

Aktenzeichen: 3 AZR 211/89
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 3. April 1990
- 3 AZR 211/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. Mai 1988
Iserlohn - 2 Ca 1930/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 7. Februar 1989
Hamm - 6 Sa 1160/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Widerruf der Betriebsrente bei Wettbewerb des Arbeitnehmers

Gesetz: BetrAVG § 1 Treuebruch; BGB §§ 138, 242; HGB §§ 74, 74 a

Leitsätze:

1. Die Berufung des Arbeitnehmers auf eine Versorgungszusage kann rechtsmißbräuchlich sein (§ 242 BGB). In diesem Fall kann der Arbeitgeber die Versorgungszusage "widerrufen". Weitergehende vertraglich vereinbarte Widerrufsrechte wegen Vertragsverletzungen sind unwirksam (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl BAGE 41, 333 = AP Nr 7 zu § 1 BetrAVG Treuebruch).

2. Die Aufnahme einer Tätigkeit des Ruheständlers in einem Konkurrenzunternehmen des Arbeitgebers kann den Einwand arglistigen Verhaltens begründen. Doch sind bei der rechtlichen Würdigung alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Dazu gehören der Verzicht des Arbeitgebers auf ein Wettbewerbsverbot und die Höhe der Betriebsrente. Unangemessene Reaktionen sind nicht erlaubt; Enttäuschung und Verärgerung über einen früheren Mitarbeiter dürfen nicht maßgebend sein.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 211/89

6 Sa 1160/88 Hamm

Verkündet am
3. April 1990

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 3. April 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Halberstadt und Dr. Schwarze für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Februar
1989 - 6 Sa 1160/88 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision
zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger fordert von der Beklagten eine Altersrente von
34,50 DM monatlich. Die Beklagte weigert sich zu zahlen; das
Zahlungsverlangen des Klägers sei rechtsmißbräuchlich.

Der Kläger, geboren am 19. Oktober 1921, war seit dem
1. Juni 1963 bei der Beklagten - einem Unternehmen der Stahl-
drahtherstellung - als Verkaufsleiter mit einem monatlichen Ge-
halt von zuletzt 6.000,-- DM beschäftigt. Er hatte Prokura. Ein
erster, auf unbefristete Dauer abgeschlossener Arbeitsvertrag vom
1. Juni 1963 wurde seitens der Beklagten gekündigt, nachdem das
Unternehmen im Jahre 1982 in wirtschaftliche Schwierigkeiten ge-
raten war. Das Arbeitsverhältnis wurde jedoch aufgrund eines
zweiten Arbeitsvertrags vom 1. Oktober 1983 fortgesetzt, nunmehr
aber auf die Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers (31. Ok-
tober 1986) befristet.



Der Kläger trat später mit dem Wunsch an die Beklagte heran, das Arbeitsverhältnis über dieses Datum hinaus zu verlängern, da seine beiden Söhne noch studierten und seine Lebensversicherungen nicht rechtzeitig fällig würden. Der Kläger erstrebte eine Verlängerung bis zum 30. September 1987. Durch Vertrag vom 16. April 1986 wurde schließlich vereinbart:

"Der am 01. Oktober 1983 geschlossene Anstellungsvertrag ... läuft vereinbarungsgemäß am 31.10.1986 aus.

Damit erlöschen weitere Ansprüche an die Firmenpensionskasse.

Die Prokura erlischt am 31.12.1986.

Vom 01.11.1986 bis zum 31.03.1987 schließen wir hiermit einen besonderen, befristeten Arbeitsvertrag ab, der mit Ausnahme der beiden obigen Punkte alle anderen Bedingungen des bisherigen Anstellungsvertrages übernimmt.
..."

