BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 380/10
23 Sa 1973/09
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. April 2012

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 17. April 2012 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Schepers und Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 17. Februar 2010 - 23 Sa 1973/09 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. Juli 2009 - 6 Ca 5854/09 - wird zurückgewiesen. Der Tenor der erstinstanzlichen Entscheidung wird zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 11.478,65 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 2.295,73 Euro seit dem 1. Februar 2009, 1. März 2009, 1. April 2009, 1. Mai 2009 und 1. Juni 2009 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 16.070,11 Euro brutto zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung einer „Pension“ für das Jahr 2009. 1

Der 1957 geborene Kläger war 32 Jahre lang bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der F AG & Co. KG, beschäftigt. Mit Schreiben vom 15. Oktober 1992 hatte sich die F AG & Co. KG an den Kläger gewandt und diesem die „Pensionsordnung der F Aktiengesellschaft K“ vom 1. September 1992 *(im Folgenden: Pensionsordnung)* übersandt. Im Schreiben vom 15. Oktober 1992 heißt es: 2

„…

mit der Übernahme Ihrer jetzigen Position gehören Sie nunmehr zu den gehobenen Angestellten, denen wir eine besondere Form der Altersversorgung bieten möchten.

Wir überreichen Ihnen deshalb im Namen des Vorstands die beiliegende Pensionsordnung, die wir in dieser Art nur einem engeren Kreis von Mitarbeitern als Ausdruck unserer Anerkennung und Verbundenheit gewähren können.

…“

Die Pensionsordnung hat ua. folgenden Inhalt: 3

„1. Geltungsbereich

Die Pensionsordnung gilt für alle Angestellten, die diese von der Firma ausgehändigt erhalten haben.

2. Begriffsbestimmungen

Es sind zu verstehen unter:

...

b) anrechenbaren Dienstjahren
diejenigen im Dienst der Firma verbrachten Jahre, die nach den vom Vorstand der Firma erlassenen Bestimmungen für die Gewährung von Pensionsleistungen zugrunde gelegt werden;

c) anrechenbaren Bezügen
das im Monatsdurchschnitt bezogene Gehalt während des Zeitraumes von 5 Jahren, der vor dem Monat abschließt, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wurde, ohne Berücksichtigung von Gratifikationen, Tantiemen und anderen Sondervergütungen.

…

3. Grundvoraussetzung für die Gewährung von Pensionsleistungen

Voraussetzung für die Gewährung von Pensionsleistungen ist grundsätzlich, daß der Angestellte 10 anrechenbare Dienstjahre vollendet hat. Dieser Zeitraum wird bei der späteren Festsetzung der Versorgungsleistungen angerechnet.

Ruhestand

4. Normaler Ruhestand

Ein Angestellter erreicht das normale Ruhestandsalter mit Vollendung des 65. Lebensjahres und tritt in den Ruhe-

stand am letzten Tage des Monats, in dem er sein 65. Lebensjahr vollendet. Falls die Firma den Eintritt in den normalen Ruhestand hinausschiebt, wird die Dienstzeit nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei der Berechnung der Pensionsleistungen nicht berücksichtigt.

5. Vorzeitiger Ruhestand

Ein Angestellter, der sein 50. Lebensjahr vollendet und mindestens 10 anrechenbare Dienstjahre bei der Firma zurückgelegt hat, kann nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen auf eigenen Wunsch in den Ruhestand treten oder von der Firma in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden:

a) Im Falle des vorzeitigen Ruhestandes auf eigenes Verlangen erhält der Angestellte eine monatliche Pension von der Vollendung seines 60. Lebensjahres ab; bei einem Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand nach Vollendung des 60. Lebensjahres beginnen die Pensionszahlungen sofort.

b) Wenn das Dienstverhältnis auf Veranlassung der Firma beendet wird, erhält der Angestellte eine monatliche Pension, die sofort mit seinem Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand beginnt. Eine Pensionszahlung ist ausgeschlossen, wenn die Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen erfolgt, die in der Person des Angestellten liegen und die Firma zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden.

…

Pensionsleistungen

7. Pension bei normalem Ruhestand

Ein Angestellter hat Anspruch auf eine monatliche Pension im normalen Ruhestand nach den folgenden Bestimmungen:

a) …

b) Einschließlich einer etwaigen Rente aus der Sozialversicherung - abzüglich eines evtl. vorhandenen Rentenanteiles auf Grund freiwilliger Beiträge - dürfen die Pensionsleistungen in keinem Fall höher sein als 75 % der anrechenbaren Bezüge.

…

8. Pension bei vorzeitigem Ruhestand

Die Grundsätze für die Berechnung der monatlichen Pension der Angestellten im vorzeitigen Ruhestand sind dieselben wie beim normalen Ruhestand, jedoch mit folgenden Änderungen:

a) Der Berechnung werden die anrechenbaren Dienstjahre bis zum Tag des Eintritts in den vorzeitigen Ruhestand zugrunde gelegt.

b) Der Berechnung werden die anrechenbaren Bezüge des Zeitraumes von 5 Jahren zugrunde gelegt, der vor dem Monat abschließt, in dem der Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand erfolgt.

c) Beim Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand auf eigenes Verlangen des Angestellten wird die unter Berücksichtigung der Bestimmungen unter a) und b) zu berechnende Pension wegen der Vorverlegung des normalen Pensionierungsalters von 65 Jahren auf das Alter von 60 Jahren nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gekürzt. Die Pension wird von der Vollendung des 60. Lebensjahres ab gezahlt. Tritt der Angestellte nach seinem 60. Lebensjahr, jedoch vor Erreichung des 65. Lebensjahres in den vorzeitigen Ruhestand, so wird die Pension wegen der Vorverlegung des normalen Pensionierungsalters von 65 Jahren auf den tatsächlichen Zeitpunkt der Pensionierung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gekürzt. Die Zahlung der Pension beginnt in diesem Fall mit dem Zeitpunkt des Eintritts in den vorzeitigen Ruhestand.

d) Beim Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand auf Veranlassung der Firma wird die Pension für den vorzeitigen Ruhestand nach der Anwartschaft berechnet, die bis dahin für den normalen Ruhestand unter Berücksichtigung der Bestimmungen unter a) und b) erreicht worden ist. Die Pension beginnt in diesem Fall mit dem Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand.

e) Wird ein Angestellter, der in den vorzeitigen Ruhestand getreten war, erneut von der Firma angestellt, so wird seine spätere Pension bei Eintritt in den normalen Ruhestand nach dem ersten anrechenbaren Diensteintritt berechnet, jedoch wegen der Beträge, die während des vorzeitigen Ruhestandes gezahlt worden sind, nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gekürzt.

