

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

07. Mai 1966

64

Gesetz; BGB § 242 Ruhegehalt; HGB §§ 74 ff.

Leitsätze:

1. Ein Ruhegeldempfänger, der im Wirkungsbereich seines bisherigen Arbeitgebers hauptberuflich für einen Konkurrenten seines früheren Arbeitgebers arbeitet, verletzt dadurch in aller Regel grob die ihm obliegende vertragliche Rücksichtspflicht.
2. Der Arbeitgeber kann sich für einen solchen Fall durch eine Treupflichtklausel das Recht vorbehalten, die Versorgungszusage zu widerrufen.
3. Derartige Treupflichtklauseln stehen nicht im Widerspruch zu den zwingenden Vorschriften über das Wettbewerbsverbot der Handlungsgehilfen (§§ 74 ff. HGB).

Aktenzeichen: 3 AZR 529/65

Urteil des BAG vom 7. Mai 1966

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilstenor zugestellt
am 7. Mai 1966

Im Namen des Volkes!

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. Mai 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Meyer und Dr. Wagner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 14. Oktober 1965 - 1 Sa 126/65 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 11. Mai 1965 - 2 a Ca 95/65 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

- 2 -



3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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

Tatbestand:

Der am 17. Oktober 1897 geborene Kläger war auf Grund eines schriftlichen Anstellungsvertrages vom 15. Oktober 1952 als kaufmännischer Angestellter (Reisender) bei der verklagten Genossenschaft beschäftigt. Er erhielt ein Festgehalt, das zuletzt 983,-- DM betrug. Durch Schreiben vom 29. Dezember 1961 versprach die Beklagte dem Kläger ein Ruhegehalt in Höhe von monatlich 85,-- DM. Die Ruhegeldzusage enthält u.a. folgenden Vorbehalt:

".....

Wir behalten uns weiterhin vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn Sie Handlungen begehen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden."

Der Kläger blieb über das 65. Lebensjahr hinaus in den Diensten der Beklagten. Im Herbst 1963 unterrichtete die Beklagte ihn davon, daß sein Arbeitsverhältnis voraussichtlich zum 31. März 1964 auslaufe, da sie dann wahrscheinlich einen Nachfolger einsetzen werde. Mitte Januar 1964 teilte sie dem Kläger mit, daß eine weitere Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1964 hinaus nicht mehr möglich sei. Im März 1964 erhielt der Kläger von der Firma V , einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten, das Angebot, bei ihr als Reisender einzutreten. Der Kläger informierte die Beklagte hierüber. Die Beklagte antwortete mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis bei ihr für ein weiteres Vierteljahr fortzusetzen; an einer befristeten Verlängerung war der Kläger jedoch nicht interessiert. Er wartete noch 12 Tage auf einen günstigeren Vorschlag und nahm dann das Angebot der Firma V an. Dort ist er seit 1. April 1964 mit einem Festgehalt von monatlich 1.200,-- DM tätig.

Die Beklagte hat sich daraufhin geweigert, die versprochene Altersrente zu zahlen.

Der Kläger hat sich auf die Ruhegeldzusage berufen und 85,-- DM monatlich für die Zeit vom 1. April 1964 bis zum 31. August 1965 eingeklagt, insgesamt 1.445,-- DM nebst Zinsen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie ist der Ansicht, sie habe aufgrund des Vorbehalts die Ruhegeldzusage widerrufen dürfen.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision wehrt sich die Beklagte weiter gegen den Klageanspruch.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte hat sich zu Recht auf den im Tatbestand mitgeteilten Widerrufsvorbehalt berufen.

1. Der Vorbehalt entspricht dem Mustervorbehalt gemäß Nr. 41 Abs. 3 lit b) Nr. 4 der Einkommensteuerrichtlinien in der seit den EStR 1958 geltenden Fassung.

Das Landesarbeitsgericht irrt, wenn es meint, diese Treupflichtklausel erfasse keine normale Konkurrenztätigkeit, sondern rechtfertige einen Widerruf der Ruhegeldzusage erst dann, wenn der Kläger sich solcher Handlungen schuldig gemacht hätte, die über die erlaubte Konkurrenztätigkeit hinausgingen, insbesondere sich als unlauterer Wettbewerb darstellten oder sonstwie sittenwidrig seien. Vielmehr erfüllt schon eine hauptberufliche Konkurrenztätigkeit im Wirkungsbereich der Beklagten als solche den Vorbehaltstatbestand einer groben Treuwidrigkeit.

