

Aktenzeichen: 3 AZR 463/80

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 8. Februar 1983

- 3 AZR 463/80 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt/Main

Urteil vom 15. November 1979

- 10 Ca 112/79 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt/Main

Urteil vom 6. Juni 1980

- 6 Sa 12/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Versorgungswiderruf wegen groben Treuebruchs

Gesetz:

BetrAVG § 1 Treuebruch; BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Unzulässige
Rechtsausübung-Verwirkung, § 626; ZPO § 286

Leitsätze:

Ein Pförtner, der nach über 20 Dienstjahren seinen Arbeits-
platz verliert, weil er in den letzten 9 Monaten Unter-
schlagungen in einer Gesamthöhe von etwa 30.000,-- DM ge-
deckt hat, handelt nicht arglistig, wenn er sich auf seine
unverfallbare Versorgungsanwartschaft beruft. Auch ein
Teilwiderruf kommt nicht in Betracht.

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)



3 AZR 463/80

6 Sa 12/80 Frankfurt/Main

Verkündet am
8. Februar 1983

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Kahleyss und Kunze für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 6. Juni 1980 - 6 Sa 12/80 - 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 !

Tatbestand:

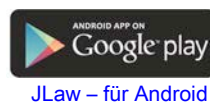
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit eines wegen grober Treuepflichtverletzung ausgesprochenen Widerrufs einer Versorgungszusage.

Der am 27. August 1921 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 19. Februar 1958 bis zum 23. Juni 1978 beschäftigt. Zunächst war er Hilfsarbeiter in der Mälzerei, ab 1. April 1973 wurde er zum Pförtner bestellt. Das Arbeitsverhältnis endete durch außerordentliche Kündigung der Beklagten. Der Kläger hat hiergegen gerichtliche Schritte nicht unternommen.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern seit dem 1. März 1973 betriebliche Altersversorgung. Danach erhalten die Betriebsangehörigen bei Ausscheiden infolge Berufsunfähigkeit oder Alters eine lebenslängliche Rente, die als Grundrente einen monatlichen Betrag von gegenwärtig 120,-- DM vorsieht und sich nach 25-jähriger Dienstzeit jährlich um einen bestimmten Betrag erhöht. Nach § 22 Nr. 6 Buchst. d) der Versorgungsregelung hat sich die Beklagte unter anderem vorbehalten, die Leistungen zu



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



kürzen oder einzustellen, wenn "der Pensionsberechtigte Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden." Unter Hinweis auf diesen Vorbehalt hat die Beklagte dem Kläger gegenüber die Versorgungszusage mit Schreiben vom 28. November 1978 widerrufen und dies mit den Vorgängen begründet, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Insoweit ist zwischen den Parteien unstreitig:

Der Kläger hatte seinen Dienst im Pförtnerhaus an Wochenenden öfter allein zu versehen. Das hat er in den letzten neun Monaten seines Arbeitsverhältnisses dazu ausgenutzt, anderen Arbeitnehmern der Beklagten die Gelegenheit zu geben, Waren aus dem Lager zu holen und diese ohne Lieferschein und ohne Eintragung in die Warenkladde vom Betriebsgelände fortzuschaffen. Für jeden Kasten Bier, dessen Abtransport der Kläger auf diese Weise duldete, erhielt er den Betrag von 5,-- DM sowie einen weiteren Betrag von insgesamt 100,-- DM. Durch die geschilderten Vorgänge ist der Beklagten ein Schaden in Höhe von etwa 30.000,-- DM entstanden, den die Beteiligten inzwischen ersetzt haben. Der Kläger hat davon einen Betrag von 8.000,-- DM an die Beklagte gezahlt.

Der Kläger ist der Ansicht, sein Pflichtverstoß sei nicht so schwerwiegend, daß die Beklagte die Versorgungszusage habe widerrufen dürfen. Es sei zu berücksichtigen, daß er seine Pflicht 19 Jahre lang ordnungsgemäß erfüllt und daß er nun durch sein Verhalten noch im vorgerückten Alter den Arbeitsplatz ver-



-4-

loren habe. Weiter müsse berücksichtigt werden, daß der Beklagten voller Schadenersatz geleistet worden sei.

