

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 162, § 242 Verwirkung,
§ 611 Direktionsrecht, § 611 Konkurrenzklausel,
§ 611 Versetzung, § 626 Änderungskündigung;
BetrAVG § 26; HGB § 74 ff.; GG Art. 3 Abs. 1, Art. 20

Leitsätze:

1. Schuldet ein Arbeitgeber nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Aufrechterhaltung einer Versorgungsanwartschaft, so berechtigt ihn das nicht, von dem Arbeitnehmer ohne Entschädigung die Unterlassung von Konkurrenztätigkeit zu beanspruchen.
2. Versorgungsregelungen, die für den Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft vorsehen, sind im Zweifel so zu verstehen, daß es nicht auf die Form, sondern auf den Anlaß der Vertragsbeendigung ankommt.
3. Das Direktionsrecht berechtigt einen Arbeitgeber nicht, einen Arbeitnehmer an einen Arbeitsplatz zu versetzen, der wesentlich anders als der bisherige ist und wesentlich geringer vergütet wird.

Aktenzeichen: 3 AZR 166/75

Urteil des BAG vom 26. Februar 1976 LAG Niedersachsen



3 AZR 166/75
5 Sa 793/73 Niedersachsen

Verkündet am
26. Februar 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Jahnz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. November 1974 - 5 Sa 793/73 - aufgehoben.
2. 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 -



- 2 -

Tatbestand:

Der 1918 geborene Kläger war von Ostern 1934 bis zum 16. Februar 1965 bei der Beklagten beschäftigt. Er hat bei ihr zunächst seine kaufmännische Lehre absolviert, war dann als Handlungsgehilfe und Reisender tätig und übernahm im Juli 1960 die Leitung der Niederlassung in München. In dieser Stellung verdiente er zuletzt monatlich ca. 2.500,-- DM brutto. Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern Alters-, Invaliden-, Witwen- und Waisenrenten aufgrund einer Ruhegeldordnung (RO) vom 15. Dezember 1959. Die Renten richten sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem ruhegeldfähigen Einkommen; neben einem Grundbetrag wird für jedes Beschäftigungsjahr nach Vollendung der Wartezeit ein bestimmter Prozentsatz des ruhegeldfähigen Einkommens bezahlt. Die Voraussetzung von Versorgungsleistungen wird in § 2 RO wie folgt geregelt:

"Ruhegeldleistungen werden gewährt, wenn der Betriebsangehörige

- a) eine anrechnungsfähige Dienstzeit (§ 3) von mindestens zehn Jahren (Wartezeit) erfüllt und
- b) bei Eintritt des Ruhegeldfalles in einem Arbeitsvertragsverhältnis zur Firma gestanden hat."

Die Verfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft wird in § 13 RO eingeschränkt. Diese Regelung lautet:

"Kündigt die Firma dem Betriebsangehörigen nach einer anrechnungsfähigen Dienstzeit von mindestens 25 Jahren, behält er seine Ruhegeldanwartschaft, es sei denn, daß die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der die Firma zur fristlosen Entlassung des Betriebsangehörigen berechtigt."

Im September 1964 kam es zwischen den Parteien zu Differenzen. Eine Kundin der Beklagten, die Firma C , mußte die Eröffnung des gerichtlichen Vergleichsverfahrens beantragen; die Beklagte konnte deshalb kreditierte Lieferforderungen in Höhe von 9.639,-- DM nicht beitreiben. Der Kläger, der enge private Beziehungen zu Frau W , der Inhaberin dieser Firma, unterhielt, hatte sich wieder-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

