

Aktenzeichen: 3 AZR 466/78

LAG Rheinland-Pfalz

Urteil des BAG vom 18. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Unzulässige Rechtsausübung-
Verwirkung, § 626; BetrAVG § 1 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 466/78

6 Sa 557/77 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
18. Oktober 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1979 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Weinmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 17. Februar 1978 - 6 Sa 557/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Beklagte ist Konkursverwalter im Konkurs über das Vermögen der P -Bank GmbH & Co. KG. Die Klägerin war bei der Gemeinschuldnerin vom 1. Januar 1964 bis zum 30. Juni 1976 beschäftigt, und zwar zuletzt als Chefsekretärin. Am 23. Dezember 1969 erhielt sie eine formularmäßige Versorgungszusage, wonach sie im Versorgungsfall 30 % des zuletzt bezogenen Monatseinkommens als Ruhegeld beanspruchen konnte. Unter Nr. 5 der Versorgungszusage behielt sich die Arbeitgeberin unter bestimmten Voraussetzungen den Widerruf vor. Es handelt sich um die Mustervorbehalte, die aufgrund der Einkommenssteuerrichtlinien von den Finanzämtern anerkannt werden. Nr. 5 d lautet wie folgt:

"5. Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn
.....

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

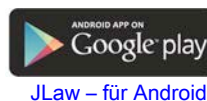
Im Frühjahr 1976 geriet die P -Bank GmbH & Co. KG in Zahlungsschwierigkeiten. Es kam zu einem Vergleichsantragsverfahren, in dem der Beklagte zum vorläufigen Verwalter bestimmt wurde. Die Klägerin behielt zunächst ihren Arbeitsplatz ebenso wie ihre Kollegin, die Zeugin T . Beide arbeiteten nunmehr für den Vergleichsverwalter bzw. den Abwickler. Am 22. April 1976 fertigte die Klägerin nach dem Diktat eines Mitarbeiters des Beklagten einen Aktenvermerk. Dieser betrifft die rechtlichen Möglichkeiten, Ansprüche aus einer Bürgschaft des früheren Geschäftsführers der P -Bank, des Herrn F H , gegen diesen und seine Ehefrau durchzusetzen. Der Vermerk erörtert eingehend die denkbaren Einwände und prozessualen Risiken.

Am 5. Mai 1976 wurde ein Sozialplan vereinbart. Danach sollten alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bei der Schließung der Bank noch bestand, Abfindungen erhalten. Zur Kündigung der Arbeitsverhältnisse enthält § 4 des Sozialplanes folgende Regelung:

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

- "1. Der Betriebsrat stimmt den im Rahmen der Abwicklung notwendigen Kündigungen zu, soweit keine Möglichkeiten nach § 3 Satz 1 gegeben sind.
2. Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber sind die zugunsten des Arbeitnehmers geltenden Kündigungsfristen einzuhalten.
3. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer kann nur in Übereinstimmung mit der Geschäftsleitung von den Mindestkündigungsfristen abgewichen werden. Der Betriebsrat ist zu hören.
4. Im Falle einer fristlosen Kündigung entfallen die Ansprüche aus diesem Vertrag."

Die Klägerin schied am 30. Juni 1976 aufgrund einer eigenen Kündigung aus und erhielt eine Abfindung in Höhe von 15.000,-- DM. Ihre Kollegin, die Zeugin T , setzte hingegen ihr Arbeitsverhältnis fort.