Der Kläger hat daher beantragt

festzustellen, daß der Widerruf der Versorgungszusage vom 28. November 1978 rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, es liege eine denkbar schwere Pflichtverletzung des Klägers vor. Diese Pflichtverletzung habe zum Widerruf der Versorgungszusage berechtigt. Auf die Höhe der versprochenen monatlichen Rente von etwa 120,-- DM könne es dabei ebensowenig ankommen wie auf die lange fehlerfreie Führung des Klägers. Diese habe ihr Vertrauen vergrößert. Um so schwerer müsse der Mißbrauch dieses Vertrauens wiegen. Daß der Schaden wieder gutgemacht wurde, sei für ihr Widerrufsrecht unerheblich.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß der Widerruf der Versorgungszusage unwirksam sei. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte war nicht berechtigt, sich durch den Widerruf von ihrem Versorgungsversprechen loszusagen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen,



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



daß der Arbeitgeber eine nach § 1 BetrAVG unverfallbar gewordene Versorgungsanwartschaft wegen Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers nur noch dann widerrufen kann, wenn Art und Schwere des Verstoßes eine Berufung auf die Zusage als Rechtsmißbrauch (unzulässige Rechtsausübung) erscheinen lassen. Das hat der Senat bereits mehrfach ausgeführt (vgl. BAG 32, 139, 146, 147 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Treuebruch, zu III 1 b der Gründe; Urteil vom 11. Mai 1982 - 3 AZR 1239/79 - zu 1 der Gründe; zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Daran ist festzuhalten.

Der Einwand des Rechtsmißbrauchs liegt in der von der Praxis üblicherweise als Widerruf bezeichneten Willenserklärung des Arbeitgebers, mit der er sich für die Zukunft einseitig von der Versorgungszusage lossagt (vgl. A. Hueck in Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 119 BGB, zu 1; ferner aus neuerer Zeit Richardi, Anm. zu BAG 32, 139 in SAE 1982, 254, 256, zu IV). Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht daher auf den Inhalt des in § 22 Nr. 6 Buchst. d) der Versorgungsregelung der Beklagten niedergelegten Widerrufsvorbehalts nicht eingegangen. Dieser Vorbehalt ist rechtsunwirksam, soweit er die Widerrufsvoraussetzungen stärker ausdehnt, als dies nach allgemeinen Grundsätzen des Rechtsmißbrauchs möglich wäre (BAG, Urteil vom 11. Mai 1982 - 3 AZR 1239/79 - zu 1 der Gründe).

Der Vorwurf des Rechtsmißbrauchs kann begründet sein, wenn der Arbeitnehmer seine Stellung über lange Zeit hinweg dazu mißbraucht hat, dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen, und die von ihm



erbrachte Betriebstreue sich dadurch rückschauend als wertlos herausstellt (BAG 32, 139, 147 = AP Nr. 1, aaO, zu III 1 b der Gründe; BGH, Urteil vom 22. Juni 1981 - II ZR 146/80 - AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Treuebruch, zu 3 der Gründe). Dabei sind weder die Tatsache der Schadenszufügung noch die Höhe des Schadens für sich allein genommen entscheidend: es kommt stets auf die besonderen Umstände des Einzelfalles an, deren Gesamtwürdigung das rechtsmißbräuchliche Verhalten des Arbeitnehmers ersichtlich machen muß (BAG, Urteil vom 11. Mai 1982, zu 1 der Gründe). Der Widerruf einer Versorgungszusage darf nicht zu dem einfachsten und am schnellsten wirkenden Mittel gemacht werden, einen Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers zu befriedigen. Vielmehr ist der Arbeitgeber insoweit auf die vom Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten verwiesen, wobei Pfändungsschutz, mitwirkendes Verschulden und beschränkte Arbeitnehmerhaftung zu berücksichtigen sind (so bereits BAG 20, 298, 302 = AP Nr. 2 zu § 119 BGB, zu I 2 c der Gründe). Schließlich reicht auch ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB, der dem Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung geben würde, nicht ohne weiteres aus, den Widerruf einer Versorgungszusage zu rechtfertigen. Das war bereits für die Rechtslage vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes anerkannt (vgl. BAG, aaO, 302 = AP, aaO, zu I 2 b der Gründe). Wer sich eine Versorgungsanwartschaft auf ehrliche Weise durch Erbringung von Betriebstreue erdient hat, kann diese Anwartschaft nicht allein durch eine Verletzung seiner vertraglichen Pflichten verlieren. Das würde dem von § 1 Abs. 1 BetrAVG eingeführten Schutz der unverfallbaren Anwartschaft widersprechen (so ebenfalls BGH, Urteil vom 22. Juni 1981 - II ZR 146/80 - AP Nr. 3 zu § 1



BetrAVG Treuebruch, zu 3 der Gründe m.w.N.). Dagegen läßt dieser Schutzgedanke den Einwand des Rechtsmißbrauchs als ein für alle Rechtsgebiete geltendes allgemeines Rechtsinstitut zu.

