

BUNDESARBEITSGERICHT

BAG-Urteil vom 2.7.2009, 3 AZR 501/07

Auslegung einer Versorgungszusage, vertragliche Unverfallbarkeit, Darlegungslast

Tenor

- 1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 15. Mai 2007 - 3 Sa 19/07 - aufgehoben.**
- 2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer monatlichen Invalidenrente und in diesem Zusammenhang darüber, ob der Kläger bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausgeschieden ist.

Der am 6. Juni 1945 geborene Kläger war vom 1. April 1970 bis zum 30. September 1983 bei der A AG in F beschäftigt. Im Anschluss daran war er vom 1. Oktober 1983 bis zum 30. Juni 1987 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der V eG, als Leiter der Kreditabteilung tätig. Er ist dort aufgrund Eigenkündigung ausgeschieden. Seit dem 1. Mai 2004 bezieht er eine Rente wegen voller Erwerbsminderung.

In seinem Bewerbungsschreiben vom 9. Februar 1983 um die Stelle des Leiters der Kreditabteilung bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte er Folgendes ausgeführt:

„... Ihre Bitte auf Nennung des Einkommenswunsches möchte ich so beantworten, daß ich im vergangenen Jahr die Höhe von DM 75.000,- erreicht habe und in diesem Jahr eine Verbesserung anstrebe. ...“

Hierauf hatte die Rechtsvorgängerin der Beklagten unter dem 31. März 1983 ua. wie folgt erwidert:

„... und bestätigen in Ergänzung der mit Ihnen getroffenen Vereinbarungen ausdrücklich, daß wir Ihnen für die Einarbeitungszeit und demzufolge auch für das Jahr 1983 anteilige Gesamtbezüge garantieren, bei denen ein Jahresgehalt von mindestens DM 75.000,- zugrunde gelegt ist. ...“

In dem unter dem 2./21. April 1983 geschlossenen und vom Kläger und den Vorstandsmitgliedern der Rechtsvorgängerin der Beklagten, Herrn M und Herrn F, unterzeichneten Anstellungsvertrag (AV) heißt es auszugsweise:

„§ 4

Vergütung

(1) Der Mitarbeiter wird in die tarifliche Gehaltsgruppe 9 Berufsjahr 11 eingestuft. Daraus ergibt sich zur Zeit ein monatliches Tarifgehalt lt. Tarifvertrag in der Fassung vom 17. März 1982

von ...

zuzüglich ...

5.790,-- DM

=====

...

§ 15

Nach einer Einarbeitungszeit von mind. ½ Jahr ist vorgesehen, bei Bewährung Herrn R Prokura zu erteilen. Mit Erteilung der Prokura wird Herr R außer Tarif gestellt. Aus heutiger Sicht und auf heutiger Basis soll das jährliche Gehalt dann 125 % des tariflichen Jahreshöchstgehaltes der zur Zeit höchsten Tarifgruppe und des höchsten Berufsjahres (Gruppe TG 9, 11. Bj.) des Tarifvertrages ... betragen. Mit Erteilung der Prokura erhält Herr R eine Tantieme, die sich aus einem garantierten Teil in Höhe eines einfachen Monatsgehaltes und einem freien, leistungsbezogenen und gewinnabhängigen Teil zusammensetzt. ...

§ 16

Herr R erhält mit seinem Eintritt eine Pensionszusage (siehe separate Ruhegeldzusage). Diese Pensionszusage soll basieren auf einer Endstufe von 20 % des Jahresgehaltes, ohne Tantiemen und Sonderzahlungen. Die Zeit ab 1970, in der Herr R in Bankdiensten gestanden hat, wird ihm für die Einstiegsstufe angerechnet werden. Die Kosten für diese zusätzliche Altersversorgung werden von der Bank getragen.“

Die unter dem 21. April 1983 vom Kläger und den Vorstandsmitgliedern der Rechtsvorgängerin der Beklagten, Herrn M und Herrn F, unterzeichnete Ruhegeldzusage enthält ua. folgende Vereinbarungen:

„§ 2

Arten der Ruhegeldleistungen

1) Es werden gewährt

a) Altersrente

b) Invalidenrente

...

2) Auf diese Renten besteht ein Rechtsanspruch.

§ 3

Voraussetzungen für die Ruhegeldleistungen

1) Ruhegeldleistungen werden nur gewährt, wenn der Betriebsangehörige

a) eine anrechnungsfähige Dienstzeit (§ 4) von mindestens 3 Jahren (Wartezeit) erfüllt hat,

...

d) bei Eintritt des Versorgungsfalles in den Diensten der Bank gestanden hat.

