

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: HGB § 60 Abs. 1, § 70, § 72 Abs. 1 Nr. 1;
BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

1. Ein Handlungsgehilfe, der sich selbständig machen will, darf sein künftiges eigenes Handelsgewerbe schon vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vorbereiten.
2. Die nähere Information, die ein Handlungsgehilfe, der als Handelsvertreter für einen anderen Unternehmer tätig werden will, durch diesen Unternehmer im Hinblick auf sein künftiges eigenes Handelsgewerbe erhält, ist gegenüber § 60 Abs. 1 HGB eine zulässige Vorbereitungshandlung für das eigene Handelsgewerbe.
3. Das Betreiben eines eigenen Handelsgewerbes als Handelsvertreter kann solange nicht angenommen werden, als eine Tätigkeit nicht entfaltet wird, die unmittelbar auf die Vermittlung von sofort oder auch später abzuwickelnden Geschäften oder auf den Abschluß derartiger Geschäfte im Namen des anderen Unternehmers gerichtet ist.
4. Vorbereitungshandlungen für das eigene Handelsgewerbe können jedoch den zweiten Tatbestand von § 60 Abs. 1 HGB erfüllen, wenn sie im Handelszweig des Prinzipals stattfinden.
5. Zur fristlosen Entlassung des Handlungsgehilfen berechtigen sie den Prinzipal aber nur dann, wenn diesem unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände nicht zuzumuten ist, den Handlungsgehilfen bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seinem Dienst zu behalten.
6. Dabei kann es zu Gunsten des Handlungsgehilfen ins Gewicht fallen, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kurz bevorsteht.
7. Hat der Prinzipal dem Handlungsgehilfen eine Pension versprochen, sich aber ausbedungen, daß der Pensionsanspruch erlischt, wenn das Dienstverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Handlungsgehilfen beendet wird, dann kann das u.U., insbesondere aus dem Zusammenhang mit anderen Erlöschensgründen heraus, so gemeint sein, daß nur ein solches vertragswidriges Verhalten zum Wegfall der Pension führt, das den Prinzipal zur außerordentlichen fristlosen Entlassung des Handlungsgehilfen berechtigte.

Aktenzeichen: 2 AZR 319/62

Urteil des BAG vom 30. Januar 1963

LAG Frankfurt/Main



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 1963 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, den Bundesrichter Schilgen und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Kottenhahn und Höcker für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main, Kammer 3, vom 26. April 1962 - ~~AZ 319/62~~ Sa 92/62 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



Tatbestand:

Der im Jahre 1900 geborene Kläger war laut Vertrag vom 23. Juni 1954 seit dem 1. Juli 1954 als Verkaufsleiter der Beklagten tätig. Der Bruttoverdienst des Klägers im Jahre 1960 betrug 27.054 DM. Durch Erklärung vom 7. Januar 1960 verzichtete die Beklagte auf das in § 7 des Anstellungsvertrages vereinbarte Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Vertragsverhältnisses. Durch Schreiben vom 3. Oktober 1960 verpflichtete sich die Beklagte, dem Kläger beim Ausscheiden nach Vollendung seines 60. Lebensjahres oder für den Fall seiner Dienstunfähigkeit sowie für den Fall einer Kündigung der Beklagten ohne vertragswidriges Verhalten des Klägers eine Firmenpension in Höhe von jährlich 1.200 DM zu zahlen. Der Anspruch auf diese Pension sollte nach Ziffer 7 dieses Schreibens erlöschen, wenn

- a) die Beendigung des Dienstverhältnisses ihre Ursache in einem vertragswidrigen Verhalten des Klägers hat,
- oder
- b) der Kläger während der Dauer des Dienstverhältnisses der Beklagten durch vertragswidriges Verhalten einen wichtigen Kündigungsgrund gibt, dieses Verhalten der Beklagten aber erst nach Auflösung des Dienstverhältnisses bekannt wird,
- oder
- c) der Kläger während des Ruhestandes gegen die Interessen der Beklagten in einer Weise verstößt, daß der Beklagten die Zahlung der Pension nicht mehr zugemutet werden kann.