> Die in Ziffer 7 b) und c) enthaltenen Beschränkungen gelten auch für die Pension bei vorzeitigem Ruhestand.
>
> …“

Am 27. Oktober 2008 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat die „Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der V GmbH, Werk B über die Einsetzung einer Transfergesellschaft ab dem 01.01.2009“ *(im Folgenden: BV Transfergesellschaft)* ab. Die BV Transfergesellschaft enthält ua. folgende Regelungen: 4

> „Präambel
>
> Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat des Werkes B sind sich darüber einig, zum Zwecke der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern in Folge der beschlossenen Restrukturierungsmaßnahmen ab dem 01.01.2009 gemäß Interessenausgleich nach § 111 BGB vom 27.10.2008 und Sozialplan nach § 112 BGB vom 27.10.2008 entstehen können, eine Transfergesellschaft einzusetzen.
>
> **1 Geltungsbereich**
>
> Die getroffenen Regelungen gelten für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der V GmbH, Werk B, die gem. Ziffer 4 des Sozialplans vom 27.10.2008 in die Transfergesellschaft wechseln.
>
> **2 Einrichtung einer Transfergesellschaft/**beE
>
> Um die wegen der Betriebsänderung nach § 1 von betriebsbedingten Kündigungen bedrohten Mitarbeiter so schnell wie möglich durch Qualifizierung in dauerhafte Neubeschäftigung zu transferieren und für die Übergangsphase sozial abzusichern, wird eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) im Sinne des § 216 b SGB III eingerichtet.
>
> Die beE wird zum 01.01.2009 in B eingerichtet und wird durch die Transfergesellschaft w GmbH (‚W’ oder ‚TG’) geführt. Einzelheiten regelt ein Vertrag zwischen der Gesellschaft und der TG. Geschäftsgrundlage für die Errichtung der beE ist die Bewilligung von Transferkurzarbeit durch die Bundesagentur für Arbeit.
>
> Unter der Voraussetzung der Gewährung von Transferkurzarbeitergeld erhalten alle betroffenen Mitarbeiter vor Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung das Angebot, in die TG zu wechseln. Hierzu wird den Mitarbeitern der

Abschluss eines dreiseitigen Vertrages zur Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit der TG bei gleichzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft unter Abkürzung der anwendbaren Kündigungsfristen unterbreitet. Die dreiseitigen Verträge werden nach Maßgabe des dieser Vereinbarung als Anlage 2 beigefügten Vertragsmusters erstellt.

…

3 Leistungen der V GmbH, Werk B

3.1 Aufstockungsbetrag

Die Gesellschaft gewährt den in die TG wechselnden Mitarbeitern für die Dauer des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld einen Zuschlag zum Transferkurzarbeitergeld im Wege einer Aufstockung auf 90 % des jeweiligen letzten Nettoeinkommens (Ø der letzten 12 Monate inkl. Zuschlägen und Zulagen soweit gesetzlich zulässig, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung).

…

8 Betriebsrente

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die während ihrer Zugehörigkeit zur Transfergesellschaft das 55. Lebensjahr erreichen oder erreicht haben, erhalten nach dem Ende ihrer Beschäftigung in der Transfergesellschaft eine Betriebsrente nach den Regeln der F in der jeweils gültigen Fassung.

Jüngere Mitarbeiter, die diese Altersgrenze nicht während der Beschäftigungsdauer in der Transfergesellschaft erreichen, erhalten ihre Betriebsrentenansprüche entsprechend der Regelungen der F in der jeweils gültigen Fassung, sowie ihre Regelaltersrente nach den dann gültigen gesetzlichen Vorschriften zum Zeitpunkt des Bezuges einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

…“

Am 22. Dezember 2008 schlossen der Kläger, die Beklagte und die w GmbH einen „Dreiseitigen Vertrag“ über die „Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses“ *(im Folgenden: Dreiseitiger Vertrag)*, in dem es auszugsweise heißt: 5

„Präambel

Der/dem Beschäftigten ist der Interessenausgleich vom **27.10.2008**, die Betriebsvereinbarung vom **27.10.2008**, sowie der Sozialplan vom **27.10.2008** und die in diesem Zusammenhang getroffenen weiteren Vereinbarungen und Regelungen über die Bildung einer Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft gemäß § 216 b SGB III bekannt. Die w fungiert gemäß ihres Gesellschaftsvertrages als Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft im Sinne dieser Vereinbarung.

Der/die Beschäftigte ist darüber informiert worden, dass eine Einstellung in die w nur möglich ist, wenn gleichzeitig das Arbeitsverhältnis mit der **V** durch betriebsbedingten Aufhebungsvertrag zum **31.12.2008** beendet worden ist.
…

Dies vorausgeschickt, vereinbaren die Parteien folgendes:

I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen der V und dem/der Beschäftigten

§ 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1) Das Arbeitsverhältnis zwischen dem/der Beschäftigten und der **V** endet aus betrieblichen Gründen einvernehmlich zum **31.12.2008**.

