

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

3. Juni 1966

78

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt

Leitsätze:

In Pensionsverträgen wird vielfach der Versorgungsanspruch im Fall vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur dann gegeben, wenn entweder der Arbeitgeber kündigt, ohne daß ein wichtiger Grund in der Person des Arbeitnehmers vorliegt, oder wenn der Arbeitnehmer aus wichtigem Grunde die Kündigung ausspricht. Bei derartigen Vertragsgestaltung kommt es, falls nicht besondere Umstände zu einer anderen Auslegung des Vertrages führen, nicht auf die Form des Ausscheidens - Kündigung oder Aufhebungsvertrag -, sondern auf den Anlaß der Vertragsbeendigung an. Betreibt der Arbeitgeber die Vertragsbeendigung ohne wichtigen Grund aus der Person des Arbeitnehmers, so muß er Versorgung gewähren; betreibt sie der Arbeitnehmer, so entfällt der Anspruch, wenn er keinen wichtigen Grund zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat.

Aktenzeichen: 3 AZR 413/65

Urteil des BAG vom 3. Juni 1966

LAG Frankfurt/Main



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



Verkündet
am 3. Juni 1966

Im Namen des Volkes!

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juni 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schlick und Donnig für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 20. Juli 1965 - 5 Sa 43/65 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt der Beklagte.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom April 1951 bis zum 31. Dezember 1962 bei dem Beklagten tätig, und zwar zunächst mehrere Jahre als stellvertretender, dann bis zum Frühjahr 1960 als kommissarischer Hauptgeschäftsführer. Zuletzt leitete er die Abteilung für Auslandsbau-Angelegenheiten.

Die Parteien haben einen Anstellungsvertrag vom Januar 1956 und ergänzend einen Versorgungsvertrag vom 19. Dezember 1957 geschlossen. Der Versorgungsvertrag sichert dem Kläger ein Ruhegehalt zu im Falle seines Ausscheidens bei Erreichung des 65. Lebensjahres oder im Falle der früheren Dienstunfähigkeit. Der Versorgungsvertrag enthält u.a. folgende Bestimmungen:

"6. Kündigt der Hauptverband den Anstellungsvertrag vor Vollendung des 65. Lebensjahres, ohne daß ein in der Person des Versorgungsberechtigten beruhender wichtiger Grund vorliegt, so wird unter der Voraussetzung, daß der Versorgungsberechtigte mindestens 15 Jahre beim Hauptverband oder einem sonstigen Verband der Bauwirtschaft oder in einer entsprechenden anzurechnenden Tätigkeit beschäftigt war, das 45. Lebensjahr vollendet hat und daß die Versorgungszusage seit mindestens 3 Jahren in Kraft ist, ein vorläufiges Ruhegehalt gezahlt ...

7. Scheidet der Versorgungsberechtigte aus anderen Gründen aus den Diensten des Hauptverbandes aus, so steht ihm, falls keine anderweitige Vereinbarung getroffen wird, eine Abfindung zu, die sich nach der Zahl der vollen seit Laufzeit dieses Vertrages abgelaufenen Dienstjahre richtet. ...

.....

14. Die in Ziffer 6 Abs. 1 dieses Vertrages vorgesehene Regelung gilt in gleicher Weise, wenn der Versorgungsberechtigte kündigt, weil Gründe vorliegen, die eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen."

Bei der Tätigkeit des Klägers als kommissarischer Hauptgeschäftsführer ergaben sich schwerwiegende Meinungsverschiedenheiten mit dem Beklagten. Im Frühjahr 1960 erwog man im Vorstand des Beklagten, das Arbeitsverhältnis

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mit dem Kläger möglichst bald zu lösen und den Kläger schon jetzt zu beurlauben. Auf die Bitte des Klägers wurde jedoch keine Kündigung ausgesprochen. Vielmehr kamen die Parteien nach monatelangen Besprechungen dahin überein, daß der Kläger an Stelle seiner bisherigen Aufgaben die Abteilung für Auslandsbau und die Leitung des Exportausschusses Bauwirtschaft übernahm. Die Parteien verhandelten auch über den Aufbau einer Anwaltspraxis, die der Kläger nebenberuflich auszuüben gedachte.

Im April/Mai 1961 korrespondierte der Hauptgeschäftsführer des Beklagten, Dr. R , mit dem Kläger über einen Vertragsentwurf. Am 13. Juli 1961 fand zwischen dem Kläger und dem Präsidenten des Beklagten, Dr. P , in Anwesenheit von Dr. R eine abschließende Unterredung statt. Über den Inhalt dieser Besprechung streiten die Parteien. Dr. R faßte das Ergebnis der Besprechung in einem an den Kläger gerichteten Schreiben vom 15. Juli 1961 zusammen. In diesem Schreiben ist von dem geplanten Aufbau einer Anwaltspraxis durch den Kläger neben seiner Tätigkeit für den Beklagten die Rede. Ferner heißt es:

".....