§ 4

Anrechnungsfähige Dienstzeit

1) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Betriebsangehörige nach dem vollendeten 20. Lebensjahr ununterbrochen in den Diensten der Bank gestanden hat. ...

Die Zeit ab 1970 in Bankdiensten wird angerechnet.

2) Von den Dienstjahren wird die Wartezeit abgezogen (3 Jahre).

3) In begründeten Ausnahmefällen kann die Bank zugunsten der Betriebsangehörigen eine abweichende anrechnungsfähige Dienstzeit festsetzen.

§ 5

Ruhegeldfähiges Einkommen

1) ...

§ 6

Höhe der Ruhegeldleistungen

1) Die Höhe des Ruhegeldes richtet sich bei sämtlichen Rentenarten nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit (§ 4) und dem ruhegeldfähigen Einkommen (§ 5). Das Ruhegeld beträgt maximal 20 % des ruhegeldfähigen Einkommens.

2) Die Ruhegelder setzen sich zusammen aus einem Grundbetrag und Steigerungsbeträgen:

3) Es betragen

der Grundbetrag: 10 v.H. des ruhegeldfähigen Einkommens

die Steigerungsbeträge: 0,25 v.H. des ruhegeldfähigen Einkommens für jedes nach der Wartezeit vollendete anrechnungsfähige Dienstjahr

...

§ 8

Invalidenrente

1) Invalidenrente gemäß den Bedingungen der §§ 3 bis 6:

a) der Betriebsangehörige, der mindestens 75 % berufsunfähig oder erwerbsunfähig im Sinne der Reichsversicherungsordnung ist (§§ 1246, 1247 RVO),

b) der Betriebsangehörige, der mindestens 75 % berufsunfähig oder erwerbsunfähig im Sinne des Angestelltenversicherungsgesetzes (§§ 23, 24 AnVG) ist.

...

§ 11a

Unverfallbarkeitsregelung

1) Scheidet der Arbeitnehmer nach Vollendung des 35. Lebensjahres aus den Diensten der Bank aus, und hat die Versorgungszusage bereits 10 Jahre bestanden oder liegt der Beginn der Betriebszugehörigkeit bereits mindestens 12 Jahre zurück und hat die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden, dann bleiben die erdienten Versorgungsansprüche erhalten.“

Mit Wirkung vom 1. April 1984 erteilte die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger - wie vorgesehen - Prokura. Unter dem 15. März 1984 einigten sich die V eG, wiederum vertreten durch die Vorstandsmitglieder M und F, und der Kläger auf eine Erhöhung der Ruhegeldleistungen und unter dem 16. März 1984 auf ein höheres Gehalt.