Im Jahre 1961 bemühte sich der Kläger um eine Vertretertätigkeit bei der Firma T , die ihren Sitz in V in L hat und ihren Geschäftsbetrieb hauptsächlich in C () entfaltet. Diese Firma steht in Wettbewerb

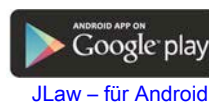


mit der Beklagten. Mit Schreiben vom 24. Juni 1961 kündigte der Kläger der Beklagten und drückte dabei den Wunsch aus, bereits zum 1. Oktober 1961 auszuscheiden. Kurz darauf vereinbarten die Parteien, daß das Vertragsverhältnis des Klägers am 30. September 1961 enden sollte. Am 29. Juni 1961 schloß der Kläger mit der Firma T einen Vertrag, durch den er spätestens ab 1. Januar 1962 als selbständiger Handelsvertreter für ein bestimmtes Gebiet in der Bundesrepublik in den Dienst der Firma T treten sollte. Später wurden sich die Vertragsparteien darüber einig, daß die neue Tätigkeit des Klägers schon am 1. Oktober 1961 beginnen solle. Am 29. September 1961, einen Tag vor der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erfuhr die Beklagte durch eine zufällig in ihren Besitz gelangte Mitteilung der Firma T vom 27. September 1961, daß der Kläger für diese Firma tätig werden wollte. Sie kündigte ihm deshalb durch Telegramm vom 29. September 1961 und durch Schreiben vom gleichen Tage fristlos wegen Verletzung seiner Treupflicht und wies darauf hin, daß damit auch sein Pensionsanspruch entfalle.

Der Kläger hat am 11. Oktober 1961 beim Arbeitsgericht auf Feststellung geklagt, daß die fristlose Kündigung unwirksam sei, und daß ihm Pensionsansprüche gegen die Pensionskasse der Beklagten zustehen. Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten und die Kündigung auch damit begründet, daß der Kläger bereits im September 1961 an den Kaufmann H V hernagetreten sei, um ihn zu veranlassen, das Abbinden von Kunstdärmen für die Firma T zu übernehmen, obwohl V bisher diese Arbeit ausschließlich für die Beklagte ausgeführt habe.

Das Arbeitsgericht hat V als Zeugen vernommen und danach beiden Feststellungsanträgen der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klagsansprüche weiter.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht, und zwar bezüglich beider Klageanträge. Die Gründe, aus denen das Landesarbeitsgericht diese Feststellungsanträge abgewiesen hat, halten der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht durchweg stand.

I.a) Was zunächst den ersten auf Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung gerichteten Klageantrag anlangt, so ist davon auszugehen, daß die Beklagte sowohl in ihrem Telegramm als auch in ihrem Bestätigungsschreiben vom 29. November 1961 die Kündigung auf die ihr bekannt gewordene Absicht des Klägers gestützt hat, nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten für die Konkurrenzfirma T tätig zu werden. Dieser Grund allein kann die fristlose Kündigung jedoch schon deshalb nicht rechtfertigen, weil die Beklagte durch ihre Erklärung vom 7. Januar 1960 auf das in § 7 des Anstellungsvertrages des Klägers vom 23. Juni 1954 vereinbarte Wettbewerbsverbot uneingeschränkt verzichtet hatte.

b) Während des Prozesses hat die Beklagte die Begründung zur Kündigung dahin ergänzt, daß der Kläger bereits vor seinem Ausscheiden mit seiner Tätigkeit für die Firma T begonnen habe, insbesondere an den Zeugen V herangetreten sei, um ihn "abzuwerben". Soweit darin das Vorbringen eines neuen Kündigungsgrundes liegt, ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Der Senat hat in seinem gleichzeitig verkündeten Urteil vom 30. Januar 1963 (2 AZR 143/62, zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) die Auffassung bestätigt, daß Kündigungsgründe, die bereits vor Ausspruch der Kündigung entstanden sind, nachgeschoben werden können, es sei denn, daß sie bei früherem Bekanntwerden verzichten oder doch hingenommen worden wären.