holt für weitere Lieferungen auf Kredit eingesetzt. Die Beklagte warf ihm deshalb vor, er habe sie aus persönlichen Interessen über die Kreditwürdigkeit der Firma C getäuscht. Am 14. September 1964 fand zwischen den Parteien in Hannover eine Unterredung statt, in der sich die Beklagte auf den Standpunkt stellte, sie könne den Kläger nicht länger als Niederlassungsleiter in München einsetzen; es komme nur eine Beschäftigung in einem anderen Außendienstbezirk in Betracht. Der Kläger erbat sich Bedenkzeit. Mit Schreiben vom 30. September 1964 eröffnete die Beklagte dem Kläger, daß sie ihn mit Wirkung vom 15. November 1964 von seinem Posten als Niederlassungsleiter in München ablöse und statt dessen künftig als Vertreter des Bezirks 17 (Gießen) einsetze; die neue Tätigkeit sei zwar an sich erheblich geringer vergütet, zur Abmilderung der Verdienstminderung solle dem Kläger jedoch ein durchschnittliches Monatseinkommen von etwa 2.200,-- DM garantiert werden. Der Kläger antwortete mit Schreiben vom 13. Oktober 1964, er sei nicht bereit, einen Posten als Bezirksvertreter mit niedrigerem Einkommen anzunehmen. Das entsprechende Angebot der Beklagten sei offenbar als Änderungskündigung anzusehen, die er hiermit annehme; das Arbeitsverhältnis ende danach am 31. Dezember 1964. Die Beklagte widersprach mit Schreiben vom 16. Oktober 1964, daß sie eine Änderungskündigung ausgesprochen habe; sie habe lediglich von ihrem Versetzungsrecht aufgrund einer Betriebsordnung vom 26. April 1962 Gebrauch gemacht. Jedoch sei sie mit einer Vertragsbeendigung auf Wunsch des Klägers einverstanden. Das Arbeitsverhältnis solle bis zum 31. März 1965 fortbestehen, der Kläger sei jedoch beurlaubt und könne jederzeit ein neues Arbeitsverhältnis beginnen. Zur Altersversorgung des Klägers nimmt das Schreiben wie folgt Stellung:

"Zum vorletzten Absatz Ihres Schreibens darf ich bemerken, daß ich ohne Anerkennung einer Rechtspflicht bereit bin, § 13 der Ruhegeldordnung meines Hauses vom 15. Dezember 1959 auf ihren Fall anzuwenden und Ihnen bei Ihrem endgültigen Ausscheiden am 31. März 1965 eine im Sinne von § 3 der Ruhegeldordnung anrechnungsfähige Dienstzeit von 27 Jahren zuzuerkennen.



- 4 -

Ihre Ruhegeldanwartschaft muß jedoch selbstverständlich automatisch erlöschen, wenn sie zukünftig irgendwann einmal in die Dienste eines Wettbewerbers von mir eintreten sollten."

Der Kläger dankte mit Schreiben vom 31. Oktober 1964 dafür, daß sich die Beklagte "im Hinblick auf den Kündigungsschutz" bereiterklärt habe, ihn bis zum 31. März 1965 unter Fortzahlung der Bezüge zu beurlauben. Gleichzeitig kündigte er an, daß er eine neue Arbeitsstelle bei der Firma F annehmen werde. Dem Vorbehalt der Beklagten hinsichtlich seiner Konkurrenzfähigkeit widersprach er mit Nachdruck, weil weder der Anstellungsvertrag noch die Ruhegeldordnung eine derartige Konkurrenzklausel enthielten. Nach seiner fachlichen Ausbildung habe er keine andere Möglichkeit, als in der gleichen oder einer ähnlichen Branche tätig zu sein. Seit dem 17. Februar 1965 arbeitet der Kläger bei der Firma F als Produkt-Manager.

Im vorliegenden Prozeß streiten die Parteien darum, ob die Versorgungsanwartschaft des Klägers erloschen ist. Der Kläger hat geltend gemacht, gemäß § 13 RO habe die vorzeitige Vertragsbeendigung seine Anwartschaft nicht berührt. Die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis nach fast 30-jähriger Betriebszugehörigkeit durch eine Änderungskündigung gelöst. Sie sei weder zu einer Versetzung noch zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt gewesen. Er habe seine privaten Beziehungen zu einer Kundin der Beklagten nie mißbraucht, sondern im Gegenteil größeren Schaden von der Beklagten abwenden können. Deshalb sei ihm eine geringwertige Tätigkeit mit erheblichen Einkommensverlusten nicht zumutbar gewesen. Im übrigen habe ihm die Beklagte die Erhaltung seiner Versorgungsanwartschaft ausdrücklich versprochen. Das mit dieser Zusage verbundene Wettbewerbsverbot sei unzulässig und daher unwirksam. Er habe der Beklagten auch gar keinen Wettbewerb gemacht. Die Firma F