Am 31. März 1987 schied der Kläger bei der Beklagten aus. Am 1. April 1987 trat er eine Stelle als Verkäufer bei der K

KG in H an. Bei diesem Unternehmen handelt es sich um einen benachbarten Konkurrenten der Beklagten. In der Stahl-drahtherstellung sind nur wenige Anbieter auf dem Markt. Es besteht ein heftiger Wettbewerb. Seit Juli 1987 besuchte der Kläger auch solche Kunden, die er zuvor für die Beklagte betreut hatte. Es gelang ihm, Aufträge für seine neue Arbeitgeberin zu erhalten. Der Beklagten gingen Aufträge verloren. Die Tätigkeit des Klägers für die Firma K dauerte jedenfalls bis zum 31. März 1989 an.

Die Beklagte stützt ihre Weigerung, dem Kläger die Betriebsrente zu zahlen, auf § 13 Abs. 1 Buchst. d ihrer Pensionsordnung,



wo sie sich vorbehalten hat, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

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

Der Kläger hat vorgetragen, er sei aus wirtschaftlichen Gründen darauf angewiesen gewesen, über das 65. Lebensjahr und auch über den 31. März 1987 hinaus zu arbeiten. Es sei für ihn nur eine Tätigkeit in seinem bisherigen Arbeitsfeld in Betracht gekommen. Von einer Treuepflichtverletzung könne keine Rede sein.

Der Kläger hat die Rückstände für die Zeit vom 1. April 1987 bis zum 31. Mai 1988 eingeklagt sowie vom 1. Juni 1988 an Zahlung der laufenden Rente verlangt. Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 483,-- DM und beginnend mit dem Monat Juni 1988 eine Betriebsrente von 34,50 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, man habe hinsichtlich der Wünsche des Klägers auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses einen Kompromiß gefunden und sei selbstverständlich davon ausgegangen, daß er am 1. April 1987 in den Ruhestand treten werde. Der Kläger habe sie hintergangen. Er habe erst seine Pläne verheimlicht und ihr dann schweren Schaden zugefügt. Sie habe allein in zwei Fällen Einbußen in Höhe von 16.000,-- DM und 7.500,-- DM erlitten. Um im Geschäft bleiben zu können, habe sie Preisnachlässe gewähren und Aufträge unter den Gestehungskosten annehmen müssen.

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



Das Arbeitsgericht hat die auf Zahlung der Rückstände gerichtete Klage (483,-- DM) endgültig und die auf Zahlung der laufenden Rente gerichtete Klage (ab 1. Juni 1988) als derzeit unbegründet abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage uneingeschränkt stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Der Senat folgt der Auffassung des Berufungsgerichts. Die Beklagte darf die Zahlung der Betriebsrente nicht verweigern.

I. Unstreitig steht dem Kläger aufgrund der Versorgungsordnung der Beklagten seit dem 1. April 1987 ein Anspruch auf Betriebsrente zu. Die Beklagte macht auch nicht mehr geltend, die Versorgungszusage einschließlich der ebenfalls versprochenen Witwenrente endgültig widerrufen zu dürfen. Mit der Revision will sie nur noch erreichen, daß die Zahlung der Rente solange ausgesetzt wird, wie der Kläger für ihren Wettbewerber tätig ist.

II. Die Beklagte muß dem Kläger die Betriebsrente auch für die Zeit zahlen, in der er bei der K KG tätig ist.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist der Widerruf von Versorgungszusagen wegen Treuepflichtverletzungen nur insoweit zulässig, wie die Berufung des Arbeitnehmers auf die Versorgungszusage rechtsmißbräuchlich ist (BAGE 32, 139 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Treuebruch; BAG Urteil vom 19. Juni 1980 - 3 AZR



137/79 - AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Treuebruch; BAGE 41, 338 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Treuebruch und BAGE 41, 333 = AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Treuebruch). Der Bundesgerichtshof hat sich dieser Rechtsprechung angeschlossen; auch er verlangt für einen zulässigen Widerruf Pflichtverletzungen, die besonders schwer wiegen, etwa einen nicht wieder gutzumachenden Schaden angerichtet haben (BGH Urteil vom 22. Juni 1981 - II ZR 146/80 - AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Treuebruch).