Währenddessen führte der Beklagte vor dem Landgericht Kaiserslautern einen Prozeß gegen Herrn F H , den früheren Geschäftsführer der Gemeinschuldnerin. Dessen Prozeßbevollmächtigte, die Rechtsanwälte Dr. L und K , legten im Sommer 1976 zur Unterstützung ihres Standpunktes eine Kopie des Aktenvermerks vor, der von der Klägerin am 22. April 1976 geschrieben worden war. Als Informantin wurde zunächst Fräulein T verdächtigt und mit sofortiger Wirkung beurlaubt. Diese traf sich mit der Klägerin, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Dabei äußerte die Klägerin, sie selbst habe eine Kopie des Aktenvermerkes weitergegeben, und zwar an Frau G H , die Ehefrau des früheren Geschäftsführers, die ebenfalls bei der P - Bank beschäftigt gewesen war. Nachdem weitere Gespräche stattgefunden hatten, bei denen auch Frau G H und Rechtsanwalt L zugegen waren, wandte sich die Zeugin T am 27. August 1976 an den Beklagten, um sich zu rechtfertigen und dabei die Klägerin zu beschuldigen. Daraufhin nahm der Beklagte die bereits ausgesprochene Kündigung zurück und verlangte Aufklärung von der Klägerin. Mit Schreiben vom

- 4 -



- 4 -

29. September 1976 widerrief er die der Klägerin erteilte Versorgungszusage mit der Begründung, diese habe ihre Treuepflichten in schwerwiegender Weise verletzt. Außerdem verlangte er die Rückzahlung der Sozialabfindung, weil sich nachträglich ein Grund zur außerordentlichen Kündigung herausgestellt habe.

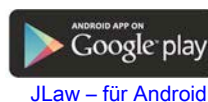
Die Klägerin hat geltend gemacht, der Widerruf der Versorgungszusage sei unbegründet. Sie habe sich stets korrekt verhalten. Die Weitergabe des Aktenvermerkes habe sie zwar ursprünglich zugestanden, dies sei jedoch nur geschehen, um ihrer Kollegin, der Zeugin T , zu helfen. Nachdem diese zu Unrecht verdächtigt wurde, habe sie geglaubt, die Schuld gefahrlos auf sich nehmen zu können. In Wahrheit sei der Aktenvermerk von einem Dritten anonym an Rechtsanwalt Dr. L geschickt worden. In der Direktionsetage der P -Bank hätten nach der Eröffnung des Vergleichsverfahrens zahlreiche Personen zu tun gehabt, die sich auch zu vertraulichen Vorgängen unauffällig hätten Zugang verschaffen können. Hingegen hätten Fräulein T und sie selbst eine Indiskretion schon deshalb nicht riskieren können, weil der Verdacht zwangsläufig zunächst auf sie fallen und ihr Arbeitsverhältnis gefährden mußte. In rechtlicher Hinsicht werde das Gewicht des Vorganges vom Beklagten zu hoch bewertet. Die Weitergabe des Aktenvermerks habe keine schädigenden Folgen für die Haftungsmasse des Konkursverfahrens gehabt; außerdem seien die besonderen Umstände eines Konkursverfahrens zu berücksichtigen.

Eine Rückforderung der Sozialabfindung scheide schon nach dem Wortlaut des Sozialplanes aus. Sie sei nicht aufgrund einer fristlosen Kündigung ausgeschieden. Selbst wenn ihr Arbeitsverhältnis am 29. September 1976 noch bestanden hätte, wäre eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB nicht mehr möglich gewesen, weil dem Beklagten die angeblichen Verfehlungen zum mindesten seit dem 27. August 1976, also mehr als zwei Wochen, bekannt gewesen seien.

- 5 -



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



- 5 -

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß der Widerruf der Pensionszusage im Schreiben des Beklagten vom 29. September 1976 rechtsunwirksam ist;
2. die Widerklage abzuweisen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und Widerklage mit dem Antrag erhoben,

die Klägerin zu verurteilen, 15.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit 15. Oktober 1976 an den Beklagten zu zahlen.