, seine neue Arbeitgeberin, vertreibe nur wenige Artikel aus dem Sortiment der Beklagten und verfüge über einen so geringen Marktanteil, daß sie nicht als Konkurrentin angesehen werden könne. Schließlich ergebe sich aus der

- 5



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



- 5 -

Unverfallbarkeits-Rechtsprechung des erkennenden Senats und dem inzwischen in kraft getretenen Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, daß Versorgungsanwartschaften nach einer Betriebszugehörigkeit von nahezu 30 Jahren unverfallbar sein müssen.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß der Kläger mit Eintritt des Versorgungsfalles Anspruch auf von der Beklagten an ihn zu leistendes Ruhegeld in Höhe von 38 % seines höchsten monatlichen Bruttoarbeitseinkommens während der letzten drei Jahre seiner Betriebszugehörigkeit hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach § 13 RO seien nicht erfüllt, weil der Kläger das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt habe. Sie habe lediglich eine Versetzung geplant, zu der sie nach S. 4 Ziff. 7 ihrer Betriebsordnung berechtigt gewesen sei. Das Verhalten des Klägers habe ihr dessen Weiterbeschäftigung als Niederlassungsleiter in München unzumutbar gemacht. Er habe außereheliche Beziehungen zu Frau W, der Inhaberin der Firma C, unterhalten und zeitweilig sogar bei dieser gewohnt. Aus diesem Grunde sei die Ehe des Klägers später geschieden worden. In seinen Stellungnahmen zur Frage der Kreditwürdigkeit der Firma C habe er jedoch den Eindruck rein geschäftlicher Beziehungen erweckt und weitere Lieferungen auf Kredit veranlaßt. Der Zusammenbruch der Firma C

habe über den finanziellen Schaden hinaus zu einem immateriellen Schaden geführt, weil das Ansehen der Beklagten gelitten habe. Der Kläger habe die Geschäftsräume der Beklagten der Firma C für Verkaufsverhandlungen und für die Herstellung von Gläubiger-Rundschreiben zur Verfügung gestellt. In München sei der Eindruck einer besonders engen Zusammenarbeit der Beklagten mit der Firma C entstanden. Dies und der Vertrauensbruch des Klägers gegenüber der Beklagten hätten das Vertrauensverhältnis zerstört und die Autorität erschüttert, die ein Niederlassungsleiter gegenüber seinen Untergebenen benötige.

- 6 -



- 6 -

Von einer außerordentlichen Kündigung habe sie nur aus Rücksichtnahme und im Hinblick auf die lange Betriebszugehörigkeit des Klägers Abstand genommen. Aus dem gleichen Grunde hätte sie freiwillig die Versorgungsanwartschaft des Klägers aufrechterhalten, wenn dieser nicht auch noch eine Konkurrenztaetigkeit aufgenommen haette. Als Produkt-Manager habe er die Firma F bei der Einfuehrung neuer Artikel und bei deren Vertrieb beraten; dabei koenne er die bei ihr erworbenen Erfahrungen und Kenntnisse fuer die Konkurrenz nutzbar machen. Schließlich habe er seine Versorgungsanwartschaft auch verwirkt. Nach laengerem Schriftwechsel habe die Beklagte im Januar 1967 die Erhaltung der Versorgungsanwartschaft endgueltig abgelehnt. Bis 1972 habe der Klaeger die Angelegenheit nicht mehr verfolgt. Die gerichtliche Geltendmachung im April 1973 sei daher veraespaeetet.

Der Klaeger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er sein Feststellungsbegehren weiter, waehrend die Beklagte beantragt, die Revision zurueckzuweisen.

Entscheidungsgruende:

Der Sachverhalt ist noch nicht ausreichend geklaert.

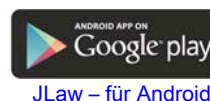
1. Das Landesarbeitsgericht geht mit Recht davon aus, daB die Ruhegeldordnung der Beklagten grundsaeztlich den Verfall von Versorgungsanwartschaften vorsieht, wenn ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhaeltnis zur Beklagten ausscheidet. Diese Voraussetzung der Versorgungsleistung kann der Klaeger nicht erfuellen. Er war bei seinem Ausscheiden ca. 47 Jahre alt und hat seinen Beruf weiterhin ausgeuebt.