Die Beklagte macht kein weitergehendes vertragliches Leistungsverweigerungsrecht geltend. Sie stützt ihre Leistungsverweigerung zwar auf § 13 Abs. 1 Buchst. d ihrer Pensionsordnung, der es ihr erlaubt, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn der Versorgungsberechtigte in grober Weise Treu und Glauben zuwiderhandelt. Die Beklagte selbst versteht diese Klausel aber zu Recht als bloß klarstellenden Hinweis auf die geltende Rechtslage: Sie dürfe nach § 242 BGB die zugesagte Leistung ganz oder teilweise verweigern, wenn sich der Versorgungsberechtigte grob treuwidrig und arglistig verhalte, so daß es ihr nicht zuzumuten sei, ihr Ruhesgeldversprechen zu erfüllen.

2. Der Kläger handelt nicht rechtsmißbräuchlich, indem er von seiner früheren Arbeitgeberin die Betriebsrente auch für die Zeit fordert, in der er für ihren Wettbewerber tätig ist.

a) Das Berufungsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe nicht in besonders grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen. Dem Kläger sei ein nachträglicher Wettbewerb nicht verboten. Die Be-



klagte habe auch nicht darauf vertrauen können, daß der Kläger nach seinem Ausscheiden nicht zu einem Wettbewerber überwechsle. Zusätzliche, die Annahme eines arglistigen Verhaltens rechtfertigende Umstände seien nicht gegeben. Der Wettbewerb des Klägers sei zwar für die Beklagte spürbar geworden, habe aber ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage nicht ernsthaft gefährdet. Die Beklagte sei weiterhin gut ausgelastet und beschäftige durchgehend 50 Mitarbeiter.

b) Zu der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Konkurrenztaetigkeit eines bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmers den Arbeitgeber zum Widerruf der Versorgungszusage berechtigt oder ob er die Leistung zeitweilig verweigern darf, haben sich seit Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes weder das Bundesarbeitsgericht noch - soweit ersichtlich - der Bundesgerichtshof geäußert. In der Literatur wird die Frage kontrovers behandelt:

Nach Richardi (Anm. zum Urteil des Senats vom 18. Oktober 1979 - 3 AZR 550/87 - SAE 1982, 250, 254 ff.) kann die hauptberufliche Konkurrenztaetigkeit eines Ruheständlers nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes nicht mehr als Widerrufsgrund anerkannt werden. Dies widerspreche dem Entgeltcharakter der betrieblichen Altersversorgung und der durch § 1 BetrAVG angeordneten Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften. Nur ausnahmsweise könnten besondere Umstände zu einem Leistungsverweigerungsrecht führen, etwa im Fall des ruinösen Wettbewerbs oder der Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlage des Versorgungsschuldners (BGHZ 55, 274, 280 = AP Nr. 151 zu § 242 BGB Ruhege-



halt). Ein weitergehendes Widerrufsrecht erweise sich als ein Konkurrenzverbot, das aber an die Voraussetzungen der §§ 74 ff. HGB gebunden sei. Ähnlich äußern sich Ahrend/Förster/Rößler (Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung, 1. Teil, Rz 282) und Ahrend/Matthießen (Anm. zu dem hier angefochtenen Urteil in EWIR § 1 BetrAVG 1/89, 744). Blomeyer/Otto (BetrAVG, Einleitung Rz 358) verlangen ebenfalls, daß zum bloßen Wettbewerb besondere Umstände hinzutreten, etwa die wirtschaftliche Grundlage des Versorgungsschuldners gefährdet wird.