2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht nach Abwägung aller - vorliegend sogar unstreitigen - Gesamtumstände zu dem Ergebnis gelangt, der Pflichtverstoß des Klägers sei nicht so schwerwiegend, daß er den Verlust der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft rechtfertigen könnte.

Der der Beklagten zugefügte Schaden ist ersetzt worden. Er kann daher für die Frage, ob die Berufung des Klägers auf die Versorgungszusage rechtsmißbräuchlich sei, keinen rechtserheblichen Gesichtspunkt mehr darstellen. Hingegen mußte die Art und Weise der Beteiligung des Klägers an der Schadensentstehung dazu führen, daß die Beklagte das Vertrauen in die Redlichkeit des Klägers verlor. Das hat der Kläger auch selbst eingesehen, wie daraus zu entnehmen ist, daß er die ihm erklärte fristlose Kündigung als berechtigt hingenommen hat. Durch den Pflichtverstoß des Klägers wurde jedoch seine in 19 Jahren ordnungsgemäßer Pflichterfüllung erbrachte Betriebstreue für die Beklagte nicht rückblickend wertlos. Das wäre allenfalls dann anzunehmen, wenn der Kläger einen wesentlichen Teil seiner Betriebszugehörigkeit zu Unredlichkeiten genutzt oder auf lange Sicht den Plan verfolgt hätte, die Vertrauensstellung eines Pförtners zu erreichen, um sich dann in strafbarer Weise auf Kosten der Beklagten zu bereichern. Für eine solche Annahme sind indessen keine Anhaltspunkte ersichtlich, so daß von einer notwendigen Verknüpfung der



Betriebszugehörigkeitsdauer und späterer Pflichtverletzungen nicht gesprochen werden kann. Vielmehr erweist sich das Verhalten des Klägers als eine wenn auch über mehrere Monate sich erstreckende, so doch einheitlich zu bewertende Pflichtverletzung, die zwar eine fristlose Entlassung rechtfertigte, jedoch hinsichtlich der erteilten Versorgungszusage den Einwand des Rechtsmißbrauchs nicht begründen kann.

3. Der Widerruf der Beklagten ist auch nicht mit dem Inhalt zulässig, daß die Zeit der Treuepflichtverletzung für die spätere Versorgungshöhe unberücksichtigt bleibt. Allerdings hat der Senat in einem besonders gelagerten Fall die Möglichkeit eines Teilwiderrufs anerkannt (Urteil vom 19. Juni 1980 - 3 AZR 137/79 - AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Treuebruch). Es kann dahinstehen, ob diese Rechtsprechung aufrechtzuerhalten ist. Sie ist besonders von Birk mit beachtlichen Argumenten angegriffen worden (vgl. Anmerkung zu EzA § 242 BGB Ruhesgeld Nr. 85). Ihre Anwendung könnte dazu führen, daß in vielen Fällen schwer vorhersehbare Einzelabwägungen erforderlich würden und das Widerrufsrecht letztlich disziplinarischen Charakter annähme. Ob das mit dem Einwand des Rechtsmißbrauchs vereinbar wäre, erscheint zweifelhaft.

Vorliegend sind die Überlegungen aus der erwähnten Entscheidung des Senats schon deshalb nicht anwendbar, weil hier die Zeit der Pflichtverletzung (neun Monate) gegenüber der Zeit korrekter Vertragserfüllung (235 Monate) nicht ins Gewicht fällt. Jedenfalls bei einer solchen Fallgestaltung kommt ein Teilwiderruf



nicht in Betracht. Er hätte nur die Folge einer geringfügigen Kürzung und damit die Bedeutung einer Geste, ohne die Verbundenheit der Parteien durch das Versorgungsverhältnis nennenswert lockern zu können.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Griebeling

Kahleyss

Kunze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)