Er kann sich auch nicht auf die Rechtsprechung des Senats berufen, wonach Versorgungsanwartschaften nach 20-jaehriger Betriebszugehoerigkeit grundsaeztlich aufrechterhalten werden muessen (grundlegend: BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu

- 7 -



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



- 7 -

§ 242 BGB Ruhegehalt). Diese Rechtsprechung hat aus rechtsstaatlichen Gründen keine Rückwirkung für die Zeit vor dem 1. Januar 1969 beansprucht. Das hat der Senat eingehend begründet (BAG 24, 177 [194 f.] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A IV der Gründe]). Die Einwände des Klägers gegen diese Rechtsprechung geben dem Senat keine Veranlassung, die Frage neu zu erörtern.

Noch ferner liegt die Berufung des Klägers auf das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610). § 26 BetrAVG schließt ausdrücklich eine Anwendung des Gesetzes auf Arbeitsverhältnisse aus, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes beendet wurden. Damit ist der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht verletzt, wie der Kläger meint. Gesetzesrecht ist zeitgebunden. Daß der Bürger nicht unbegrenzt Rückwirkung von für ihn günstigen Gesetzen beanspruchen kann, ist im Verfassungsrecht anerkannt (vgl. die Nachweise bei Leibholz-Rinck, GG, 4. Aufl., 1971 Art. 20 Rdnr. 42).

2. Der Kläger kann sich auch nicht auf eine besondere Unverfallbarkeitszusage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses berufen. Die Beklagte hat allerdings mit Schreiben vom 16. Oktober 1964 die Erhaltung der Versorgungsanwartschaft des Klägers versprechen wollen. Sie hat aber dieses Versprechen an eine Bedingung geknüpft; die Anwartschaft müsse erlöschen, wenn der Kläger in die Dienste eines Wettbewerbers trete. Dem hat der Kläger sofort widersprochen. Ein entsprechender Vertrag konnte deshalb nicht zustande kommen. Ob der Kläger tatsächlich in der zurückliegenden Zeit Wettbewerb getrieben hat, kann dabei dahingestellt bleiben. Jedenfalls hat er eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß er insoweit keinerlei Bindungen eingehen wollte. Damit hat er das Angebot der Beklagten abgelehnt.

3. Die Klage kann nur dann Erfolg haben, wenn die Beklagte schon nach § 13 der Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1959 verpflichtet ist, die Versorgungsanwartschaft des Klägers aufrechtzuerhalten. § 13 RO verlangt eine 25-jährige Betriebszugehörigkeit. Diese Voraussetzung hat der Kläger unstreitig

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

erfüllt. Der Streit der Parteien geht nur darum, wer von ihnen gekündigt hat und aus welchen Gründen das geschehen ist.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, daß das Schreiben der Beklagten vom 30. September 1964 keine Kündigung darstellte. Dem Kläger wurde zwar mit sofortiger Wirkung eine geringerwertige Tätigkeit an einem anderen Ort zugewiesen. Diese einschneidende Personalmaßnahme war jedoch nicht mit der Erklärung verbunden, daß das Arbeitsverhältnis enden solle, wenn sich der Kläger der Maßnahme nicht beuge. Die Beklagte hat darüber hinaus mit Schreiben vom 16. Oktober 1964 klargestellt, daß ihr eine Änderungskündigung ferngelegen habe. Es kann deshalb in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben, ob die Beklagte einseitig eine so weitgehende Versetzung anordnen konnte oder auf die Zustimmung des Klägers angewiesen war. Auch ein Angebot auf Vertragsänderung wird nicht notwendigerweise mit einer Kündigung verbunden. Im vorliegenden Fall war die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht zur Kündigung geschritten.

Daraus folgt jedoch nicht im Gegenschluß, daß die Antwort des Klägers eine Kündigung gewesen sein müsse. Der Kläger hat lediglich erklärt, daß er die vermeintliche Änderungskündigung der Beklagten hinnehmen und sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abfinden wolle. Eine einseitig gestaltende Willenserklärung kann darin nicht gesehen werden. Der Kläger vermied es ebenso sorgfältig wie die Beklagte - möglicherweise im Hinblick auf § 13 RO -, eine Kündigung auszusprechen.