Wer als Ruhegeldempfänger von seinem früheren Arbeitgeber Versorgung in Anspruch nehmen will, muß sich diesem gegenüber durch eine - wenngleich beschränkte - Treupflicht gebunden halten. Er muß auf die Interessen des Arbeitgebers die durch den Anstand gebotene Rücksicht nehmen und sich so verhalten, daß diesem kein Schaden erwächst. Das ist in Rechtsprechung und Schrifttum seit langem aner-



kannt (ständige Rechtsprechung des RAG ARS 45, 5 [10] mit Nachweisen; OGHbZ 4, 227 = RdA 1951, 72; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 52 VII 1, S. 488; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 41 VII 1, S. 591).

Die Treupflicht des Ruhegeldempfängers ist zwar gegenüber derjenigen des aktiven Arbeitnehmers gemildert; er braucht insbesondere nicht auf jegliche Erwerbstätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen zu verzichten (vgl. OGHbZ 4, 227 = RdA 1951, 72, wo es für unschädlich erklärt wird, daß der Ruhegeldempfänger einen vorübergehenden Beratungsauftrag übernommen hat). Der Ruhegeldempfänger darf aber keinen Wettbewerb treiben, der seinen früheren Arbeitgeber schädigt. Es ist mit Treu und Glauben in aller Regel nicht vereinbar, den Arbeitgeber auf Ruhegeld in Anspruch zu nehmen und ihm gleichzeitig in seinem Wirkungsbereich durch eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit Konkurrenz zu machen (BAG 12, 28 [33 ff.] = AP Nr. 1 zu § 139 BGB; BAG AP Nr. 100 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Verletzt aber ein Ruhegeldempfänger, der hauptberuflich für einen Konkurrenten seines früheren Arbeitgebers arbeitet, seine vertragliche Rücksichtspflicht, so kann der Arbeitgeber sich für diesen Fall das Recht vorbehalten, die Versorgungszusage zu widerrufen. Auch dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits in seinen früheren Entscheidungen anerkannt (BAG, aaO).

Die hauptberufliche Tätigkeit des Klägers für die Firma V , die der Beklagten unstreitig Konkurrenz macht, ist auch eine grobe Treuwidrigkeit im Sinne der Vorbehaltsklausel. Ein grober Verstoß gegen die vertragliche Rücksichtspflicht liegt dann vor, wenn die Unvereinbarkeit mit Treu und Glauben offen zutage liegt, wenn sich ohne weiteres ersehen läßt, daß das Verhalten des Ruhegeldempfängers geeignet ist, den Arbeitgeber zu schädigen. Das ist bei hauptberuflicher Konkurrenztaetigkeit im allgemeinen anzunehmen. Besondere Umstände, die eine andere Beurteilung gebieten könnten, sind im vorliegenden Fall



nicht zu erkennen.

Der Kläger als nicht ganz untergeordneter Angestellter konnte auch erkennen, daß er der Beklagten durch seine Tätigkeit für die Firma V aufgrund der Vorbehaltsklausel ein Widerrufsrecht gab. Es wäre zwar empfehlenswert, in derartigen Vorbehaltsklauseln die Konkurrenztätigkeit als Beispiel eines treuwidrigen Verhaltens des Ruhegeldempfängers ausdrücklich zu nennen. Immerhin ist aber aufgrund der Rechtsprechung bekannt, daß eine ernsthafte Wettbewerbstätigkeit des Ruhegeldempfängers regelmäßig grob gegen die Treupflicht verstößt und deshalb zum Widerruf eines Versorgungsversprechens führen kann. Dies mußte auch dem Kläger klar sein, spätestens als die Beklagte sich weigerte, die Altersrente zu zahlen.

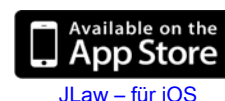
2. Die Treupflichtklausel des Vorbehalts steht auch nicht im Widerspruch zu den zwingenden Vorschriften über das Wettbewerbsverbot der Handlungsgehilfen (§§ 74 ff. HGB), die für den Kläger als kaufmännischen Angestellten maßgeblich sind (ebenso: Schlegelberger-Schröder, HGB, 4. Aufl., § 74 Anm. 3 a).