2) Mit diesem Dreiseitigen Vertrag unterzeichnet der/die Beschäftigte einen Beschäftigungsvertrag mit der w GmbH.

…

4) Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wird bis zum Beendigungstermin ordnungsgemäß abgerechnet.

…

II. Beschäftigungsverhältnis

§ 1 Gegenstand und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit der w:

1) Der/die Beschäftigte begründet ein Beschäftigungsverhältnis mit der w. Die Parteien schließen hiermit einen befristeten Vertrag für die Dauer vom **01.01.2009** bis zum **31.12.2009**. Das Beschäftigungsverhältnis endet automatisch zum **31.12.2009**, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

…

§ 4 Entgelt

1) Die Beschäftigten erhalten während ihrer Beschäftigung in der beE ein Transferkurzarbeitergeld nach § 216 b, 177 ff. SGB III, sofern dies von der Bundesagentur für Arbeit bewilligt wird.

2) Zur Berechnung des Transferkurzarbeitergeldes nach § 216 b SGB III i.V. mit § 177 ff. SGB III wird das Sollentgelt nach § 179 SGB III vor Übergang in die Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft durch die **V** zugrunde gelegt.

3) Das Sollentgelt beträgt

4.970,90 €

4) Das Transferkurzarbeitergeld wird für die Beschäftigten auf **90 %** des Nettoentgelts vor Eintritt in die Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft aus Mitteln der **V** aufgestockt.

5) Das Nettoentgelt (100 %) beträgt

3.245,70 €

(damit entsprechen 90 % einem Betrag von 2.921,13 €).

…

§ 14 Schlussbestimmungen

…

2) Die Parteien stimmen darin überein, dass dieser Vertrag unter der Bedingung geschlossen wird, dass das mit der **V** bestehende Arbeitsverhältnis wirksam beendet worden ist.

…

4) Der/die Beschäftigte und die **V** erklären, dass mit Abschluss dieses Vertrages sämtliche Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis sowie ggf. aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis bei der w nach § 216 b SGB III - gleich aus welchem Rechtsgrund - erledigt sind, sofern sich nicht aus einem Tarifvertrag oder dem Gesetz etwas anderes ergibt.

…“

Am 17. Dezember 2008 erstellte der F-Versorgungs- und Unterstützungseinrichtung F e. V. *(im Folgenden: F e.V.)*, der für die Beklagte die Perso- 6

naladministration durchführt, eine Berechnung der Pension des Klägers, die mit einem vorläufigen Pensionsbetrag iHv. 2.295,73 Euro schloss. Mit Schreiben vom 27. Januar 2009 teilte der F e. V. dem Kläger ua. Folgendes mit:

> „…
>
> nach den uns vorliegenden Unterlagen sind Sie zum 31.12.2008 bei der V GmbH ausgeschieden und mit gleichem Vertrag vom 22.12.2008 zum 01.01.2009 bei der *w GmbH* in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten.
>
> Die Firma V GmbH teilte uns mit, dass Ihr Pensionsanspruch erst mit Ausscheiden bei *w GmbH* einsetzt.
>
> …“

Mit Schreiben vom 25. Januar 2010 wandte sich der F e. V. erneut an den Kläger. Dieses Schreiben hat ua. folgenden Inhalt: 7

> „…
>
> wir beziehen uns auf die mit Ihnen und V GmbH getroffene Vereinbarung, nach der das mit Ihnen bestandene Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2008 geendet hat.
>
> Gemäß dieser Vereinbarung und der Ihnen erteilten Pensionsordnung erhalten Sie ab 01. Januar 2010 eine monatliche Pension in vorläufiger Höhe von
>
> **€ 2.295,73 (brutto)**,
>
> die wir Ihnen am Ende eines jeden Monats, nach Abzug der gesetzlichen Abgaben, auf Ihr Bankkonto (…) überweisen werden.
>
> Die Vorläufigkeit der obigen Pensionsleistung ergibt sich daraus, dass bei ihrer Berechnung, durch das Fehlen Ihres Rentenbescheids aus der Sozialversicherung, Ziffer 7 der Pensionsordnung (75 %-Begrenzung) noch nicht berücksichtigt werden konnte. In Ihrem Fall beträgt die Obergrenze für die Gesamtversorgung € 3.550,10.
>
> Die Berechnung der Ihnen endgültig zustehenden V-Pension werden wir erst dann vornehmen können, wenn **Ihr Rentenbescheid** aus der Sozialversicherung (**mit allen Anlagen**) bei uns vorliegt.
>
> …“

Seit dem 1. Januar 2010 bezieht der Kläger von der Beklagten eine monatliche Pension in der im Schreiben des F e. V. vom 25. Januar 2010 angegebenen Höhe von 2.295,73 Euro brutto. 8

Mit der am 26. März 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung einer Pension für das Jahr 2009 iHv. monatlich 2.295,73 Euro brutto in Anspruch genommen. Er hat die Ansicht vertreten, ihm stünden Ansprüche aus der Pensionsordnung - ungeachtet seines Beschäftigungsverhältnisses mit der w - bereits ab dem 1. Januar 2009 zu. Der „vorzeitige Ruhestand“ iS der Pensionsordnung beginne mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten. Ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sei nicht erforderlich. Dies folge aus Sinn und Zweck der ihm erteilten Pensionszusage. Die Möglichkeit, das Ruhegeld im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch der Beklagten bereits mit dem Ausscheiden ab dem 50. Lebensjahr in Anspruch nehmen zu können, solle langjährigen verdienten Führungskräften die Sicherheit geben, ab diesem Zeitpunkt finanziell abgesichert zu sein. Die Pensionsordnung mache den Anspruch auf die Pension weder davon abhängig, dass er nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten keine anderweitige Erwerbstätigkeit ausübe, noch enthalte sie einen Hinweis darauf, dass bei Aufnahme einer neuen Tätigkeit die Pension entfalle oder dass anderes Erwerbseinkommen angerechnet werde. Zudem habe ihm der Leiter der Personalabteilung der Beklagten vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages ausdrücklich bestätigt, dass für die Zahlung der Pension lediglich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten maßgeblich sei. Aus Nr. 8 der BV Transfergesellschaft folge nichts anderes. Diese Bestimmung finde auf ihn keine Anwendung. Sie betreffe lediglich Mitarbeiter, die Ansprüche auf eine Betriebsrente nach den Regeln des F e. V. hätten. 9