Über das Ergebnis sind sich die Parteien einig. Ihr Arbeitsverhältnis hat jedenfalls im beiderseitigen Einvernehmen am 17. Februar 1965 geendet. Bei dieser Sachlage ist der Streit über die Form der Vertragsbeendigung müßig. Versorgungsregelungen, die für den Fall einer Arbeitgeberkündigung die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft vorsehen, sind nach der Rechtsprechung der erkennenden Senats im Zweifel so zu verstehen, daß es nicht auf die Form des Ausscheidens (Kündigung oder Auflösungsvertrag), sondern auf den Anlaß

der Vertragsbeendigung ankommen soll. Einer Arbeitgeberkündigung ist deshalb der Fall gleichzustellen, daß der Arbeitgeber die Vertragsbeendigung durch den Arbeitnehmer oder durch einen Auflösungsvertrag betreibt (BAG 18, 324 f. 328 f. 7 = AP Nr. 111 zu § 242 BGB Ruhegehalt f. zu 2 b der Gründe 7 ähnlich zu der vergleichbaren Problematik des § 75 HGB: BAG AP Nr. 1 zu § 75 HGB f. zu III 3 c der Gründe 7; st. Rspr.). Es besteht kein Anlaß für die Parteien, von der rechtsgeschäftlichen Form, in der ein Arbeitsverhältnis beendet wird, versorgungsrechtliche Folgen abhängig zu machen. Hingegen legt es die Interessenlage bei Versorgungsregelungen nahe, danach zu unterscheiden, wer die vorzeitige Vertragsbeendigung betrieben hat.

b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war es im vorliegenden Fall die Beklagte, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betrieben hat. Sie hat schon in der Unterredung in Hannover am 14. September 1964 und dann auch in der anschließenden Korrespondenz der Parteien keinen Zweifel darüber gelassen, daß sie nicht bereit war, den Kläger als Niederlassungsleiter in München weiterzubeschäftigen. Sie glaubte zwar zu einer Versetzung berechtigt zu sein, eine Kündigung also vermeiden zu können, das war jedoch ein Irrtum.

Das Landesarbeitsgericht hat überzeugend begründet, daß die Beklagte eine Versetzung des Klägers nach Gießen nicht auf ihr Direktionsrecht stützen könnte. Das allgemeine Weisungsrecht berechtigt einen Arbeitgeber nicht, einen Arbeitnehmer an einen Arbeitsplatz zu versetzen, der wesentlich geringere Anforderungen stellt und entsprechend geringer vergütet wird (ständige Rechtsprechung, vgl. für viele: BAG AP Nr. 2 und 22 zu § 611 BGB Direktionsrecht; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 33 III, S. 201 f.; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 25 IV 4, S. 258 f.). Auch die Betriebsordnung der Beklagten vom 26. April 1962 hat das Direktionsrecht nicht so weit ausgedehnt, daß der Kläger ohne seine Zustimmung vom Niederlassungsleiter in München zum Bezirksvertreter in Gießen zurückgestuft werden durfte. Nach S. 4 Ziff. 7 der Betriebsordnung,



- 10 -

muß zwar jeder Betriebsangehöriger auch andere als die bisherige Arbeit verrichten, das soll jedoch nur im Rahmen des Zumutbaren gelten. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, enthält die Vorschrift keine Ermächtigung zu so einschneidenden Maßnahmen, wie sie die Beklagte im vorliegenden Fall anstrebte.

Damit blieb der Beklagten nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachdem sich der Kläger mit seiner Versetzung nicht einverstanden erklärte. Die Vertragsbeendigung lag in der Konsequenz ihrer Entscheidung, auch wenn sie zunächst noch keine Kündigung ausgesprochen hat. Der Kläger hingegen ergriff nicht selbst die Initiative, sondern reagierte auf die Entscheidung der Beklagten, indem er sich für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entschied, die ihm ohnehin unausweichlich erscheinen mußte. Bei dieser Sachlage ist die Beklagte als die Partei anzusehen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betrieben hat. Bei der Anwendung des § 13 RO muß sie sich so behandeln lassen, als ob sie selbst gekündigt hätte.