Der Kläger war Handlungsgehilfe bei der Beklagten. Einem solchen kann fristlos gekündigt werden, wenn ein wich-



tiger Grund vorliegt (§ 70 HGB). Als wichtiger Grund ist es, sofern nicht besondere Gründe eine andere Beurteilung rechtfertigen, namentlich anzusehen, wenn der Handlungsgehilfe im Dienst untreu ist oder das Vertrauen mißbraucht oder die ihm nach § 60 HGB obliegende Pflicht verletzt (§ 72 Abs. 1 Ziff. 1 HGB). Nach § 60 Abs. 1 HGB ist es dem Handlungsgehilfen ohne Einwilligung des Prinzipals sowohl verboten, ein Handelsgewerbe zu betreiben als auch in dem Geschäftszweig des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte zu machen.

aa) Der erste Tatbestand, das Betreiben eines Handelsgewerbes/^{noch}während der Dauer des Dienstverhältnisses, ist nicht gegeben. Wenn auch der Kläger nach seiner letzten Vereinbarung mit der Firma T mit seiner Tätigkeit für sie am 1. Oktober 1961 beginnen sollte, hat er unstreitig doch schon vorher, etwa am 10. September 1961, und danach wiederholt im September 1961 mit dem Zeugen V über eine etwaige zukünftige Tätigkeit desselben für die Firma T verhandelt. Außerdem hat die Firma T dem Kläger als ihrem zukünftigen Handelsvertreter eine Preisliste vom 27. September 1961 für das Bedrucken von Kunstdärmen übersandt, die gerade der Beklagten in die Hände fiel und sie zu der fristlosen Kündigung vom 29. September 1961 veranlaßte. Beide Vorgänge sind gleichwohl vom Berufungsgericht zu Recht nicht als vorzeitiger Beginn des eigenen Handelsgewerbes des Klägers angesehen worden. Sie stellen sich vielmehr zwanglos als bloße Vorbereitungshandlungen dar, die das Maß des Zulässigen nicht überschreiten. Ebenso wie es einem ausscheidenden Handlungsgehilfen bei richtiger Auslegung von § 60 Abs. 1 HGB nicht verwehrt ist, schon vor seinem Ausscheiden für sein künftiges eigenes Gewerbe z.B. Geschäftsräume oder Arbeitskräfte zu gewinnen (so Schlegelberger-Schröder, HGB, 4. Aufl., Anm. 7 zu § 60), darf er sich auch im Hinblick auf sein künftiges eigenes Handelsgewerbe informieren lassen. Ein wirkliches Betreiben



- 6 -

eines eigenen Handelsgewerbes als Handelsvertreter kann des weiteren solange nicht angenommen werden, als eine Tätigkeit nicht entfaltet wird, die unmittelbar auf die Vermittlung von sofort oder auch später abzuwickelnden Geschäften oder auf den Abschluß derartiger Geschäfte im Namen des anderen Unternehmers gerichtet ist. Hierin liegt das Wesen des Handelsgewerbes eines Handelsvertreters. Nach dem festgestellten Sachverhalt ist der Kläger an den Zeugen V aber nicht herangetreten, damit dieser sich bindend bereit erkläre, für die Firma T zu arbeiten oder damit er mit dem Zeugen entsprechende Abschlüsse tätige. Seine Besprechungen sollten V vielmehr in einer allgemeinen Weise geneigt machen, auf derartige Angebote demnächst einzugehen. Derartige Schritte stehen im Zusammenhang mit der Vermittlung und vielleicht auch dem Abschluß entsprechender Geschäfte für die Firma T, sie sind aber noch nicht die Vermittlung und der Abschluß selbst.

bb) Danach kommt hier nur der zweite Tatbestand des § 6c Abs. 1 HGB in Betracht. Er verlangt insofern weniger als der erste, als das Betreiben eines Handelsgewerbes nicht erforderlich ist, sondern auch ein Geschäftemachen ohne das Betreiben eines Handelsgewerbes genügt. Zu ihm gehört aber insofern mehr, als es sich um ein Geschäftemachen gerade im Handelszweig des Prinzipals handeln muß.

Einen solchen Fall hat das Berufungsgericht als gegeben erachtet. Es stellt auf Grund der von ihm für glaubwürdig erachteten Aussage des Zeugen V im Verfahren vor dem Arbeitsgericht fest, daß der Kläger im September 1961 an den Zeugen herangetreten ist und danach noch mehrmals mit ihm verhandelt hat, um ihn zum Abbinden von Kunstdärmen für die Firma T geneigt zu machen. Darin hat das angefochtene Urteil ein "Abwerben" des Zeugen erblickt, da er bisher dieselbe Lohnarbeit für die Beklagte leistete.