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 10

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.887,19 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Pozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 2.295,73 Euro seit dem 1. Februar 2008, 1. März 2008 sowie 1. April 2008 zu

zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 4.591,46 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 2.295,73 Euro seit dem 1. Mai 2009 und dem 1. Juni 2009 zu zahlen,

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 16.070,11 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 11

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe für die Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Dezember 2009 bereits dem Grunde nach keinen Anspruch auf Leistungen nach der Pensionsordnung. Der „vorzeitige Ruhestand“ iSd. Pensionsordnung sei als beschäftigungslose Zeit im Anschluss an das vorzeitig beendete Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze anzusehen. Dies folge aus der Bezugnahme in Nr. 8 letzter Satz der Pensionsordnung, wonach die in Nr. 7 Buchst. b) und c) enthaltenen Beschränkungen auch für die Pension bei vorzeitigem Ruhestand gelten. Im Übrigen habe der Kläger mit seinem Eintritt in die Transfergesellschaft auf eine Pensionszahlung zum 1. Januar 2009 verzichtet. Ihm sei der Inhalt der BV Transfergesellschaft, insbesondere deren in Nr. 8 getroffene Regelung, bekannt gewesen. Jedenfalls sei Nr. 8 Abs. 2 der BV Transfergesellschaft auf den Kläger analog anzuwenden mit der Maßgabe, dass Ansprüche des Klägers aus der Pensionsordnung erst nach Beendigung der Beschäftigung in der Transfergesellschaft entstünden. Dies sei auch interessengerecht. Eine doppelte Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld und Pensionszahlung würde zu einer mit der Pensionsordnung nicht beabsichtigten Überversorgung führen. Auch könne der Dreiseitige Vertrag nur dahin ausgelegt werden, dass im Zeitraum der Beschäftigung in der Transfergesellschaft die Pensionsansprüche ruhten. Dies folge insbesondere aus § 14 des Vertrages, wonach Geschäftsgrundlage die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld iSd. § 216b SGB III sei. Der Leiter der Personalabteilung der Beklagten habe dem Kläger keine verbindliche Zusage dahin erteilt, dass für die Zahlung der Pension lediglich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten maßgeblich sei. Er habe mit 12

dem Kläger lediglich erörtert, dass er sich um eine entsprechende Zusage der Pensionszahlung ab dem 1. Januar 2009 bemühen werde.

Der Kläger hatte in erster Instanz - neben den Zahlungsanträgen zu 1. und 2. - beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab Juni 2009 eine monatliche Betriebsrente iHv. 2.295,73 Euro zu zahlen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Vor dem Landesarbeitsgericht hat der Kläger seinen Feststellungsantrag in den Antrag auf Zahlung rückständiger Betriebsrente für die Monate Juni bis Dezember 2009 iHv. 16.070,11 Euro umgestellt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine in zweiter Instanz zuletzt gestellten Anträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet und führt zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung mit der Maßgabe, dass dem Kläger die in Ziff. 1 des erstinstanzlichen Urteilstenors zuerkannten Zinsen erst ab dem 1. Februar 2009, 1. März 2009 und 1. April 2009 zustehen und mit der weiteren Maßgabe, dass die Beklagte statt der erstinstanzlich getroffenen Feststellung verurteilt wird, an den Kläger weitere 16.070,11 Euro brutto zu zahlen. Zur Klarstellung hat der Senat den Tenor des erstinstanzlichen Urteils neu gefasst. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Der Kläger hat nach Nr. 5 Buchst. b) der Pensionsordnung auch für das Jahr 2009 Anspruch auf Zahlung einer Pension nach der Pensionsordnung. Dem Anspruch stehen weder der Dreiseitige Vertrag vom 22. Dezember 2008 noch die BV Transfergesellschaft entgegen. Der Kläger hat für die Zeit seiner Zugehörigkeit zu der Transfergesellschaft - mithin für das Jahr 2009 - auf den Anspruch aus der Pensionsordnung auch nicht verzichtet. 14

I. Der Kläger erfüllt sämtliche Voraussetzungen von Nr. 5 Buchst. b) der Pensionsordnung für den Bezug der Pension ab dem 1. Januar 2009. 15

1. Nach Nr. 5 der Pensionsordnung kann ein Angestellter, der sein 50. Lebensjahr vollendet und mindestens zehn anrechenbare Dienstjahre bei der Firma zurückgelegt hat, von der Firma in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden. Der Angestellte erhält in diesem Fall - sofern die Beendigung des Dienstverhältnisses auf Veranlassung der Firma erfolgt - eine Pension, die sofort mit seinem Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand beginnt *(Nr. 5 Buchst. b) Satz 1 der Pensionsordnung)*. 16

2. Diese Voraussetzungen liegen beim Kläger seit dem 1. Januar 2009 vor. 17

Der 1957 geborene Kläger hatte am 1. Januar 2009 das 51. Lebensjahr vollendet und unstreitig mehr als zehn anrechenbare Dienstjahre bei der F Aktiengesellschaft & Co. KG bzw. deren Rechtsnachfolgerin, der Beklagten, zurückgelegt. Das Dienstverhältnis wurde auf Veranlassung der Firma iSv. Nr. 5 Buchst. b) der Pensionsordnung durch den Dreiseitigen Vertrag vom 22. Dezember 2008 „aus betrieblichen Gründen einvernehmlich“ beendet. 18