Nachdem der Kläger die Beklagte erfolglos außergerichtlich auf Zahlung einer Invalidenrente in Anspruch genommen hat, verfolgt er mit seiner Klage sein Begehren weiter. Er hat die Auffassung vertreten, mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus den Diensten der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschieden zu sein. Die in § 4 der Ruhegeldzusage getroffene Vereinbarung über die Anrechnung der bei der A AG verbrachten Dienstzeiten beziehe sich auch auf die Unverfallbarkeitsregelung. Mit der anrechnungsfähigen Dienstzeit sei zugleich der Beginn derselben festgesetzt und seine Betriebszugehörigkeit auf den Beginn seiner Beschäftigung in Bankdiensten zurückverlegt worden. Dass sich die Anrechnung der bei der A AG verbrachten Dienstzeiten auch auf die Unverfallbarkeit auswirken sollte, folge auch aus den weiteren Umständen bei Vertragsschluss. Obgleich er in seinem Bewerbungsschreiben vom 9. Februar 1983 zum Ausdruck gebracht habe, dass es ihm nicht nur darum gehe, einen wohnnahen Einsatz zu erhalten, sondern dass er sich auch vergütungsmäßig verbessern wollte, sei dann ausweislich des Arbeitsvertrages lediglich ein Jahresgehalt von 75.270,00 DM (= 13 x 5.790,00 DM) vereinbart worden. Statt einer Erhöhung der Bezüge sei man übereingekommen, die betriebliche Altersversorgung großzügig zu regeln. Obgleich zum Zeitpunkt seiner Einstellung die marktüblichen Gehälter des Leiters einer Kreditabteilung zwischen 90.000,00 DM und 100.000,00 DM im Jahr gelegen hätten, habe der Vorstand der Rechtsvorgängerin der Beklagten die Weisung erhalten, ein Limit von 75.000,00 DM nicht zu überschreiten. Während der Verhandlungen habe die Gegenseite ihm deshalb zunächst eine Vergütung iHv. 70.000,00 DM angeboten. Er habe dann darauf hingewiesen, dass er sich nicht verschlechtern wolle und vorgeschlagen, die Rechtsvorgängerin der Beklagten solle ihm bei der betrieblichen Altersversorgung entgegenkommen. Er habe eine Ruhegeldzusage gefordert, die bei Ausscheiden nicht verfalle. Auch habe er die Vorstandsmitglieder M und F über die Hintergründe dieser Forderung informiert: Bei der A AG sei ihm eine mündliche Ruhegeldzusage erteilt worden. Hierfür seien ihm sogar von seinem Gehalt monatliche Arbeitgeberanteile abgezogen worden. Nachdem die A AG 1983 mit der R fusioniert habe, habe sich die R an die Ruhegeldzusage nicht mehr gebunden gefühlt. Für die Vorstandsmitglieder M und F sei demnach erkennbar gewesen, dass es ihm nicht vorrangig darum gegangen sei, eine höhere Ruhegeldleistung zu erhalten, sondern dass die Sicherheit seiner betrieblichen Altersversorgung sein Hauptanliegen gewesen sei. Herr M und Herr F hätten ihm sodann angeboten, seine Pensionsansprüche bei der A AG zu übernehmen. Beide Vorstandsmitglieder seien sich darin einig gewesen, dass er so gestellt werden sollte, wie wenn

die Ruhegeldzusage der A AG weiterhin bestehe. Für den Zeugen Herrn F habe dabei außer Zweifel gestanden, dass dieses Angebot sowohl die Höhe als auch die Unverfallbarkeit der Ruhegeldzusage betraf. Beide Vorstandsmitglieder hätten gesagt: „Wir stellen Sie so, als wären Sie seit 1970 unser Angestellter gewesen.“ Nachdem die Rechtsvorgängerin der Beklagten ihr Gehaltsangebot auf 75.000,00 DM erhöht habe, habe er das Angebot angenommen. Der Höhe nach belaufe sich seine Invalidenrente auf 622,60 Euro pro Monat.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn 14.942,40 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 25. April 2006 zu zahlen,
2. an ihn für die Zeit ab dem 1. Mai 2006 monatlich einen Betrag von 622,60 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Anwartschaft des Klägers sei mit dessen Ausscheiden aus den Diensten der Rechtsvorgängerin verfallen. § 4 der Ruhegeldzusage betreffe nur die Dienstzeiten, die für die Höhe der Ruhgelderleistungen ausschlaggebend seien, mithin nur die Steigerungsbeträge. Dies folge aus § 4 Abs. 3 der Ruhegeldzusage, der immer nur Bedeutung für die Errechnung der Ruhegelderleistung habe. Demgegenüber stelle die Unverfallbarkeitsregelung ausdrücklich auf die tatsächliche Betriebszugehörigkeit ab. § 16 des Anstellungsvertrages betreffe ebenso nur die Berechnung der Betriebsrente. Eine sofortige Unverfallbarkeit sei nicht vereinbart worden. In den Gesprächen im Zusammenhang mit der Einstellung des Klägers sei es immer nur um die Höhe der Betriebsrente und nicht um die Unverfallbarkeit gegangen. Dem Kläger sei auch nicht eine großzügigere Regelung bei der Altersversorgung als Ausgleich für die vereinbarte Vergütung zugesagt worden. So sei ja bereits am 16. März 1984 ein weiterer Anstellungsvertrag geschlossen worden, der in Bezug auf die Vergütung Neuregelungen enthalten habe, die für den Kläger günstiger gewesen seien als die im Anstellungsvertrag vom 2./21. April 1983 vereinbarten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren nach Zahlung einer Invalidenrente weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Auslegungsvorschriften der §§ 133, 157 BGB rechtsfehlerhaft angewendet. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung (§ 563 Abs. 1 ZPO). Aufgrund des bisherigen Vortrags der Parteien und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann noch nicht entschieden werden, ob die Klage begründet ist.

I.

Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen keine Bedenken. Der auf künftige Ruhegeldzahlungen gerichtete Klageantrag zu 2. ist nach § 258 ZPO zulässig. Bei wiederkehrenden Leistungen, die von keiner Gegenleistung abhängen, können 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 werde (BAG 9. November 1999 - 3 AZR 361/98 - zu A 2 der Gründe, AP BetrAVG § 7 Nr. 96 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 62) . Da der Kläger auch angegeben hat, ab wann und in welcher Höhe die jeweiligen Beträge zu zahlen sind, ist auch dieser Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zudem hat der Kläger im Termin klargestellt, dass Zahlung jeweils am 15. des Monats verlangt wird.

II.

Aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann noch nicht abschließend beurteilt werden, ob der Kläger mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschieden ist und deshalb seine Klage ganz oder teilweise begründet ist.

1. Der Kläger ist nicht mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschieden. Die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit gem. § 1 Abs. 1 BetrAVG in der bei Ausscheiden des Klägers geltenden Fassung (aF) sind nicht erfüllt.

Gem. § 1 Abs. 1 BetrAVG aF entstand eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 35. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt entweder mindestens zehn Jahre oder bei mindestens 12-jähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat.

Der am 6. Juni 1945 geborene Kläger war vom 1. Oktober 1983 bis zum 30. Juni 1987 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Eine Versorgungszusage war ihm mit Wirkung ab dem 1. Oktober 1983 erteilt worden. Damit hat zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Versorgungszusage nicht mindestens zehn Jahre bestanden. Ebenso wenig kann der Kläger auf eine mindestens 12-jährige Betriebszugehörigkeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten zurückblicken. Vielmehr war er lediglich drei Jahre und neun Monate bei der V eG beschäftigt.

2. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass der Kläger bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit einer vertraglich unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden ist. Zwar entspricht die in § 11a der Ruhegeldzusage getroffene „Unverfallbarkeitsregelung“ der damaligen gesetzlichen Regelung, deren Voraussetzungen der Kläger nicht erfüllt; des ungeachtet wäre er jedoch mit einer vertraglich unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin ausgeschieden, wenn sich die in § 4 Abs. 1 der Ruhegeldzusage getroffene Vereinbarung: „Die Zeit ab 1970 in Bankdiensten wird angerechnet“ auch auf die in § 11a der Ruhegeldzusage angeführte Betriebszugehörigkeit beziehen würde. Ob dies der Fall ist, ist durch Auslegung zu ermitteln.

a) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (st. Rspr., vgl. BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 122, 74). Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem

Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen (vgl. BGH 13. Juni 2007 - IV ZR 330/05 - Rn. 27, NJW 2007, 2320). Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt (vgl. ua. BAG 15. Dezember 2005 - 2 AZR 148/05 - zu B I 2 f cc der Gründe, BAGE 116, 336). Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden, so geht der wirkliche Wille der Parteien dem Wortlaut des Vertrages und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch (BAG 13. November 2007 - 3 AZR 636/06 - Rn. 23 mwN, AP BetrAVG § 1 Nr. 50).

b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die in § 4 Abs. 1 der Ruhegeldzusage vereinbarte Anrechnung der Zeiten, die der Kläger ab 1970 in Bankdiensten verbracht hat, beziehe sich nicht auf die Unverfallbarkeitsfrist des § 11a der Ruhegeldzusage. Diesbezüglich sei eine Anrechnungsvereinbarung nicht getroffen worden. Entsprechend der Terminologie des Betriebsrentenrechts unterscheide auch die Ruhegeldzusage zwischen der anrechnungsfähigen Dienstzeit, die für die Erfüllung der Wartezeit und die Höhe des Anspruchs bedeutsam sei (§§ 3, 4 und 6), und der an die Betriebszugehörigkeitszeit anknüpfenden Unverfallbarkeitsfrist. Eine solche Auslegung entspreche auch den in § 16 des Anstellungsvertrages vom 2./21. April 1983 getroffenen Vereinbarungen. Für die Anwendung der sog. Unklarheitenregelung oder die Anwendung einer anderen Auslegungsregel sei deshalb kein Raum. Vielmehr sei die Versorgungszusage klar und unmissverständlich formuliert. Dem Kläger sei es auch nicht gelungen, schlüssig darzulegen, die Parteien hätten aufgrund mündlich abgegebener Erklärungen die Anrechnung auch auf die Unverfallbarkeitsfrist bezogen. Hätten die Arbeitsvertragsparteien - wie hier geschehen - die für ein Rechtsgeschäft maßgeblichen Willenserklärungen urkundlich festgelegt, so spreche zunächst eine tatsächliche Vermutung dafür, dass die Urkunden die rechtlich relevanten Willenserklärungen der Vertragsparteien vollständig und richtig wiedergäben. Dem Kläger sei es mit seinem tatsächlichen Vorbringen nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. Zwar habe er einzelne Aussagen der am Einstellungsgespräch beteiligten Vorstandsmitglieder der Rechtsvorgängerin der Beklagten behauptet, dies jedoch, ohne gleichzeitig das entsprechende Gespräch in seinen tatsächlichen Einzelheiten im Zusammenhang - möglichst protokollartig in Rede und Gegenrede - wiederzugeben. Im Übrigen wäre dem Interesse des Klägers, sofort mit Dienstantritt bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten eine unverfallbare Ruhegeldanwartschaft zu erhalten, nur dann Rechnung getragen worden, wenn ihm im Anstellungsvertrag oder in der Ruhegeldzusage eine sofort unverfallbare Ruhegeldanwartschaft zugesagt worden wäre, und zwar unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder irgendeiner Dauer der Versorgungszusage. Dass ihm die Arbeitgeberin eine derart ungewöhnliche Versorgungszusage erteilt hätte, behauptete auch der Kläger selbst nicht.

c) Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Ruhegeldzusage und den Verträgen des Klägers um typische Willenserklärungen handelt, deren Auslegung der vollen revisionsgerichtlichen Überprüfung unterliegt, oder um nicht typische, individuelle Willenserklärungen. Deren Auslegung kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denk- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (ua. BAG 19. Juli 2005 - 3 AZR 472/04 - zu I 1 der

Gründe, AP BetrAVG § 1 Nr. 42 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7). Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hält selbst dieser eingeschränkten Kontrolle nicht stand.

d) Mit dem Landesarbeitsgericht ist zwar davon auszugehen, dass nach den Vertragsurkunden allein alles dafür spricht, dass die Parteien hinsichtlich der Unverfallbarkeitsfrist des § 11a der Ruhegeldzusage keine Anrechnungsvereinbarung getroffen haben. Dies folgt nicht nur aus der Stellung der Anrechnungsvereinbarung in § 4 Abs. 1 der Ruhegeldzusage, der die anrechnungsfähige Dienstzeit und nicht die Betriebszugehörigkeitszeit betrifft. Beide Begriffe sind nicht identisch. Dafür spricht auch § 16 AV. Danach sollte dem Kläger die Zeit ab 1970, in der er in Bankdiensten gestanden hat, für die Einstiegsstufe angerechnet werden. Diese Vereinbarung ist im Zusammenhang mit der ferner dort getroffenen Regelung zu sehen, wonach die Pensionszusage auf einer Endstufe von 20 % des Jahresgehaltes, ohne Tantiemen und Sonderzahlungen basieren sollte. Damit betraf auch die in § 16 AV enthaltene Anrechnungsvereinbarung lediglich die Berechnung der Altersversorgung, dh. ihre Höhe und nicht die Frage, ob sich die Zeit des Klägers ab 1970 in Bankdiensten auf den Anspruch dem Grunde nach auswirken sollte.

e) Mit dem Landesarbeitsgericht ist zudem davon auszugehen, dass der Kläger auch aus der Unklarheitenregel (jetzt § 305c Abs. 2 BGB), die bereits vor Aufhebung der Bereichsausnahme des AGBG für das Arbeitsrecht nach § 23 AGBG durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz galt (vgl. BAG 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - zu A III 2 b dd (1) der Gründe, BAGE 116, 366; 12. Dezember 2006 - 3 AZR 388/05 - zu B II 3 e der Gründe, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 67 = EzA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 18), nichts zu seinen Gunsten ableiten kann. Auf die Unklarheitenregel kann nämlich nur zurückgegriffen werden, wenn nach Ausschöpfung der anerkannten Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel verbleiben (BAG 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - zu A III 2 b dd (2) der Gründe mwN, BAGE 116, 366). Dies wäre hier nicht der Fall.

f) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht berücksichtigt, dass die Vermutungswirkung der Vollständigkeit und Richtigkeit der Urkunde hier nicht zum Tragen kommt. Der Inhalt des Vertrages ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Hierbei kommt dem wirklichen Willen der Parteien maßgebliche Bedeutung zu. Das Landesarbeitsgericht hat die Anforderungen an den Vortrag des Klägers überspannt. Dieser hat schlüssig zum inneren Willen der Beklagten vorgetragen, dass sich die Anrechnung der ab 1970 in Bankdiensten verbrachten Zeit auch auf die Betriebszugehörigkeit iSd. § 11a der Ruhegeldzusage auswirken sollte.