Er hat vorgetragen, die Klägerin habe heimlich eine Kopie von dem streng vertraulichen Aktenvermerk vom 22. April 1976 gefertigt und an Frau G H weitergegeben, um diesen und deren Ehemann die rechtliche Verteidigung in dem Zivilprozeß mit dem Beklagten zu erleichtern. Darin liege ein ungewöhnlich schwerwiegender Vertrauensbruch, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte, wenn er noch während des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin bekanntgeworden wäre. Die Klägerin dürfe aber keine Vorteile daraus ableiten, daß sie ihren schweren Vertrauensbruch zunächst verheimlichen konnte. Ihre Versorgungsanwartschaft sei durch den Widerruf gemäß Nr. 5 d der Versorgungszusage erloschen. Außerdem müsse sie die Sozialplanabfindung zurückzahlen, weil sie so zu behandeln sei, als ob das Arbeitsverhältnis durch eine fristlose Kündigung beendet worden wäre.

Das Arbeitsgericht hat die Zeuginnen I T und G H vernommen; es hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen, weil die erhobenen Vorwürfe nicht bewiesen worden seien. Die Berufung des Beklagten hatte keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag und die Widerklage weiter, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 6 -



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Die Begründung, die das Landesarbeitsgericht gegeben hat, hält allerdings einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Das Landesarbeitsgericht meint, schon aus tatsächlichen Erwägungen lasse sich der Vorwurf nicht aufrechterhalten, die Klägerin habe eine Indiskretion begangen und dadurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt. Zwar habe die Klägerin gegenüber der Zeugin T selbst eingeräumt, den Aktenvermerk vom 22. April 1976 an Frau H , die Ehefrau des früheren Geschäftsführers der P - Bank, weitergegeben zu haben, und diese vorprozessuale Erklärung begründe "eine Art prima-facie-Wirkung". Der erste Anschein einer Vertragspflichtverletzung werde jedoch dadurch zerstört, daß die Klägerin ihr Verhalten in einleuchtender Weise begründet habe. Danach sei es der Klägerin lediglich darum gegangen, ihre Kollegin, die Zeugin T , zu schützen. Da diese Fallgestaltung nicht von vornherein auszuschließen sei, habe es dem Beklagten obliegen, den vollen Beweis dafür zu führen, daß gerade die Klägerin die vertraulichen Unterlagen weitergegeben habe. Diese Behauptung werde jedoch "in eindeutiger Weise durch die Zeugenaussage von Frau H widerlegt". Von der Zeugin H , die es am besten wissen müsse, sei klar und deutlich vor dem Arbeitsgericht bekundet worden, sie habe von der Klägerin keine Fotokopie erhalten. Damit würden sämtliche anderweitige Vermutungen und Indizien gegenstandslos. Frau H sei zwar am Ausgang des Verfahrens interessiert, das falle jedoch nicht ins Gewicht. Es sei nämlich davon auszugehen, daß sich die Zeugin vor ihrer Aussage reiflich überlegt habe, ob sie wegen eines arbeitsrechtlichen Prozesses schwerwiegende strafrechtliche Folgen auf sich nehmen könne.

Bei dieser Beweislage bleibe zwar der Vorwurf bestehen, daß die Klägerin durch ihre unzutreffende Selbstbeschuldigung den unbekannten Täter gedeckt und die Ermittlungen behindert habe.



Dieser Verstoß erscheine jedoch unbedeutend, wenn man die lange Betriebszugehörigkeit und die uneigennützigen Motive der Klägerin bedenke. Auch in diesem Zusammenhang sei nämlich zu berücksichtigen, daß die Klägerin möglicherweise nur ihre Kollegin von einem unberechtigten Verdacht befreien wollte.

2. Diese Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts enthält Verfahrensfehler, die von der Revision mit Recht gerügt werden.

a) Die Tatsache, daß sich die Klägerin gegenüber ihrer Kollegin T selbst beschuldigt hat, wird vom Landesarbeitsgericht unzureichend gewürdigt. Die Erklärung, die die Klägerin für ihr Verhalten nachträglich gegeben hat, mag isoliert betrachtet einleuchtend sein. Der Beklagte hat aber Tatsachen vorgetragen, die gegen die Darstellung der Klägerin sprechen und den Vorgang in anderem Licht erscheinen lassen.