Der Kläger ist auch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten, also mit dem 1. Januar 2009, iSd. Pensionsordnung in den vorzeitigen Ruhestand getreten. Nach Nr. 5 der Pensionsordnung schließt sich der vorzeitige Ruhestand unabhängig von einer Folgebeschäftigung unmittelbar an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten an und erfordert nicht das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Dies ergibt eine Auslegung der Bestimmungen der Pensionsordnung nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen. 19

a) Bei den Bestimmungen der Pensionsordnung handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Pensionsordnung wurde von der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der F AG & Co. KG, für eine Vielzahl von Versorgungszusagen vorformuliert und dem Kläger bei Abschluss der Pensionsvereinbarung gestellt. Die mindestens dreimalige Verwendungsabsicht *(vgl. BAG 1. März 2006 - 5 AZR 363/05 - Rn. 20, BAGE 117, 155; 18. März 2008 - 9 AZR 186/07 - Rn. 13, BAGE 126, 187)* ist 20

durch das Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten an den Kläger vom 15. Oktober 1992 belegt, wonach die Pensionsordnung für einen *(engeren)* Kreis von Mitarbeitern bestimmt ist.

b) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ausgangspunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Parteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten *(BAG 19. Januar 2011 - 3 AZR 83/09 - Rn. 20 mwN, AP BetrAVG § 1 Invaliditätsrente Nr. 15 = EzA BetrAVG § 1 Invalidität Nr. 4)*. 21

Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Landesarbeitsgericht ist vom Revisionsgericht uneingeschränkt zu überprüfen *(BAG 19. Januar 2011 - 3 AZR 83/09 - Rn. 20 mwN, AP BetrAVG § 1 Invaliditätsrente Nr. 15 = EzA BetrAVG § 1 Invalidität Nr. 4)*. 22

c) Die Auslegung der Bestimmungen der Pensionsordnung nach diesen Grundsätzen ergibt, dass sich der vorzeitige Ruhestand iSv. Nr. 5 der Pensionsordnung unmittelbar an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgeberin anschließt und er nicht erst mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben beginnt. Dies folgt zwar nicht unmittelbar aus dem Wortlaut, aber aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen und deren Sinn und Zweck. 23

aa) Der Wortlaut von Nr. 5 der Pensionsordnung könnte dafür sprechen, dass der vorzeitige Ruhestand das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben erfordert. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist Ruhestand der Status, den man *(gewöhnlich als älterer Mensch)* durch sein Ausscheiden aus dem Arbeitsleben erlangt *(Duden Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache 3. Aufl.)*. „Vorzeitig“ bedeutet „verfrüht, früher als vorgesehen“ *(vgl. Brockhaus Wahrig* 24

Deutsches Wörterbuch). Im vorzeitigen Ruhestand befindet sich daher nach dem allgemeinen Sprachgebrauch eine Person, die verfrüht, also früher als vorgesehen oder üblich, aus dem Arbeitsleben ausgeschieden ist.

bb) Aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen der Pensionsordnung und ihrem Sinn und Zweck ergibt sich jedoch, dass die Pensionsordnung den Begriff des vorzeitigen Ruhestandes nicht im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs verwendet, sondern dass damit allein das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten auf eigenen Wunsch oder auf Veranlassung der Beklagten nach Vollendung des 50. Lebensjahres und nach einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren - unabhängig von einer Folgebeschäftigung - gemeint ist. 25

(1) Dies folgt bereits aus den Regelungen der Pensionsordnung zur Berechnung der Pensionsleistungen bei vorzeitigem Ruhestand. 26

Nach Nr. 8 Buchst. a) und b) der Pensionsordnung werden der Berechnung zum einen die anrechenbaren Dienstjahre bis zum Tag des Eintritts in den vorzeitigen Ruhestand und zum anderen die anrechenbaren Bezüge des Zeitraums von fünf Jahren zugrunde gelegt, der vor dem Monat abschließt, in dem der Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand erfolgt. Da nach Nr. 2 Buchst. b) und c) der Pensionsordnung die anrechenbaren Dienstjahre die im Dienst der Firma verbrachten Jahre und die anrechenbaren Bezüge das im Monatsdurchschnitt bezogene Gehalt während des Zeitraums von fünf Jahren sind, der vor dem Monat abschließt, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wurde, ergibt die unter Nr. 8 Buchst. a) und b) der Pensionsordnung getroffene Bestimmung nur dann Sinn, wenn sich der vorzeitige Ruhestand direkt an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anschließt. Andernfalls wären Dienstjahre und Bezüge in Ansatz zu bringen, die der Angestellte im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten - gegebenenfalls in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber - zurücklegt bzw. bezieht. 27

Zudem wird nach Nr. 8 Buchst. d) der Pensionsordnung beim Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand auf Veranlassung der Firma die Pension für den vorzeitigen Ruhestand nach der Anwartschaft berechnet, die bis dahin für den 28

normalen Ruhestand unter Berücksichtigung der Bestimmungen unter Buchst. a) und b) erreicht worden ist. Damit nimmt die Pensionsordnung Bezug auf die in § 2 BetrAVG enthaltene Berechnungsregel, wonach eine Quotelung der fiktiven Vollrente, also der Rente, die der Angestellte bei voller Betriebszugehörigkeit bis zu der in Nr. 4 der Pensionsordnung vorgesehenen festen Altersgrenze *(Vollendung des 65. Lebensjahres)* beanspruchen könnte, entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des normalen Ruhestandsalters erfolgt. Damit ordnet die Pensionsordnung die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand auf Veranlassung der Firma als einen Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ein, in dem der Angestellte allerdings nicht lediglich mit einer Anwartschaft auf Leistungen, sondern bereits mit einem Pensionsanspruch ausscheidet.