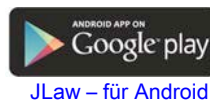
c) Dennoch steht nicht fest, ob die Versorgungsanwartschaft des Klägers verfallen ist oder nicht. Auch wenn der Arbeitgeber selbst gekündigt hat, muß er die Versorgungsanwartschaft nach § 13 RO dann nicht aufrechterhalten, wenn er einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers hat. Die Beklagte hat behauptet, daß diese Voraussetzung erfüllt war. Nach ihrer Darstellung hat der Kläger ihr seine Weiterbeschäftigung als Niederlassungsleiter in München dadurch unzumutbar gemacht, daß er in treuwidriger Weise private und geschäftliche Interessen vermischt und sowohl die Vertrauensgrundlage der Parteien als auch seine Autorität als Vorgesetzter einer Niederlassung erschüttert habe.

Das Landesarbeitsgericht hat diesen Vortrag nicht gewürdigt. Es hat zwar gesehen, daß die vorzeitige Vertragsbeendigung durch eine unberechtigte Versetzung der Beklagten veranlaßt wurde und dies für den Kläger sprechen könnte. Als maßgebenden rechtlichen Gesichtspunkt hat es jedoch

- 11 -



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



den der Bedingungsvereitelung (§ 162 BGB) betrachtet. Ohne aufzuklären, inwieweit dem Kläger ein Fehlverhalten vorzuwerfen ist, und mit der allgemeinen Bemerkung, die Beklagte habe insoweit einen strengen Maßstab angelegt, billigt das Landesarbeitsgericht den Anwartschaftsverlust, weil die Beklagte nicht aus treuwidrigen Motiven gehandelt und sich auch keinen Vorteil verschafft habe. Das ergebe sich aus der Zusage, die Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten zu wollen.

Diese Begründung hält einer Nachprüfung nicht stand. Zunächst trifft es schon nicht zu, daß die Beklagte in uneigennütziger Weise die Erhaltung der Versorgungsanwartschaft versprochen hätte. Die Beklagte hat vielmehr versucht, mit dieser Zusage ein Wettbewerbsverbot zu verbinden. Wenn ihr das gelungen wäre, so hätte sie den damit verbundenen wirtschaftlichen Vorteil erzielt. Vor allem aber hat das Landesarbeitsgericht versäumt, aufzuklären und zu würdigen, inwieweit der Kläger seine Pflichten als Niederlassungsleiter in München verletzt hat und ob seine Pflichtverletzungen gegebenenfalls so schwer wogen, daß sie eine außerordentliche Änderungskündigung der Beklagten rechtfertigten. Das wäre nur dann anzunehmen, wenn das Fehlverhalten des Klägers eine alsbaldige Änderung der Arbeitsbedingungen unabweisbar notwendig gemacht hätte und die dem Kläger angebotenen neuen Arbeitsbedingungen der Billigkeit entsprachen (BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Erforderlich ist eine Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen, die in der Revisionsinstanz ohne entsprechende Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht möglich ist.

4. Eine Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht wäre nur dann entbehrlich, wenn die Klage schon aus anderen rechtlichen Gesichtspunkten abgewiesen werden müßte. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist das jedoch nicht der Fall.



- 12 -

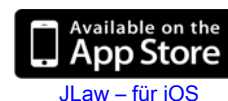
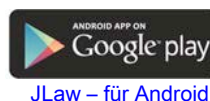
a) Die Beklagte beruft sich auf die Rechtsprechung des erkennenden Senats, daß es in aller Regel mit Treu und Glauben nicht vereinbar ist, den Arbeitgeber auf Ruhegeld in Anspruch zu nehmen und ihm gleichzeitig durch eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit Schaden zuzufügen; das soll nicht nur dann gelten, wenn in der Ruhegeldzusage ein entsprechender Vorbehalt gemacht wurde, sondern ebenso, wenn eine Widerrufsklausel fehlt (BAG 12, 28 133 ff. = AP Nr. 1 zu § 139 BGB zu II der Gründe; BAG AP Nr. 100 zu § 242 BGB Ruhegehalt zu II 3 b cc der Gründe; BAG 18, 301 303 f. = AP Nr. 109 zu § 242 BGB Ruhegehalt zu 1 der Gründe; BAG 22, 169 176 f. = AP Nr. 31 zu § 133 BGB zu II 1 der Gründe). Diese Rechtsprechung ist auf Kritik gestoßen (Grunsky, JuS 1970, 16 ff.; Schaub, BB 1972, 223 ff.). Ob sie noch nach Erlaß des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610) aufrechterhalten werden kann, muß im vorliegenden Fall nicht erörtert werden. Der Sachverhalt unterscheidet sich von den bisherigen Fällen wesentlich.