So hat die Zeugin T bekundet, die Klägerin habe ihr gegenüber in einem ersten Gespräch unter vier Augen bekannt, daß sie selbst es gewesen sei, die den umstrittenen Aktenvermerk weitergegeben habe, und zwar nicht unmittelbar an Rechtsanwalt Dr. L, sondern an Frau H. Von einem Schutz der Zeugin sei dabei nicht die Rede gewesen. Erst später habe die Klägerin Rechtsanwalt Dr. L gefragt, ob es der Zeugin helfe, wenn sie, die Klägerin, die Weitergabe des Aktenvermerks einräume.

Die Revision weist mit Recht darauf hin, daß diese Aussage der Zeugin T gegen die Darstellung der Klägerin spricht. Ein Schuldbekenntnis unmittelbar gegenüber der Zeugin konnte nicht von der Absicht geleitet sein, diese zu schützen. Erst später stellte sich die Frage, ob sich die Klägerin auch nach außen zu ihrem Verhalten bekennen sollte, damit die Zeugin T nicht länger verdächtigt werde. Wenn diese Aussage zutrifft, wollte die Klägerin in der Tat ihrer Kollegin helfen jedoch nicht durch eine Lüge, sondern durch das Eingeständnis der Wahrheit.



- 8 -

b) Ferner läßt sich die Glaubwürdigkeit der Zeugin H nicht mit den Argumenten begründen, die das Landesarbeitsgericht angeführt hat.

Die Zeugin H war die unmittelbare Nutznießerin der Indiskretion, die der Klägerin vorgeworfen wird. In ihrem Prozeß wurde der Aktenvermerk als Verteidigungsmittel verwandt. Sie soll das Schriftstück von der Klägerin erhalten haben. Es liegt nahe, daß sie nicht nur dankbar sein mußte, sondern sich sogar verpflichtet fühlen konnte, der Klägerin zu helfen. Dafür spricht ferner, daß sie aus dem gleichen Anlaß einen arbeitsgerichtlichen Prozeß führte. Auch sie war bei der P

-Bank angestellt gewesen und hatte eine Sozialplanabfindung in Höhe von 22.500,-- DM zu erwarten; die Auszahlung des Betrages wurde vom Beklagten u.a. wegen der umstrittenen Indiskretion verweigert. Die Zeugin hatte also mehrere Gründe, die umstrittenen Vorgänge zu beschönigen.

Das Landesarbeitsgericht tut die Frage der Glaubwürdigkeit mit der Bemerkung ab, die Zeugin werde sich die strafrechtlichen Folgen überlegt haben und sei deshalb als glaubwürdig zu behandeln. Wenn diese Würdigung ausreichend wäre, müßte jeder Zeuge als glaubwürdig angesehen werden, gleichgültig was er sagt und inwieweit er am Prozeßausgang interessiert ist. Das Landesarbeitsgericht hätte auf die Persönlichkeit der Zeugin und das Verhalten bei der Zeugenaussage näher eingehen müssen. Daß die Angaben "klar und deutlich" wirkten, besagt wenig.

c) Schließlich betont das Landesarbeitsgericht, daß durch die Aussage der Zeugin H "sämtliche anderweitige Vermutungen und Indizien gegenstandslos" geworden seien. Der Beklagte hatte aber eingehend begründet, warum neben der Zeugin T nur die Klägerin in der Lage gewesen sei, heimlich eine Kopie des Aktenvermerks zu fertigen und aus dem Hause zu tragen. Solange diese Behauptungen nicht aufgeklärt und gewürdigt waren, ließ sich die Glaubwürdigkeit der Zeugin H nicht abschließend beurteilen.