(2) Dass sich der vorzeitige Ruhestand an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgeberin anschließt und nach der Pensionsordnung nicht das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben erfordert, ergibt sich auch aus Sinn und Zweck der Bestimmungen über die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand auf Veranlassung der Firma. 29

Der Vergleich der unter Nr. 4 und Nr. 5 Buchst. a) der Pensionsordnung für den Fall des normalen Ruhestandes und des Ruhestandes auf eigenes Verlangen getroffenen Bestimmungen mit derjenigen in Nr. 5 Buchst. b) der Pensionsordnung zeigt, dass der Angestellte, der auf Veranlassung der Firma in den vorzeitigen Ruhestand versetzt wird, gegenüber den Angestellten, die mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den normalen Ruhestand oder auf eigenes Verlangen in den vorzeitigen Ruhestand treten, bessergestellt werden soll. 30

(a) Die Leistungen, die der Angestellte nach Nr. 4 und Nr. 5 Buchst. a) der Pensionsordnung beanspruchen kann, sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung; sie dienen dazu, die Versorgung des Angestellten nach seinem Ausscheiden aus dem Berufs- oder Erwerbsleben zu sichern *(vgl. BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B II der Gründe, BAGE 90, 120)*. Für die Leistungen nach Nr. 4 der Pensionsordnung folgt dies bereits daraus, dass der 31

Anspruch an die Vollendung des 65. Lebensjahres anknüpft, mithin an einen Zeitpunkt, zu dem regelmäßig mit einem altersbedingten Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben zu rechnen ist. Soweit Nr. 5 Buchst. a) der Pensionsordnung den Anspruch auf Zahlung der Pension an die Vollendung des 60. Lebensjahres knüpft, nimmt die Pensionsordnung erkennbar auf den Zeitpunkt Bezug, zu dem nach § 38 SGB VI in der am 1. September 1992, also zum Zeitpunkt der Schaffung der Pensionsordnung, geltenden Fassung die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorgezogen in Anspruch genommen werden konnte. Nach dieser Bestimmung hatten Versicherte unter bestimmten Voraussetzungen bereits ab der Vollendung des 60. Lebensjahres Anspruch auf Altersrente. Nr. 8 Buchst. c) der Pensionsordnung ordnet zum Ausgleich der Störungen im Äquivalenzverhältnis, die durch die „Vorverlegung des normalen Pensionierungsalters von 65 Jahren auf das Alter von 60 Jahren“ entstehen, eine Kürzung der Pension nach versicherungsmathematischen Grundsätzen an. Damit will Nr. 5 Buchst. a) der Pensionsordnung erkennbar den Eintritt in den Ruhestand auf eigenes Verlangen ebenso behandeln wie den Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente *(§ 6 BetrAVG)*.

(b) Demgegenüber sind die Leistungen bei Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand auf Veranlassung der Firma nach Nr. 5 Buchst. b) der Pensionsordnung zunächst nicht zur Alterssicherung bestimmt; es handelt sich bei ihnen zunächst nicht um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Vielmehr dienen diese Leistungen in erster Linie der Sicherung des Lebensstandards in der Zeit bis zum Eintritt in den regulären oder vorgezogenen Ruhestand und haben deshalb Überbrückungsfunktion *(dazu, dass Übergangsgelder und Überbrückungsbeihilfen aus dem Schutzbereich des BetrAVG ausgenommen sind, vgl. BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B II der Gründe, BAGE 90, 120; 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 20, BAGE 133, 158)*. Zudem sollen sie dem Angestellten einen Anreiz bieten, das Dienstverhältnis vorzeitig zu beenden und ihn für die Aufgabe seines Arbeitsplatzes entschädigen. 32

Zwar knüpft Nr. 5 Buchst. b) der Pensionsordnung ua. an die Vollendung des 50. Lebensjahres und damit an ein biometrisches Risiko an. Allerdings handelt es sich hierbei nicht um ein biometrisches Risiko iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Nicht jedes Lebensalter ist auch „Alter“ iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Die betriebliche Altersversorgung soll dazu dienen, die Versorgung des Arbeitnehmers nach dessen Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben zu sichern oder zu verbessern *(vgl. BAG 17. September 2008 - 3 AZR 865/06 - Rn. 28, BAGE 128, 1)*. Deshalb liegt Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG nur vor, wenn der Anspruch auf die Leistung vom Erreichen eines bestimmten Lebensalters abhängig ist, bei dessen Vollendung allgemein mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente und einem altersbedingten Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben zu rechnen ist. Dies ist beim Lebensalter von 50 Jahren noch nicht der Fall. 33

(3) Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten spricht der letzte Satz von Nr. 8 der Pensionsordnung, wonach die in Nr. 7 Buchst. b) und c) enthaltenen Beschränkungen auch für die Pension bei vorzeitigem Ruhestand gelten, nicht für eine Auslegung der Pensionsordnung dahingehend, dass der vorzeitige Ruhestand ein endgültiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben erfordert. Nr. 7 Buchst. b) der Pensionsordnung sieht lediglich die Anrechnung einer „etwaigen“ Rente aus der Sozialversicherung vor, setzt also den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung und damit ein endgültiges Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben nicht zwingend voraus. Vielmehr trifft Nr. 7 Buchst. b) eine Bestimmung nur für den Fall, dass eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung tatsächlich bezogen wird. 34