Wettbewerbsverbote sind synallagmatische Verträge, bei denen die Unterlassungspflicht des früheren Arbeitnehmers auf der einen Seite und die Pflicht des Arbeitgebers, eine Karenzentschädigung zu zahlen, auf der anderen Seite einander gegenüberstehen (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 74 HGB und Hefermehl, Anm. [Nr. 3] AP Nr. 1 zu § 90 a HGB). Die Pflicht des früheren Arbeitnehmers, sich in den vertraglich abgesteckten Grenzen jeglichen Wettbewerbs zu enthalten, ist eine echte vertragliche Hauptpflicht. Bei Zuwiderhandlung kann der Arbeitgeber Wettbewerbsenthaltung fordern und mit Hilfe der Gerichte durchsetzen (§ 890 ZPO); er kann auch Schadenersatz wegen Nichterfüllung und u.U. Vertragsstrafe (§ 75 c HGB) verlangen. Will der Arbeitgeber den Ruhegeldempfänger in dieser Weise binden, so kann er das in der Tat nur durch Vereinbarung eines formgültigen Wettbewerbsverbots, in dem er sich verpflichtet, als Gegenleistung



eine Karenzentschädigung gemäß § 74 Abs. 2 HGB zu zahlen, wenigstens dann, wenn es sich um einen Handlungsgehilfen handelt, der von den §§ 74 ff. HGB erfaßt wird.

Im Gegensatz zu der durch ein Wettbewerbsverbot begründeten Unterlassungspflicht handelt es sich bei der Treupflicht des Ruhegeldempfängers um eine rechtliche Bindung ganz anderer Art. Das betriebliche Ruhegeld wird typischerweise nicht im synallagmatischen Austausch gegen eine noch ausstehende Gegenleistung gewährt, sondern im Hinblick auf in der Vergangenheit geleistete Dienste des Arbeitnehmers. Deshalb ist das Ruhegeldversprechen kein gegenseitiger Vertrag, und die Treupflicht des Ruhegeldempfängers ist nicht die Gegenleistung für das Ruhegeld. Sie ist eine Verpflichtung, auf deren Erfüllung der Arbeitgeber nicht klagen und die er nicht durch Vertragsstrafen sichern kann. Bei Verletzung drohen dem Ruhegeldempfänger auch keine Schadenersatzforderungen. Vielmehr löst die Verletzung der Treupflicht durch Wettbewerb regelmäßig nur eine einzige Sanktion aus, nämlich die Entziehung des Ruhegeldes. Dies beruht auf dem Gedanken, daß es rechtsmißbräuchlich und widerspruchsvoll erscheint, wenn der frühere Arbeitnehmer Versorgungsleistungen von seinem früheren Arbeitgeber fordert, obgleich er dessen Interessen durch Wettbewerb zuwiderhandelt. Die Treupflicht des Ruhegeldempfängers ist also eine Rechtspflicht mit minderer Sanktion (vgl. Esser, Schuldrecht, 2. Aufl., § 285, S. 88 f.; ferner: Reimer Schmidt bei Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl., Bem. 7 vor § 241 [mit weiteren Nachweisen] und Köpcke, Typen der positiven Vertragsverletzung, 1965, S. 112 ff., die in solchen Fällen im Anschluß an das Versicherungsrecht von einer "Obliegenheit" sprechen). Dem entspricht die zwischen den Parteien vereinbarte Treupflichtklausel, die sich ebenfalls damit begnügt, an einen groben Treueverstoß des Klägers die alleinige Sanktion zu knüpfen, daß darauf die Beklagte das Ruhegeld entziehen kann.



Die geschilderten Unterschiede zwingen zu dem Schluß, daß eine Treupflichtklausel der vorliegenden Art einem echten Wettbewerbsverbot nicht gleichgestellt werden kann. Sie beschneidet nicht die Wettbewerbsfreiheit des Ruhegeldempfängers, sondern knüpft an dessen Konkurrenzfähigkeit, soweit sie eine grobe Treuwidrigkeit bedeutet, lediglich das Widerrufsrecht der Beklagten. §§ 74 ff. HGB betreffen hingegen Verbote, die einen echten Unterlassungsanspruch begründen und bei Verletzungen Schadenersatzansprüche auslösen (vgl. Schlegelberger-Schröder, HGB, 4. Aufl., § 74 Anm. 4 b; Staub-Bondi, HGB, Bd. I, 12./13. Aufl., § 74 Anm. 5 a.E. mit § 75 c Anm. 2; Würdinger in RGRK z. HGB, Bd. I, 2. Aufl., § 74 Anm. 12 mit § 75 c Anm. 1). Lediglich mittelbare Behinderungen oder Beeinflussungen fallen nicht darunter. (Vgl. auch RAG ARS 42, 168, das es für zulässig angesehen hat, wenn dem Arbeitnehmer eine Vergütung zugesagt wird für den Fall, daß er Wettbewerb unterläßt; zust.: A.Hueck, aaO, S. 173 f.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 38 II Fußn. 12, S. 252; Grüll, Die Konkurrenzklausel, 2. Aufl., S. 16 Fußn. 9)