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dem ist im wesentlichen zuzustimmen. Unter Geschäftemachen im Sinne von § 60 Abs. 1 HGB ist jede, wenn auch nur spekulative, auf Gewinn gerichtete Teilnahme am Geschäftsverkehr zu verstehen (BAG AP Nr. 1 zu § 61 HGB). Darunter fällt auch das bloße Vorbereiten der Vermittlung und des Abschlusses von Geschäften, welche Vermittlung und welcher Abschluß einem Handelsvertreter, als welcher der Kläger nach seinem Vertrag mit der Firma T tätig werden sollte, obliegt. Der zweite Tatbestand des § 60 Abs. 1 HGB, der gerade von dem Geschäftemachen im Handelszweig des Prinzipals spricht, stellt darauf ab, den Prinzipal schon vor einer bloßen Gefährdung seiner Geschäftsinteressen durch seinen Handlungsgehilfen zu schützen. Daß die Tätigkeit des Klägers ohne Erfolg geblieben ist, weil der Zeuge V eine Bereitschaft zur Geschäftsverbindung mit der Firma T ablehnte, angeblich im Hinblick auf sein Treueverhältnis zur Beklagten, schließt den Tatbestand des § 60 Abs. 1 HGB ebenfalls nicht aus. Wiederum ist zu bedenken, daß der Prinzipal schon vor einer bloßen Gefährdung seiner Geschäftsinteressen durch seinen Handlungsgehilfen geschützt werden soll. Deshalb kommt es entscheidend auf die Art, insbesondere die Zielrichtung der geschäftlichen Tätigkeit des Handlungsgehilfen an, aber nicht auf deren Erfolg und grundsätzlich auch nicht auf deren Intensität.

Zu Unrecht vermißt die Revision eine Feststellung, daß die Bereitschaft, für die der Kläger den Zeugen V im Interesse der Firma T gewinnen wollte, nämlich das Abbinden von Kunstdärmen in Lohnarbeit, zum Handelszweig der Beklagten gehöre. Denn unstreitig stellt die Beklagte Kunstdärme her und vertreibt sie. Um sie vertreiben zu können, läßt sie sie vorher abbinden. Schon dadurch wird das Tatbestandsmerkmal "im Handelszweig des Prinzipals" durch die Tätigkeit des Klägers erfüllt, ohne daß es, bei der weiten Fassung des Merkmals und dem damit gegebenen weiten Schutzzweck der Vorschrift, in diesem Zusammenhang bereits darauf ankommt, daß sich die Beklagte nur

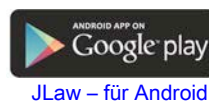


Abbinden der Därme gerade des Zeugen V bediente und dieser ihr vielleicht abspenstig gemacht worden wäre, wenn der Kläger mit seinem Bestreben Erfolg gehabt hätte.

cc) Gleichwohl hält die Abweisung des ersten auf Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung des Klägers gerichteten Antrages der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht stand, weil die vom Berufungsgericht vorgenommene Interessenabwägung unvollständig ist.

Der Verstoß des Klägers gegen das Wettbewerbsverbot in § 60 HGB berechtigte die Beklagte nicht schlechthin zur fristlosen Entlassung des Klägers, sondern nur dann, wenn ihr deswegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu dessen vereinbarter Beendigung am 30. September 1961 nicht zuzumuten war. Es kommt insoweit darauf an, ob der wichtige Grund, der an und für sich in der Verletzung des Wettbewerbsverbots liegt, auch bei Berücksichtigung aller weiteren Umstände stichhaltig bleibt. Zum Begriff des wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB und auch von § 70 HGB gehört nämlich das Merkmal einer Abwägung aller vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für und gegen die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 2, 207; 2, 214; Urteil vom 23. Januar 1963, 2 AZR 278/62, zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Fehlt es an einer solchen umfassenden Interessenabwägung, dann liegt möglicherweise der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes nicht vor, und es ist somit ein materiell-rechtlicher Revisionsgrund gegeben. Das ist vorliegend der Fall.