(4) Im Übrigen fehlen in der Pensionsordnung Regelungen zur möglichen Anrechnung des Arbeitsverdienstes auf die Pension bei Aufnahme einer neuen Tätigkeit. Da bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 50. Lebensjahres oder kurz danach - und damit lange vor dem gesetzlichen Rentenalter - die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber nicht unwahrscheinlich ist, hätte es nahegelegen, für diesen Fall eine Regelung in der Pensionsordnung zu treffen, wenn die Pen- 35

sionsleistungen nur beim endgültigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben gezahlt werden sollten. Da eine derartige Regelung fehlt, ist davon auszugehen, dass die Pension nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung der Firma unabhängig von einer anderweitigen Beschäftigung gezahlt werden soll. Aus Nr. 8 Buchst. e) der Pensionsordnung folgt nichts anderes. Nr. 8 Buchst. e) der Pensionsordnung sieht vor, dass sich die spätere Pension eines Angestellten, der zunächst in den vorzeitigen Ruhestand getreten ist und später erneut von der Firma angestellt wird, bei Eintritt in den normalen Ruhestand nach dem ersten anrechenbaren Diensteintritt berechnet, jedoch wegen der Beträge, die während des vorzeitigen Ruhestandes bezahlt worden sind, nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gekürzt wird. Diese Bestimmung hat lediglich zum Ziel, sowohl die Arbeitgeberin als auch den Angestellten, dessen spätere Pension sich bei Eintritt in den normalen Ruhestand nach dem ersten anrechenbaren Diensteintritt berechnet, im wirtschaftlichen Ergebnis so zu stellen, als sei es nicht zu einem Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand gekommen.

II. Dem Anspruch des Klägers nach der Pensionsordnung steht nicht entgegen, dass dieser im Jahr 2009 bei der w GmbH, einer Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft iSd. § 216b SGB III, weiterbeschäftigt wurde und die Beklagte das Transferkurzarbeitergeld aus eigenen Mitteln auf 90 % seines Nettoentgelts vor Eintritt in die Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft aufgestockt hat. Die Pensionsordnung, die keine Bestimmungen darüber trifft, dass die Pensionszahlungen ruhen oder ausgesetzt werden, sofern der Angestellte andere Erwerbseinkünfte erzielt oder in einer Transfergesellschaft weiterbeschäftigt wird und von der Arbeitgeberin aufgestocktes Transferkurzarbeitergeld bezieht, kann nicht ergänzend dahin ausgelegt werden, dass der Anspruch des Klägers während der Zeit seiner Beschäftigung bei der w GmbH ruht. 36

1. Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung ist, dass die Vereinbarung der Parteien eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit aufweist *(BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 431/07 - Rn. 25)*. 37

Eine Regelungslücke liegt vor, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder wenn sie ihn zwar nicht übersehen, aber bewusst offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht für regelungsbedürftig gehalten haben, und wenn sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausstellt. Eine planwidrige Unvollständigkeit kann nur angenommen werden, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan der Parteien zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrages eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen wäre *(BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 501/09 - Rn. 28; 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - Rn. 33, BAGE 130, 202; 9. Dezember 2008 - 3 AZR 431/07 - Rn. 25 f.; BGH 17. Januar 2007 - VIII ZR 171/06 - Rn. 28 mwN, BGHZ 170, 311)*.

Liegen die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung vor, so ist die Lücke durch diejenige Gestaltung zu schließen, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartner vereinbart hätten, wenn ihnen die Lückenhaftigkeit ihrer Vereinbarung bekannt gewesen wäre *(st. Rspr., vgl. BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 31, BAGE 134, 283; 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - Rn. 26, BAGE 122, 182)*. 38

2. Es kann dahinstehen, ob die Parteien bei der Vereinbarung der Pensionsordnung den Fall nicht bedacht hatten, dass der Kläger im Anschluss an eine von der Arbeitgeberin veranlasste Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer Transfergesellschaft weiterbeschäftigt und von der Arbeitgeberin aufgestocktes Transferkurzarbeitergeld beziehen wird und ob vor diesem Hintergrund eine planwidrige Regelungslücke überhaupt zu bejahen wäre. Eine ergänzende Vertragsauslegung scheitert jedenfalls daran, dass ausreichende Anhaltspunkte dafür fehlen, was die Parteien bei einer angemessenen Abwägung ihrer berechtigten Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartner vereinbart hätten, wenn ihnen die Lückenhaftigkeit der Pensionsordnung bewusst gewesen wäre *(vgl. BGH 30. März 1990 - V ZR 113/89 - zu 3 der Gründe, BGHZ 111, 110; 20. Juli 2005 - VIII ZR 397/03 - zu II 3 b der* 39

Gründe, NJW-RR 2005, 1619; vgl. BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - Rn. 35, BAGE 124, 259). Im vorliegenden Fall ist völlig offen, ob die Parteien diesen Sachverhalt überhaupt geregelt, ob sie sich auf ein vollständiges oder teilweises Ruhen der Leistungen nach der Pensionsordnung oder eine Anrechnung der Leistungen nach der Pensionsordnung auf den Aufstockungsbetrag oder umgekehrt verständigt hätten.

III. Dem Anspruch des Klägers steht auch Nr. 8 der BV Transfergesellschaft nicht entgegen. Diese Bestimmung ist weder unmittelbar noch analog auf den Kläger anwendbar. Die Regelung erfasst in ihrem unmittelbaren Regelungsbereich lediglich die Mitarbeiter, die Ansprüche auf eine Versorgung nach den Regelungen des F e.V. haben. Hierzu zählt der Kläger nicht. Eine analoge Anwendung scheitert bereits daran, dass der Kläger eine Pensionszusage auf individualrechtlicher Grundlage erhalten hat, die durch eine Betriebsvereinbarung nicht verschlechtert werden kann. 40

IV. Dem Anspruch des Klägers auf die Zahlung einer Pension für das Jahr 2009 steht auch der Dreiseitige Vertrag vom 22. Dezember 2008 nicht entgegen. Dieser Vertrag kann entgegen der Auffassung der Beklagten nicht - auch nicht ergänzend - dahin ausgelegt werden, der Anspruch aus der Pensionsordnung solle im Zeitraum der Beschäftigung des Klägers in der Transfergesellschaft ruhen, weil die mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verbundenen Nachteile zumindest in diesem Zeitraum hinreichend durch das aufgestockte Transferkurzarbeitergeld ausgeglichen werden. 41