Dagegen vertreten Schaub (Arbeitsrechtshandbuch, 6. Aufl., S. 511; Schaub/Schusinski/Ströer, Erfolgreiche Altersvorsorge, S. 107) und Gaul (BB 1980, 57 f., 61 f.) die Auffassung, der Versorgungsschuldner könne nicht verpflichtet sein, einem früheren Arbeitnehmer die Betriebsrente zu zahlen, solange dieser ihm Konkurrenz mache. Ein Arbeitnehmer, der sich so verhalte, handele rechtsmißbräuchlich, auch ohne daß weitere Umstände hinzutreten müßten. In solchen Fällen widerspreche die Annahme einer Zahlungspflicht dem Sinn und Zweck der Betriebsrente, die auch Versorgungscharakter habe und zum Lebensstandard des früheren Arbeitnehmers im Ruhestand beitragen solle. Dem Arbeitgeber sei es nicht zuzumuten, einem solchen früheren Arbeitnehmer für die Dauer der Wettbewerbstätigkeit Ruhegeld zu zahlen. Höfer/Abt (BetrAVG, Bd. I, 2. Aufl., ArbGr. Rz 375) haben sich dieser Auffassung angeschlossen.

c) Der Senat braucht im vorliegenden Rechtsstreit zu den unterschiedlichen Auffassungen in der Literatur nicht abschließend



Stellung zu nehmen. Bei der Prüfung, ob das Fordern einer Betriebsrente rechtsmißbräuchlich ist, dürfen die Umstände des Einzelfalls nicht außer Betracht bleiben. Die zeitweise Leistungsverweigerung wegen arglistigen Verhaltens des Gläubigers muß in einem angemessenen Verhältnis zu den beanstandeten, als unanständig empfundenen Verhalten stehen. Übertriebene, den objektiven Gegebenheiten unangepaßte Reaktionen sind nicht erlaubt. Das Maß der Enttäuschung oder der Verärgerung über einen früheren Mitarbeiter ist nicht maßgebend.

Im Streitfall hat der Kläger nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten eine Tätigkeit ausgeübt, die ihm nicht verboten war und die ihm auch die Beklagte nicht verbieten konnte. Ein vertragliches Wettbewerbsverbot nach den §§ 74 ff. HGB war nicht vereinbart. Dabei mag es zutreffen, wie die Beklagte meint, daß sich allein mit diesem Hinweis ein arglistiges Verhalten noch nicht abschließend verneinen läßt. Nicht jedes Verhalten, das eine Rechtsvorschrift nicht ausdrücklich verbietet, findet allein deswegen schon die Billigung der Rechtsordnung (§§ 138, 242 BGB). Der Senat kann nicht ausschließen, daß - in sensiblen Unternehmensbereichen - je nach den Umständen auch eine erlaubte Konkurrenztaetigkeit den Arglisteinwand des Versorgungsschuldners rechtfertigen kann.

Hier liegen die Dinge jedoch anders. Nach der Darstellung der Beklagten wirkte sich zwar die Konkurrenztaetigkeit des Klägers in Einzelfällen auf ihren Umsatz aus. Andererseits hat das Berufungsgericht festgestellt, die Beklagte sei weiterhin gut



ausgelastet und sie beschäftige durchgehend 50 Mitarbeiter. Die Tätigkeit des Klägers für den Konkurrenten hat damit keine schwerwiegenden Folgen für die Beklagte ausgelöst. Vor allem aber ist zu bedenken, daß die Parteien über eine sehr geringe Betriebsrente streiten. Der Betrag von monatlich 34,50 DM steht in keinem Verhältnis zu den Kosten eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, für das die Beklagte auf die Dauer von bis zu zwei Jahren monatlich ca. 3.000,-- DM hätten aufwenden müssen (§ 74 Abs. 2, § 74 a Abs. 1 Satz 3 HGB). Angesichts dieser Diskrepanz erscheint es nicht unangemessen, dem Kläger die betriebliche Versorgung auch für die Zeit zukommen zu lassen, in der er seiner Konkurrenztaetigkeit nachgeht. Angesichts dieser Umstände ist das Begehren des Klägers nicht arglistig.

Dr. Heither Schaub Griebeling
Halberstadt Dr. Schwarze

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)