Zunächst fällt in die Augen, daß die fristlose Entlassung des Klägers hier am 29. September 1961 erklärt worden ist, also nur einen Tag bevor das Arbeitsverhältnis vereinbarungsgemäß ohnehin geendet hätte. Es fragt sich daher, ob der Beklagten nicht zuzumuten gewesen wäre, den Kläger noch diesen einen Tag im Dienst zu behalten. Mit dieser Frage hat sich das angefochtene Urteil nicht auseinandergesetzt. Es hätte prüfen



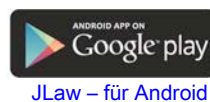
müssen, ob die Beklagte ein schutzwürdiges Interesse daran hatte, noch so kurz vor dem Auslaufen des Vertrages eine außerordentliche Kündigung auszusprechen, die ja nur eine äußerste Maßnahme sein soll, weil sie mit weitreichenden, unter Umständen auch diskriminierenden Folgen für den Arbeitnehmer verbunden ist. Ein solches Interesse der Beklagten könnte andererseits vielleicht in einem Bedürfnis liegen, die Treuepflichtverletzung des Klägers handgreiflich festzulegen, welches Bedürfnis aber gerade auch wieder gegenüber der sich für den Kläger ergebenden Tragweite der fristlosen Kündigung abgewogen werden muß. Es könnte ferner darin gesehen werden, daß die fristlose Entlassung notwendig war, damit die Beklagte einen Grund für die Entziehung der Pension hatte. Ob das wirklich der Fall war, die Pension nicht vielmehr vielleicht auch ohne Ausspruch der fristlosen Kündigung weggefallen wäre, ist allerdings ohne nähere tatsächliche Aufklärung wiederum zweifelhaft, wie noch im folgenden Abschnitt II zu erörtern ist. Schließlich könnte das Interesse der Beklagten an einer fristlosen Entlassung des Klägers auch in der Befürchtung liegen, er werde den letzten Tag seines Arbeitsverhältnisses noch dazu benutzen, um der Beklagten durch weitere verbotene Geschäfte Schaden zuzufügen. Wenn dies auch nicht sehr wahrscheinlich ist, so wird sich das Landesarbeitsgericht mit dem dahingehenden tatsächlichen Vorbringen der Beklagten immerhin auseinandersetzen müssen.

Aber nicht nur der Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Entlassung, sondern auch der Zeitabschnitt, in dem der Kläger gegen § 60 Abs. 1 HGB verstoßen hat, muß bei der Interessenabwägung in Betracht gezogen werden, insofern sich daraus etwas für die Schwere des Verstoßes ergibt. Der hier in Betracht kommende Zeitraum beginnt etwa am 10. September 1961, als der Kläger zum ersten Mal an den Zeugen V herantrat, also nur etwa drei Wochen vor dem Auslauf des Vertragsverhältnisses. Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob deswegen etwa das fehlsame Verhalten des Klägers milder zu beurteilen ist.



Was im übrigen die Intensität der zu beanstandenden Tätigkeit des Klägers betrifft, so kommt es dafür, was auch das angefochtene Urteil nicht verkennet, vor allem auf ihre Gefährlichkeit für die Beklagte an. Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund der erstinstanzlichen Aussage des Zeugen V festgestellt, der Kläger habe diesen Zeugen von der Beklagten zu Gunsten der Firma T "abwerben" wollen, der Zeuge habe zumindest seit dem Jahre 1951 ausschließlich Kunstdärme für die Beklagte abgebunden, der Kläger habe dem Zeugen gegenüber zum Ausdruck gebracht, bei einer Tätigkeit für die Firma T könne es sich um größere Mengen handeln und es komme dafür eine Vergütung in Betracht, die höher sei als die von der Beklagten dem Zeugen gezahlte Vergütung. Diese Feststellungen sind etwas unbestimmt und konnten auch nach der Aussage des Zeugen V nicht bestimmter sein. Es fehlen insbesondere auch Angaben darüber, wie die mehreren Besprechungen zwischen dem Kläger und V zu den hier fraglichen Punkten im einzelnen verlaufen sind, wie groß die Kapazität des Zeugen V in seinem Abbindebetrieb war, und ob er damals außer für die Beklagte auch noch in wesentlichem Umfang für die Firma T tätig werden konnte. Dem Landesarbeitsgericht muß daher Gelegenheit gegeben werden, seine Feststellungen zu ergänzen, wozu es wohl einer nochmaligen Vernehmung des Zeugen V bedarf.