- 9 -



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



II. Dennoch ist eine Aufhebung des angefochtenen Urteils und eine Zurückverweisung in die Berufungsinstanz entbehrlich. Der Senat kommt aus rechtlichen Erwägungen zum gleichen Ergebnis wie das Landesarbeitsgericht. Der Beklagte will die Versorgungszusage der P -Bank wegen einer groben Treupflichtverletzung der Klägerin widerrufen und beruft sich dafür auf einen entsprechenden Vorbehalt in der Versorgungszusage (Nr. 5 d). Die erhobenen Vorwürfe - selbst wenn sie zutreffen sollten - reichen jedoch nicht aus, einen so tiefgreifenden Eingriff in die wohlerworbenen Rechte der Klägerin zu begründen.

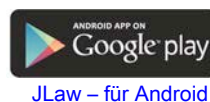
1. Der Senat hat allerdings bisher in ständiger Rechtsprechung anerkannt, daß ein Arbeitgeber seine Versorgungszusage widerrufen kann, wenn ein begünstigter Arbeitnehmer seine Treupflicht gröblichst verletzt (vgl. zuletzt BAG 20, 298 [300 f.] = AP Nr. 2 zu § 119 BGB [zu I 1 der Gründe] und BAG 22, 169 [176] = AP Nr. 31 zu § 133 BGB [zu II 1 der Gründe]). Diese Rechtsprechung läßt sich jedoch unter der Geltung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610) nicht mehr uneingeschränkt aufrechterhalten. Der Gesetzgeber hat den Vergütungscharakter der Versorgungsleistungen so stark betont, daß sich unerträgliche Wertungswidersprüche ergäben, wenn schon Treuwidrigkeiten des Versorgungsberechtigten allein zum Verlust von Versorgungsansprüchen und -anwartschaften führen könnten. Das hat der Senat in einer am gleichen Tage verkündeten und zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Entscheidung näher ausgeführt (Urteil vom 18. Oktober 1979 - 3 AZR 550/78 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Treubruch [zu III 1 der Gründe]). Darauf kann hier verwiesen werden.

2. Das bedeutet jedoch nicht, daß das Verhalten des Arbeitnehmers schlechthin bedeutungslos wäre und Versorgungsrechte auch bei schwersten Verstößen nicht erlöschen könnten. Vielmehr ist denkbar, daß die Art und die Schwere des Verstoßes

eines Arbeitnehmers die Berufung auf eine Versorgungszusage des Arbeitgebers rechtsmißbräuchlich erscheinen lassen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist das selbst dann anzunehmen, wenn Versorgungsleistungen ausschließlich als Entgelt für geleistete Dienste zugesagt wurden (BGHZ 55, 274 = AP Nr. 151 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Die Unzulässigkeit des Rechtsmißbrauchs gilt für alle Rechtsgebiete und ist unabhängig davon, wie Versorgungsansprüche zu beurteilen und einzuordnen sind.

Der Einwand des Rechtsmißbrauchs ist aber nur bei ungewöhnlich schwerwiegenden Verstößen gerechtfertigt. Der Bundesgerichtshof führt als Beispiel den Fall an, daß der Versorgungsberechtigte durch ruinösen Wettbewerb die wirtschaftliche Grundlage seines Schuldners gefährdet (BGHZ 55, 274 [279 f.] = AP Nr. 151 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 2 der Gründe]). Ebenso ist aber auch der Fall zu bewerten, daß die vergütete Betriebsstreue rückblickend wertlos erscheint, weil zum Beispiel ein Arbeitnehmer seine Stellung jahrelang dazu mißbraucht hat, seinen Arbeitgeber zu schädigen. Das gilt besonders dann, wenn eine rechtzeitige Entdeckung der Machenschaften zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Versorgungsanwartschaft unverfallbar werden konnte (insoweit nach wie vor bedeutsam: BAG AP Nr. 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu I 3 der Gründe]).