3. Ihr mit dem Hauptverband geschlossener Anstellungsvertrag läuft bis zum 31.12.1962. Es bleibt vorbehalten, für die Zeit danach eine neue Vereinbarung mit Ihnen zu treffen, wobei Arbeitszeit und Vergütung neu festgelegt werden müßten. Eine solche Abrede soll sechs Monate vor Ablauf Ihres jetzigen Anstellungsvertrages getroffen werden.

Ich bitte um unverzügliche Mitteilung Ihres Einverständnisses."

Der Kläger antwortete am 21. Juli 1961 wie folgt:

"Ich nehme Bezug auf unsere Besprechung vom Samstag, dem 13.7.1961 und bestätige wunschgemäß nochmals den Erhalt Ihres Schreibens vom 15.7.1961, das das Ergebnis der Unterredung mit Herrn P vom 13.7.1961 wiedergibt.

Die Erklärung, daß mein Vertragsverhältnis am 31.12.1962 abläuft, nehme ich zur Kenntnis. Ich fasse sie als vorsorgliche Kündigung auf, mit dem Ziel, im Anschluß daran zu einem beide Teile zufriedenstellenden neuen Abkommen zu gelangen."



Die von den Parteien vorgesehene neue Vereinbarung kam nicht zustande. Der Kläger schied mit dem 31. Dezember 1962 aus den Diensten des Beklagten aus. Er hatte zu dieser Zeit das 45. Lebensjahr bereits vollendet und die Warte-
fristen der Nr. 6 des Versorgungsvertrages erfüllt.

Der Kläger beruft sich auf Nr. 6 des Versorgungsvertrages; er meint, er erfülle alle danach zu fordernden Voraussetzungen für die Zahlung eines vorläufigen Ruhegehalts.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihm und gegebenenfalls nach seinem Tode seiner Witwe Versorgungsleistungen nach Nr. 6 des zwischen den Parteien geschlossenen Versorgungsvertrages vom 19. Dezember 1957 nach näherer Maßgabe der Nummern 2 und 8 bis 13 des gleichen Vertrages zu gewähren.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er ist der Ansicht, der Kläger müsse sich mit einer Abfindung nach Nr. 7 des Versorgungsvertrages zufriedengeben. Das vorläufige Ruhegehalt nach Nr. 6 werde nur gezahlt, wenn der Arbeitgeber kündige. Man habe aber das Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einverständnis gelöst.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit seiner Revision wehrt sich der Beklagte weiter gegen den Klageanspruch.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat das Feststellungsinteresse zu Recht bejaht. Der Kläger könnte zwar für die Vergangenheit seinen Ruhegeldanspruch im Wege der Leistungsklage geltend machen. Für die Zukunft ist ihm das aber nicht möglich, weil er sich nach Nr. 8 des Vertrages



bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres seine Einkünfte aus selbständiger und unselbständiger Tätigkeit anrechnen lassen muß. Für die Zukunft kann deshalb der Kläger seine Ansprüche nicht beziffern. Bei dieser Sachlage ist das Rechtsschutzinteresse für eine einheitliche Feststellungsklage gegeben. Zwar fehlt regelmäßig das Feststellungsinteresse, wenn eine Leistungsklage möglich ist; das setzt aber voraus, daß die Leistungsklage zum gleichen Ziel führt oder jedenfalls den Rechtsstreit prozeßökonomisch sinnvoller erledigt. Eine Teilleistungsklage kann das normalerweise nicht erreichen. Es bleibt daher einem Kläger unbenommen, auf eine Teilleistungsklage zu verzichten und statt dessen im Wege der Feststellungsklage den ganzen Anspruch zur Entscheidung zu stellen (BAG AP Nr. 5 zu § 256 ZPO; Stein-Jonas-Schönke-Pohle, ZPO, 18. Aufl., § 256 Anm. III 5 b B; Wieczorek, ZPO, § 256 Anm. C II b 2 und 3).

2.

a) Beide Vorinstanzen haben sich allein mit der Frage befaßt, ob das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung oder durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden ist. Das Arbeitsgericht hat einen Aufhebungsvertrag angenommen. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Beklagte habe das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger gekündigt, ohne einen wichtigen Grund dafür zu haben; deshalb müsse der Beklagte nach der vereinbarten Versorgungsregelung die eingeklagte Versorgung gewähren.