1. Eine ausdrückliche Ruhensbestimmung ist im Dreiseitigen Vertrag vom 22. Dezember 2008 nicht enthalten. 42

2. Eine Ruhensvereinbarung folgt auch nicht aus der unter § 14 Abs. 1 des Vertrages getroffenen Vereinbarung, wonach Geschäftsgrundlage des Vertrages die Bejahung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld iSd. § 216b SGB III durch die Arbeitsverwaltung sowie die vertragsgemäße Zahlung der vereinbarten Beträge aus dem Kooperationsvertrag zwischen der w und der V ist. Mit dieser Bestimmung haben die Parteien lediglich die Geschäftsgrund- 43

lage dieses Vertrages, mithin ihre gemeinsamen Vorstellungen vom Fortbestand oder dem künftigen Eintritt bestimmter Umstände *(vgl. BGH 1. Februar 2012 - VIII ZR 307/10 - Rn. 26, NJW 2012, 1718)*, im Hinblick auf diesen Vertrag festgehalten und keine den Anspruch des Klägers auf Pension nach der Pensionsordnung betreffende Vereinbarung getroffen.

3. Der Dreiseitige Vertrag vom 22. Dezember 2008 kann auch nicht ergänzend dahin ausgelegt werden, dass während der Zeit der Beschäftigung des Klägers in der Transfergesellschaft der Anspruch aus der Pensionsordnung ruhen sollte. Die Beklagte hat schon nicht dargelegt, dass die dreiseitige Vereinbarung insoweit eine planwidrige Unvollständigkeit aufweist und die Parteien bei Abschluss des Vertrages einen regelungsbedürftigen Punkt übersehen hätten. Der Kläger hat geltend gemacht, er habe den Dreiseitigen Vertrag erst unterschrieben, nachdem ihm der Personalleiter der Beklagten mitgeteilt habe, der Eintritt in die Transfergesellschaft stehe einem Anspruch auf Zahlungen nach der Pensionsordnung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten nicht entgegen. Die Ansprüche nach der Pensionsordnung entstünden bereits ab dem 1. Januar 2009 und dies ungeachtet eines Beschäftigungsverhältnisses mit w. Dem ist die Beklagte nur mit dem Argument entgegengetreten, der Personalleiter habe keine rechtsverbindlichen Erklärungen abgegeben und auch nicht abgeben dürfen. Dass der Kläger in einem Gespräch mit dem Personalleiter die Frage nach dem Einsetzen der Leistungen nach der Pensionsordnung erörtert hatte, hat sie nicht in Abrede gestellt. Damit hatte zumindest der Kläger diesen Punkt weder übersehen noch für nicht klärungsbedürftig gehalten. 44

Im Übrigen ist auch nicht ersichtlich, dass die Vereinbarung eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihr zugrunde liegenden Regelungsplan der Parteien zu verwirklichen, mithin ohne eine Vervollständigung des Vertrages eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen wäre. Die Vereinbarung nimmt in der Präambel ua. die Betriebsvereinbarung vom 27. Oktober 2008 in Bezug, die ihrerseits unter Nr. 8 Regelungen zur Betriebsrente derjenigen Mitarbeiter enthält, die Anspruch auf Betriebsrente 45

nach den Regelungen des F e.V. haben. Zu diesen Mitarbeitern zählt der Kläger nicht; dieser gehört vielmehr zu den gehobenen Angestellten, die eine besondere Versorgungszusage nach der Pensionsordnung erhalten hatten. Somit unterscheidet er sich von den übrigen Mitarbeitern, so dass eine Gleichbehandlung mit diesen von vornherein nicht geboten war.

V. Der Kläger hat auf seine Ansprüche aus der Pensionsordnung mit dem Eintritt in die Transfergesellschaft nicht konkludent verzichtet. An die Feststellung eines Verzichtswillens sind hohe Anforderungen zu stellen *(vgl. BAG 23. Februar 2005 - 4 AZR 139/04 - zu II 4 a bb der Gründe, BAGE 114, 33; 20. April 2010 - 3 AZR 225/08 - Rn. 48, BAGE 134, 111)*. Die Beklagte hat keine Anhaltspunkte vorgetragen, aus denen sich ergeben könnte, dass der Kläger auf Ansprüche nach der Pensionsordnung verzichten wollte. Es fehlt schon jegliches Vorbringen der Beklagten dazu, dass vor Abschluss des Dreiseitigen Vertrages die Frage nach den Auswirkungen dieses Vertrages auf die Ansprüche nach der Pensionsordnung überhaupt erörtert worden wäre. Nach der Darstellung des Klägers wurde ihm vom Personalleiter der Beklagten erklärt, er habe bereits ab dem 1. Januar 2009 Ansprüche nach der Pensionsordnung. 46

VI. Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1, § 288 Abs. 1 BGB. Der Kläger kann Zinsen auf die mit dem Antrag zu 1. für die Monate Januar bis März 2009 geforderte Betriebsrente iHv. monatlich 2.295,73 Euro erst ab dem 1. Februar, 1. März und 1. April 2009 und nicht, wie vom Arbeitsgericht tenoriert, bereits seit dem 1. Februar, 1. März und 1. April 2008 verlangen. Zwar hatte der Kläger Zinsen auf die monatlichen Beträge ausdrücklich ab dem 1. Februar, 1. März und 1. April 2008 eingeklagt. Hierbei handelte es sich jedoch erkennbar um einen Schreibfehler. 47

VII. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 48

Gräfl Schlewing Spinner

S. Hopfner Schepers