3. Im Falle der Klägerin läßt sich jedoch nicht sagen, daß die Berufung auf die Versorgungszusage rechtsmißbräuchlich wäre. Damit soll der Vorwurf, den der Beklagte erhebt, nicht gering bewertet werden. Vielmehr ist dem Beklagten zuzugeben, daß die Klägerin nach ihrer arbeitsvertraglichen Stellung strengste Discretion schuldete und durch die Weitergabe einer vertraulichen Unterlage das Vertrauensverhältnis schwer erschüttert hätte. Jedoch ereignete sich dieser einmalige Verstoß nach der Darstellung des Beklagten erst am Ende eines langjährigen Arbeitsverhältnisses, in dem die Klägerin unstreitig korrekt gearbeitet und die geschuldete Betriebstreue erbracht hatte. Nach einem mehr als zwölf-



jährigen Arbeitsverhältnis war die Versorgungsanwartschaft gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG bereits unverfallbar geworden. Die Klägerin hatte ihre Gegenleistung voll erbracht, und auch die behauptete Pflichtverletzung konnte den Wert der geleisteten Betriebstreue nicht nachträglich zweifelhaft erscheinen lassen. Soweit durch die Indiskretion ein Schaden entstanden sein sollte, müßte dieser beziffert und selbständig geltend gemacht werden.

III. Die Klägerin ist auch nicht verpflichtet, die Abfindung in Höhe von 15.000,-- DM zurückzuzahlen, die ihr aufgrund des Sozialplans vom 5. Mai 1976 ausgezahlt wurde.

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob § 4 Nr. 4 des Sozialplans einen Rückforderungsanspruch rechtfertigt, wenn ein wichtiger Kündigungsgrund erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt wird. Das Landesarbeitsgericht hat das verneint. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts ist mit guten Gründen zum gegenteiligen Ergebnis gelangt (Urteil vom 31. Januar 1979 - 5 AZR 454/77 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 112 BetrVG 1972 [zu C I 1 der Gründe]; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

2. Die Widerklage scheitert jedenfalls an der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB (im Anschluß an das Urteil des Fünften Senats vom 31. Januar 1979, aaO [zu C I 2 der Gründe]).

Wer sich auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 1 BGB berufen und daraus Rechte herleiten will, muß dies innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB tun. Nach Ablauf der Frist wird unwiderlegbar vermutet, daß ein wichtiger Grund seine motivierende Kraft verloren hat (BAG 24, 292 [295] = AP Nr. 1 zu § 13 KSchG 1969 [zu 1 der Gründe]). Das muß ebenso für die Rückabwicklung eines Abfindungsanspruchs nach § 4 Nr. 4 des Sozialplans gelten, und zwar selbst dann, wenn die Verfehlung erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entdeckt wird. Sonst stünde der betroffene Arbeitnehmer schlechter als seine Kollegen, deren Arbeitsverhältnis noch besteht.

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



- 12 -

Im vorliegenden Fall hat der Beklagte die Zweiwochenfrist versäumt. Nach seinem eigenen Vortrag hat er unmittelbar nach dem 27. August 1976 die Kündigung der Zeugin T zurückgenommen, weil diese die Vorgänge "detailliert und sicher geschildert" hatte. Folglich kannte er den Kündigungssachverhalt so weitgehend, daß er sich zumindest über den Verdacht der vermuteten Vertragspflichtverletzung der Klägerin und deren Tragweite ein eigenes Urteil bilden konnte (BAG 24, 99 [104 f.] = AP Nr. 2 zu § 626 BGB Ausschußfrist [zu 3 der Gründe]). Allerdings will er in der folgenden Zeit noch eine Aussprache mit der Klägerin gesucht und eine schriftliche Stellungnahme erwartet haben. Damit durfte er jedoch nicht noch weitere vier Wochen warten. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs am 29. September 1976 war in jedem Falle verspätet (Urteil des Fünften Senats, aaO [zu C I 2 b])).

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Jahnz

Weinmann



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