Er hat geltend gemacht, es sei Wille der Rechtsvorgängerin der Beklagten gewesen, dass sich die Anrechnung der Zeit ab 1970 in den Diensten der A AG auch auf die Betriebszugehörigkeitszeit beziehen solle. In dem Zusammenhang hat er detailliert den im Tatbestand wiedergegebenen Inhalt der Einstellungsgespräche geschildert. Damit hat er Tatsachen dargelegt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet und erforderlich sind, das geltend gemachte Recht als in seiner Person entstanden erscheinen zu lassen (BGH 1. Juni 2005 - XII ZR 275/02 - zu II 2 a der Gründe, NJW 2005, 2710). Der Kläger hat seine Behauptungen vorliegend auch nicht aufs „Geratewohl“ gemacht, also nicht gleichsam „ins Blaue hinein“ aufgestellt (vgl. dazu BGH 1. Juni 2005 - XII ZR 275/02 - aaO); er hat sich gerade nicht auf die Behauptung der inneren Tatsache beschränkt, sondern weitere äußere Tatsachen ausgeführt, aus denen er den Schluss auf das Vorhandensein des tatsächlichen Willens auf der

Beklagtenseite ableitet. Es sind dies insbesondere seine ausdrückliche Forderung einer Ruhegeldzusage, die bei Ausscheiden nicht verfallt, das Angebot der Herren M und F, seine Pensionsansprüche bei der A AG zu übernehmen, und vor allen Dingen die Aussage beider Vorstandsmitglieder, dass er, der Kläger, so gestellt werden sollte, als sei er seit 1970 Angestellter der Rechtsvorgängerin der Beklagten gewesen.

3. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist nach alledem aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen. Das Berufungsgericht wird nunmehr die gebotene Beweisaufnahme über die Behauptung des Klägers, nach dem Willen der Parteien habe seine ab dem Jahre 1970 in Bankdiensten verbrachte Zeit auf die Betriebszugehörigkeit nach § 11a der Ruhegeldzusage angerechnet werden sollen, durch Vernehmung der von den Parteien zu dieser Frage benannten Zeugen durchzuführen haben.

a) Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass aus der Tatsache, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten beim Vertragsschluss durch zwei Vorstandsmitglieder, nämlich die Herren M und F vertreten wurde, zwar bedeutet, dass diese jeweils mit dem entsprechenden Willen gehandelt haben müssen, die vom Kläger in Bankdiensten ab 1970 verbrachte Zeit auch auf die Zeit der Betriebszugehörigkeit anzurechnen; dass sie auch dieselben präzisen Vorstellungen vom Vertragsinhalt gehabt haben, ist indes nicht erforderlich. Vielmehr reicht es aus, dass ein Vorstandsmitglied einen bestimmten Geschäftswillen hatte, und der andere diesen allein durch seine Unterschrift billigte (vgl. BAG 13. November 2007 - 3 AZR 636/06 - Rn. 43, AP BetrAVG § 1 Nr. 50).

Zudem ist es, obgleich die Rechtsvorgängerin der Beklagten bei Abschluss der entsprechenden Verträge nicht nur durch das Vorstandsmitglied F, sondern auch durch das Vorstandsmitglied M vertreten wurde, unschädlich, dass der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Kläger bislang nur das Vorstandsmitglied F als Zeugen benannt hat. Der Beweis für den inneren Willen der Rechtsvorgängerin der Beklagten kann durchaus durch das Zeugnis des Herrn F allein erbracht werden. Der Vortrag des Klägers ist nämlich so zu verstehen, dass Herr M keinen vom Willen des Herrn F abweichenden Willen gehabt hat.

b) Die Zurückverweisung gibt den Parteien auch Gelegenheit, ergänzend vorzutragen und Beweis anzutreten. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die näheren Umstände der Vertragsverhandlungen.

c) Sollte das Landesarbeitsgericht zu der Überzeugung gelangen, dass die Parteien die vom Kläger ab 1970 in Bankdiensten verbrachten Dienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeitszeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten anrechnen wollten, wird es bei der Ermittlung der Höhe der dem Kläger zustehenden Betriebsrente die Berechnungsregel des § 2 Abs. 1 BetrAVG zu berücksichtigen haben.