Die zitierten Urteile des erkennenden Senats betrafen Fälle, in denen sich der Arbeitnehmer bereits im Ruhestand befand und Versorgungsleistungen erhielt. Der Arbeitgeber ging also von der Vorstellung aus, daß der Arbeitnehmer aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden und auf Altersversorgung angewiesen sei. Die betreffenden Arbeitnehmer hatten sich jedoch in Wahrheit nicht zur Ruhe gesetzt, sondern für die Konkurrenz betätigt. Daß sie dennoch Versorgungsleistungen ihrer alten Arbeitgeber beanspruchten, konnte man unter Umständen als widersprüchlich auffassen. Hingegen geht es im vorliegenden Fall nicht um Versorgungsleistungen, sondern nur um die Erhaltung der Versorgungswirtschaft. Der Kläger war etwa 47 Jahre alt, als er bei der Beklagten ausschied. Er konnte sich nicht zur Ruhe setzen, sondern mußte seine Arbeitskraft weiterhin nutzen. Ein Wett-

-13 -



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



bewerbsverbot hatte die Beklagte nicht mit ihm vereinbart, so daß er nicht gehindert war, für die Konkurrenz der Beklagten tätig zu werden. Auf einen solchen Fall kann die Rechtsprechung des erkennenden Senats nicht übertragen werden (vgl. Hilger, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., S. 95 Rdnr. 73; Dieterich, AR-Blattei "Ruhegeld (-gehalt)" unter E III 4 b). Dem Kläger kann wegen seiner Tätigkeit für die Firma F nicht der Vorwurf eines treuwidrigen Verhaltens gemacht werden. Ob und inwieweit die Firma F ein Konkurrenzunternehmen ist, kann dahingestellt bleiben.

b) Der Kläger hat auch seine Versorgungsanwartschaft nicht verwirkt. Bis zum November 1968 (vgl. Schreiben der Beklagten vom 6. Dezember 1968, Bl. 137 VA) ist er immer wieder bei der Beklagten vorstellig geworden, um sie zu einem gütlichen Einlenken zu bewegen. Im August 1972 hat er dann einen Rechtsanwalt bemüht, der wiederum zunächst eine vergleichsweise Regelung anstrebte, bevor er im Juni 1973 Klage erhob. Es ist nicht ersichtlich, aus welchen Umständen die Beklagte hätte schließen dürfen, der Kläger werde sich mit ihrem ablehnenden Standpunkt abfinden. Daß er zunächst keine gerichtlichen Schritte einleitete, reicht allein noch nicht aus, die verspätete Geltendmachung als Verstoß gegen Treu und Glauben erscheinen zu lassen.

5. Damit erweist es sich als unumgänglich, aufzuklären, ob die Beklagte zu einer außerordentlichen Änderungskündigung berechtigt gewesen wäre. Das Landesarbeitsgericht wird zunächst den Vorwürfen nachgehen müssen, die dem Kläger wegen seines Verhaltens als Niederlassungsleiter im Zusammenhang mit dem Zusammenbruch der Firma C gemacht wurden. Soweit sich Pflichtverletzungen feststellen lassen sollten, ist deren Gewicht zu würdigen. Wenn sie eine außerordentliche Kündigung in Verbindung mit dem Vertragsänderungsangebot der Beklagten rechtfertigen konnten, ist die Versorgungsanwartschaft des Klägers nach § 13 RO erloschen.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

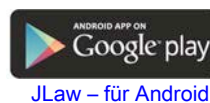
Dr. Dieterich

Dr. Martin

Jahnz



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



3 AZR 166/75

5 Sa 793/73 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am
23. Dezember 1976 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom
26. Februar 1976 werden gemäß § 319 ZPO
dahin berichtigt, daß es auf Seite 13
Zeile 3 der Urteilsurschrift (Seite 12 Zeile 1
der Urteilsausfertigung) statt: "Die Revision"
richtig: "Die Beklagte" heißen muß.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich



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