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob Tatbestände denkbar sind, in denen eine Treupflichtklausel aus besonderen Gründen wegen Umgehung der zwingenden Vorschriften in §§ 74 ff. HGB für unwirksam zu erklären wäre. Dies könnte z.B. dann der Fall sein, wenn die Klausel im Ergebnis dazu führte, den Ruhegeldempfänger zur Wettbewerbsunterlassung zu zwingen, obgleich die Wettbewerbshandlung in Anbetracht aller Umstände des Falles nicht als treuwidriges Verhalten zu werten wäre (vgl. etwa den Fall ARS 37, 336). Derartige Umstände sind im vorliegenden Fall nicht ersichtlich.

Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß es gegen den Grundgedanken der §§ 74 ff. HGB verstoße, wenn die Beklagte praktisch für ein geringes Ruhegeld die Konkurrenzenthaltung des Klägers erwirke. Es ist vielmehr zu bedenken, daß sich Vorteil und Risiko des Ruhegeldempfängers jeweils entsprechen. Ist das zugesagte Ruhegeld - wie



hier - bescheiden, so ist auch der vom Ruhegeldempfänger im Fall eines Widerrufs hinzunehmende Nachteil nicht größer. Ist ein hohes Ruhegeld zugesagt, ist auch der dem Ruhegeldempfänger drohende Verlust beträchtlich. Dieser muß sich entscheiden, was ihm mehr wert ist: die ihm von seinem früheren Arbeitgeber zustehende Altersversorgung oder der durch eine Wettbewerbstätigkeit zu erzielende Arbeitsverdienst. Es muß ihm zugemutet werden, daß er auf die Versorgungsbezüge verzichtet, wenn er in der Verwertung seiner Arbeitskraft frei sein will (so offenbar auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 52 VII 1 Fußn. 50, S. 488).

3. Die Treupflichtklausel ist auch nicht deshalb zu beanstanden, weil das Ruhegeld ein Teil der dem Kläger zustehenden Arbeitsvergütung wäre, die nicht mit derartigen Beschränkungen verbunden werden dürfte. Es ist zwar richtig, daß Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Teil der Gegenleistung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis sind. Das schließt aber nicht aus, daß die Empfänger solcher Leistungen einer damit verbundenen Bindung unterworfen sind, insbesondere dann, wenn - wie hier - die Ruhegeldzusage von Anfang an mit der Treupflichtklausel versehen war.

4. Dem Widerruf der Ruhegeldzusage durch die Beklagte steht schließlich nicht entgegen, daß sie den Kläger entlassen hat, obgleich dieser bereit war, noch weiter für sie zu arbeiten. Der Kläger hat selbst nicht vorgetragen, daß etwa die nach erreichter Altersgrenze ausgesprochene Kündigung sozial ungerechtfertigt gewesen wäre. Ist aber das Arbeitsverhältnis aus Altersgründen rechtmäßig beendet worden, so muß der Kläger es sich gefallen lassen, wenn die ihm von seiner bisherigen Arbeitgeberin zugesagte Versorgung unter der Bedingung steht, daß er in deren Wirkungsbereich grob treuwidrige Konkurrenztätigkeit unterläßt, und wenn die Beklagte sich auf diese Bedingung beruft (BAG 12, 20



[35] = AP Nr. 1 zu § 139 BGB).

Nach alledem hat die Beklagte die Ruhegeldzahlung zu Recht verweigert; auf ihre Revision mußte deshalb die Klage abgewiesen werden.

gez. Dr. Stumpf Hilger Dr. Gröninger
Dr. Gerh. Meyer Dr. Wagner