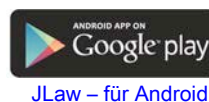
Die Revision wendet sich insbesondere gegen die Annahme, der Beklagte habe gekündigt. Es kann indessen dahinstehen, ob die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision berechtigt sind. Denn der Beklagte ist auch dann verpflichtet, die vereinbarten Versorgungsleistungen zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht von dem Beklagten gekündigt, sondern durch Vereinbarung der Parteien beendet worden ist. Das ergibt sich bei einer sinn- und zweckgerechten Auslegung aus dem Versorgungsvertrag.



Das Revisionsgericht kann auch den Vertrag selbst auslegen; denn es handelt sich um reine Rechtsanwendung. Die Auslegung kann sich nur an den Vertragstext halten; besondere Umstände, die die Auslegung beeinflussen könnten, kommen nach dem Parteivortrag nicht in Betracht (BAG 6, 321 [345] = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht [Blatt 10 R, 11]; BAG AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation).

b) Nach dem Versorgungsvertrag soll der Versorgungsanspruch des Klägers bei vorzeitigem Ausscheiden davon abhängen, wie es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekommen ist. Kündigt der Beklagte, ohne daß ein in der Person des Klägers beruhender wichtiger Grund vorliegt, so soll der Kläger - falls die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind - ein vorläufiges Ruhgeld erhalten (Nr. 6). Das gleiche soll gelten, wenn der Kläger kündigt, weil Gründe vorliegen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn unzumutbar erscheinen lassen (Nr. 14). Nr. 7 des Vertrages betrifft den Fall, daß der Kläger aus anderen Gründen vorzeitig ausscheidet, also insbesondere den Fall, daß der Kläger ohne wichtigen Grund kündigt; hier ist nur eine Abfindung vorgesehen.

Der Fall, daß die Parteien sich über die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen, ist im Vertrag nicht ausdrücklich erwähnt. Das zwingt aber nicht, wie der Beklagte meint, zu dem Schluß, daß der Aufhebungsvertrag unter Nr. 7 des Vertrages "Ausscheiden aus anderen Gründen" viele. Die drei Vertragsklauseln - Nr. 6, 7 und 14 - fügen sich vielmehr nur dann zu einem vernünftigen Vertragswerk zusammen, wenn es nicht auf die Form des Ausscheidens - Kündigung oder Aufhebungsvertrag - ankommt, sondern auf den Anlaß der Vertragsbeendigung. Betreibt der Beklagte die Vertragsbeendigung, so muß er Versorgung gewähren; betreibt sie der Kläger, so muß er sich mit der Abfindung begnügen. Etwas anderes gilt nur für den Fall des wichtigen Grundes. Dies ist eine dem Sinn eines betrieblichen Versorgungsversprechens angemessene Regelung: Der vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer soll - wenn er die Vertragsbedingungen im übrigen erfüllt - den Versorgungsanspruch dann behalten,



wenn er auf Veranlassung des Arbeitgebers gehen muß oder wenn ein wichtiger Grund seine Kündigung auslöst oder ihn veranlaßt, dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag anzutragen. Ob der Arbeitnehmer im ersten Fall eine Kündigung des Arbeitgebers abwartet oder ob er es vorzieht, einer ihm vorgeschlagenen Vertragsbeendigung zuzustimmen, ist dagegen der Sache nach für die Versorgungsregelung nebensächlich. Ebenso ist es gleichgültig, ob er im zweiten Fall kündigt oder ob er eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen anstrebt.

Wollte man bei vertraglichen Regelungen solcher Art den Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers von der Form des Ausscheidens abhängig machen, so käme man zu einem sinnwidrigen Ergebnis. Man würde nämlich den Arbeitnehmer praktisch zwingen, es zu einer Kündigung kommen zu lassen, um sich den Versorgungsanspruch zu erhalten. Der Aufhebungsvertrag, der regelmäßig den Interessen beider Parteien viel dienlicher ist als eine Kündigung, würde erschwert, obgleich kein vernünftiger Grund dafür zu finden ist, einen Arbeitnehmer deshalb zu benachteiligen, weil er dem vom Arbeitgeber erstrebten Aufhebungsvertrag zugestimmt und diesen dadurch der Peinlichkeit zu kündigen entzogen hat.

c) Diese Auslegung des Versorgungsvertrages entspricht der Rechtsprechung des Senats in ähnlichen Fällen (vgl. das Urteil vom 5. November 1965 - 3 AZR 381/64 - AP Nr. 103 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Auch auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 75 HGB kann verwiesen werden. Nach dieser Vorschrift hängt die Wirksamkeit eines vertraglichen Wettbewerbsverbots eines Handlungsgehilfen davon ab, ob der Handlungsgehilfe wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers kündigt oder ob der Arbeitgeber wegen vertragswidrigen Verhaltens des Handlungsgehilfen oder aus anderen Gründen die Kündigung ausspricht. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag ist im



gez. Dr. Stumpf Hilger Dr. Gröninger
Dr. Schlick Donnig