracht gekommen wäre entweder eine fiktive Fortschreibung des beim Ausscheiden erzielten Gehalts oder eine Festschreibung, wie sie nunmehr § 2 Abs. 5 BetrAVG vorsieht. Vorschriften für die Berechnung des Ausgangsgehalts bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthält das Pensionsstatut 1959 jedoch nicht.

bb) Im Pensionsstatut 1959 fehlen auch Regelungen zu der Frage, auf welchem Rechenweg eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu ermitteln wäre. Erwägenswert wären insbesondere eine sog. aufsteigende oder eine zeiträtlerliche Berechnung gewesen. Eine dem § 2 Abs. 1 BetrAVG vergleichbare gesetzliche Regelung gab es bei Schaffung des Pensionsstatuts 1959 noch nicht. Ein Regelungsbedürfnis bestand nur dann nicht, wenn die vorgesehene betriebliche Altersversorgung ein Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt des „Betriebspensionsfalles“ voraussetzte.

cc) Ein derartiger Regelungswille ist nicht nur im Wortlaut, sondern auch in der differenzierten Ausgestaltung des zweigeteilten betrieblichen Versorgungssystems zum Ausdruck gekommen. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte der Klägerin zum einen die Direktzusage nach den Regelungen des Pensionsstatuts 1959 erteilt, zum anderen eine Versorgung durch die Pensionskasse nach deren Satzungsbestimmungen versprochen. Nr. 14 der Pensionskassensatzung hat dem versicherten Mitglied bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen (15 Jahre Mitgliedschaft oder Vollendung des 55. Lebensjahres und Erfüllung der Wartezeit) ein Wahlrecht zwischen einer beitragsfreien Weiterversicherung und einer Beitragsrückerstattung eingeräumt. Die Höhe der bei einer beitragsfreien Weiterversicherung zu zahlenden „Betriebspension“ ist in Nr. 14 der Pensionskassensatzung im Einzelnen geregelt.

Das für die Direktzusage geltende Pensionsstatut 1959 hat sich weder an diese Bestimmungen der Pensionskassensatzung angelehnt noch eigenständig geregelt, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe einem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer „Ruhegeld“ zustehen sollte. Es war systemgerecht, dass sich ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bei der Pensionskassenversorgung und bei der Direktzusage unterschiedlich auswirkte. Die

Pensionskassenversorgung war durch eine Kapitaldeckung ausfinanziert, wobei das erforderliche Kapital von den Arbeitnehmern durch Beiträge mit aufgebaut wurde. Dagegen wurde die im Pensionsstatut 1959 geregelte Versorgung vom Arbeitgeber selbst erbracht und allein von ihm finanziert. Naheliegend und folgerichtig war es, die vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer bei der Pensionskassenversorgung besser zu behandeln als bei der Direktzusage.

d) Die Unklarheitenregel, die bereits vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes galt (vgl. ua. BAG 29. April 2008 - 3 AZR 266/06 - Rn. 29, AP BetrAVG § 2 Nr. 58 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 30) kommt im vorliegenden Fall nicht zum Zuge. Nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ergibt sich ein hinreichend klares Ergebnis. Ernsthafte Zweifel bleiben nicht mehr.

**III.** Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte der Klägerin nicht eine über das Pensionsstatut 1959 hinausgehende betriebliche Altersversorgung versprochen. Den von der Klägerin vorgetragene Äußerungen des stellvertretenden Leiters der Personalabteilung im Jahre 1973 war eine derartige Verpflichtungserklärung nicht zu entnehmen. Von einer rechtsgeschäftlichen Erklärung ist selbst die Klägerin nicht ausgegangen. Sie hat lediglich die Ansicht vertreten, die Beklagte könne sich - falls der Betriebsrentenanspruch vom Fortbestand der Mitgliedschaft in der Pensionskasse abhängt - nicht darauf berufen, dass sie, die Klägerin, durch ihren Austritt aus der Pensionskasse ihre Betriebsrentenansprüche verloren habe. Wenn eine derartige Verknüpfung des Betriebsrentenanspruchs mit der Pensionskassenmitgliedschaft bestehe, habe die Beklagte durch ihren stellvertretenden Leiter der Personalabteilung eine falsche Auskunft erteilt und damit ihre arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verletzt. In ihrer Revisionsbegründung hat die Klägerin ausdrücklich klargestellt, dass sie den Äußerungen des stellvertretenden Leiters der Personalabteilung keine rechtsgeschäftliche Bedeutung beimisst.

**IV.** Die Klägerin kann die Klageforderung auch nicht auf einen Schadensersatzanspruch wegen falscher Auskunft der Arbeitgeberin stützen. Im vorliegenden Rechtsstreit kommt es nicht darauf an, welche Auskünfte der stellvertretende Leiter der Personalabteilung über die Folgen eines Austritts aus der Pensionskasse erteilt. Die Versorgungsanwartschaft erlosch wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängig davon, ob sich die Klägerin bei der Pensionskasse für eine Beitragsrückerstattung oder eine freiwillige Weiterversicherung entschied. Die Mitgliedschaft in der Pensionskasse war nach Nr. 1 des Pensionsstatuts 1959 zwar Voraussetzung für die Aufnahme in dieses Versorgungswerk und die Erteilung der Direktzusage. Für den Verfall der sich aus der Direktzusage ergebenden Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis spielt es aber keine Rolle, ob die Mitgliedschaft in der Pensionskasse endete oder eine beitragsfreie Weiterversicherung erfolgte. Da die Behauptungen der Klägerin nicht entscheidungserheblich gewesen sind, ist eine Beweisaufnahme im Ergebnis zu Recht unterblieben.

Ebenso wenig hat es einer weiteren Sachverhaltsaufklärung durch das Landesarbeitsgericht bedurft. Ein etwaiger Pflichtverstoß der Arbeitgeberin war für die eingetretenen betriebsrentenrechtlichen Nachteile nicht kausal. Der Sachvortrag der Klägerin hat keine Anhaltspunkte dafür enthalten, dass eine etwaige der Beklagten zuzurechnende Verletzung vertraglicher Nebenpflichten zu der Eigenkündigung der Klägerin geführt hatte, also bei ordnungsgemäßem Verhalten der Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt eines „Betriebspensionsfalles“ fortgesetzt worden wäre.