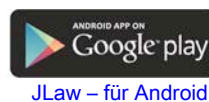
II. Die Abweisung des zweiten auf Feststellung von Pensionsansprüchen gerichteten Klageantrages hat das Landesarbeitsgericht mit der Bestimmung in Ziff. 7a des Pensionsversprechens vom 3. Oktober 1960 begründet, wonach der Pensionsanspruch erlischt, wenn die Beendigung des Dienstverhältnisses in einem vertragswidrigen Verhalten des Klägers seine Ursache hat. Nun liegt allerdings nach den obigen Ausführungen ein vertragswidriges Verhalten des Klägers vor, nämlich ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot in § 60 Abs. 1 HGB, wenn auch noch geklärt werden muß, ob dieses zur fristlosen Entlassung ausreicht. Nach dem Wortlaut von § 7a würde zum Erlöschen des Pensionsanspruchs jegliches vertragswidriges Verhalten des Klägers genügen, mithin auch ein solches Verhalten, das eine fristlose



Entlassung nicht rechtfertigt. Gegen dieses Ergebnis bestehen jedoch rechtliche Bedenken.

Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern (§ 157 BGB). Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften (§ 133 BGB). Es besteht nun Anlaß zu der Frage, ob die Beklagte, wenn sie in Ziff. 7a ihres Pensionsversprechens die Beendigung des Dienstverhältnisses infolge eines vertragswidrigen Verhaltens des Klägers als Grund für den Wegfall des Pensionsanspruchs ausbedungen hat, damit vielleicht nicht jegliches vertragswidriges Verhalten des Klägers gemeint hat, sondern möglicherweise nur ein solches Verhalten, das ihr das Recht zur fristlosen Kündigung gab. Für eine derart einengende Auslegung der Ziff. 7a könnte nämlich sprechen, daß nach Ziff. 7b als weiterer Grund für den Wegfall der Pension angegeben ist, daß der Kläger während der Dauer des Dienstverhältnisses der Beklagten durch vertragswidriges Verhalten einen wichtigen Grund gegeben hat, dieses Verhalten der Beklagten aber erst nach Auflösung der Dienstzeit bekannt geworden ist. Das Landesarbeitsgericht wird hiernach erforderlichenfalls prüfen müssen, ob es sinnvoll ist und dem wirklichen Willen der Beklagten entsprach, auch bei Ziff. 7a nicht schon jeden vom Kläger zu vertretenden Grund, sondern nur einen zur fristlosen Kündigung berechtigenden wichtigen Grund als Tatbestandsmerkmal für den Wegfall der Pension gelten zu lassen. Der Senat sieht sich als Revisionsgericht zu dieser Auslegung einer individuellen Willenserklärung nicht in der Lage, weil dazu noch Tatsachenerörterungen notwendig sind.

Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, daß im Sinne von Ziff. 7a nur ein wichtiger Kündigungsgrund genügt, und sollte es sich ferner dahin entscheiden, daß es der Beklagten trotz des an sich gegebenen Vorliegens eines solchen Grundes am 29. September 1961 zuzumuten war, das Vertragsverhältnis mit dem Kläger noch den einen Tag bis zum



30. September 1961 fortzusetzen (vgl. oben I b cc), dann stünde es vor der Frage einer erweiternden Auslegung der Ausschlußgründe der Ziff. 7, etwa dahingehend, daß der Kläger seine Pension auch dann verliert, wenn der Beklagten ein wichtiger Kündigungsgrund zwar noch während der Dauer des Dienstverhältnisses bekannt wird, aber erst so kurz vor dem Ausscheiden des Klägers, daß sie ihn durch fristlose Entlassung nicht mehr geltend machen kann.

Schließlich wird das Landesarbeitsgericht erforderlichenfalls zu erörtern haben, ob schon allein die Tatsache, daß der Kläger unmittelbar nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten damit begonnen hat, für die Firma T zu arbeiten, den Tatbestand von Ziff. 7c des Pensionsversprechens erfüllt, wonach der Pensionsanspruch auch dann erlischt, wenn der Kläger während des Ruhestandes gegen die Interessen der Beklagten in einer Weise verstößt, daß der Beklagten die Zahlung der Pension nicht mehr zugemutet werden kann. Das dürfte bei einer Auslegung nach Treu und Glauben wegen des Verzichts der Beklagten vom 7. Januar 1960 auf die vertragliche Konkurrenzklausel ausnahmsweise nur dann der Fall sein, wenn die Konkurrenz der Firma T den Teil des Betriebes der Beklagten, der sich mit der Herstellung und dem Vertrieb von Kunstdärmen befaßt, in seiner Grundlage ernstlich bedrohte.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Höcker

Kottenhahn



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)