

Aktenzeichen: 3 AZR 550/78

LAG Hamburg - Urteil des BAG vom 18. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk : Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetze: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Unzulässige Rechtsausübung-Verwirkung, §§ 133, 157; BetrAVG § 1 Abs. 1, § 17 Abs. 3 Satz 3

Leitsätze:

1. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Widerruf von Versorgungszusagen wegen grober Treupflichtverletzungen des Arbeitnehmers (zusammenfassend: BAG 20, 298 = AP Nr. 2 zu § 119 BGB) ist unter der Geltung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) nicht mehr uneingeschränkt aufrechtzuerhalten.
2. Verstöße eines Arbeitnehmers können die Verweigerung von Versorgungsleistungen nur noch dann rechtfertigen, wenn sie so schwer wiegen, daß die Berufung auf die Versorgungszusage arglistig erscheint (im Anschluß an BGHZ 55, 274 = AP Nr. 151 zu § 242 BGB Ruhegehalt).
3. Der Einwand der Arglist liegt nahe, wenn eine fristlose Kündigung möglich gewesen wäre, bevor eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar wurde, der Arbeitgeber diese Möglichkeit jedoch nur deshalb nicht rechtzeitig genutzt hat, weil der Arbeitnehmer seine Verfehlungen verheimlichen konnte.
4. Unentschieden bleibt, ob im Hinblick auf § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG ein Arbeitnehmer in einem Vertrag über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf seine unverfallbar gewordene Versorgungsanwartschaft verzichten kann.



3 AZR 550/78

5 Sa 16/77 Hamburg

Verkündet am
18. Oktober 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 11. Januar 1978 - 5 Sa 16/77 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 30. November 1928 geborene Kläger war vom 1. Januar 1962 bis zum 31. Dezember 1975 bei der Beklagten beschäftigt. Nach einem Anstellungsvertrag vom 18. Oktober 1971 hatte er die Stellung eines Vertriebsleiters mit Einzelprokura. Sein Arbeitsverhältnis konnte nur aus wichtigen Gründen mit einer Frist von zwölf Monaten zum Quartalsende gekündigt werden (§ 12 des Anstellungsvertrages). Seine Alters- und Hinterbliebenenversorgung war in den §§ 5 und 6 des Anstellungsvertrages geregelt. Nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit oder bei vorzeitiger Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sollte er ein Ruhegeld in Höhe des zweifachen Gehaltes eines Regierungsrates der Hansestadt Hamburg beziehen. Die Witwenrente sollte dem Gehalt eines Amtmannes, die Waisenrente dem Gehalt eines Inspektors entsprechen. Zeitweise war sogar eine Beteiligung als persönlich haftender Gesellschafter der Beklagten vorgesehen (Schreiben vom 30. November 1970), das wurde jedoch aufgegeben, als sich die Zusammenarbeit nicht reibungslos gestaltete (Schreiben vom 4. Februar 1973). Meinungsverschiedenheiten führten schließlich zu einem Schreiben der Beklagten vom 30. Dezember 1974, das mit "Änderungskündigung" überschrieben war und, soweit es hier interessiert, wie folgt lautete:

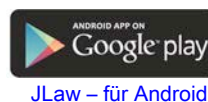
"Ein Rückblick auf die Qualität unserer Zusammenarbeit und das Fazit Ihrer Mentalität als Verkäufer zwingen mich zur Aufkündigung unseres bestehenden Vertragsverhältnisses. Ich habe für Sie eine neue Tätigkeit vorgesehen. Ihr Einkommen will ich entgegenkommenderweise für den Zeitraum der nächsten 1 bis 2 Jahre unangetastet lassen; ebenso den Ort Ihres Wirkens. Sie sollen die Möglichkeit haben, Ihre Vorstellungen über die künftige Tätigkeit mit zu beeinflussen, wobei Sie wissen sollen, daß Ihnen der Sektor inner- und außerbetriebliche Beratung in Sachen System und Verfahren zugedacht ist, Teile des Nachbesserungswesens sowie die Lizenz- und Co-Operationsverträge."

Das Schreiben endete mit dem eindringlichen Appell an den Kläger, seine starke Position nicht zu mißbrauchen, Intrigen und Abwerbungsversuche zu unterlassen und dem Betrieb treu zu bleiben.

- 3 -



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



Im Laufe des Jahres 1975 ergab sich eine umfangreiche Korrespondenz über verschiedene Beanstandungen des Inhabers der Beklagten und Forderungen des Klägers zur künftigen Vertragsgestaltung. Dem Kläger wurde die Prokura entzogen, Anwälte wurden eingeschaltet. Schließlich kam es am 17. Dezember 1975 zu einem Auflösungsvertrag, der wie folgt lautet:

"Abfindungsvereinbarung

Das zwischen der Firma P KG und Herrn R K bestehende Arbeitsverhältnis endet einverständlich am 31. Dezember 1975.

Die Firma P KG zahlt Herrn K für sein Ausscheiden eine Abfindungssumme von DM 120.000,-- (Deutsche Mark Einhundertzwanzigtausend), fällig am 5. Januar 1976 (ein Jahresgehalt), weiterhin DM 60.000,-- (Deutsche Mark Sechzigtausend) als restliche Erfolgs- bzw. Umsatzbeteiligung für die Zeit bis 31. 12. 1975, fällig ebenfalls am 5. 1. 1976.

Damit sind alle gegenseitigen Ansprüche, gleich aus welchem Rechtsgrunde, erledigt. Ausgenommen bleiben die etwaigen gesetzlichen Ansprüche aus dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

Beide Seiten verpflichten sich zur strikten Einhaltung von § 8 des Anstellungsvertrages und dazu, Stillschweigen über die Meinungsverschiedenheiten in der Vergangenheit zu bewahren.

Jede Partei trägt ihre Anwaltskosten."

Mit Schreiben vom 25. Februar 1976 widerrief die Beklagte ihre Versorgungszusage "wegen Verletzung von Treu und Glauben". Zur Begründung wurde angeführt, der Kläger habe sich Verstöße zuschulden kommen lassen, über die sich der Inhaber der Beklagten bereits geäußert habe, deren Aufklärung aber noch nicht abgeschlossen sei. Dieser Widerruf ist Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

Der Kläger hat geltend gemacht, seine Versorgungsanwartschaft sei unverfallbar und auch im Laufe der Auseinandersetzung der Parteien nicht angetastet worden. Die Änderungskündigung vom 30. Dezember 1974 habe lediglich sein Aufgabengebiet betroffen. In der Abfindungsvereinbarung vom 17. Dezember 1975 sei seine Versorgungsanwartschaft unberührt ge-



- 4 -

blieben. Zwar habe der Inhaber der Beklagten schon damals Vorwürfe gegen ihn erhoben, diese jedoch nicht aufrechterhalten können. Deshalb habe man sich geeinigt, Stillschweigen über die Meinungsverschiedenheiten der Vergangenheit zu bewahren. Die neuen Anschuldigungen seien haltlos. Er habe seine vertraglichen Pflichten stets korrekt erfüllt und der Beklagten auch keine Konkurrenz gemacht. Für die Firma I sei er erst seit Januar 1976 tätig. Während des Arbeitsverhältnisses habe er mit diesem Unternehmen nur im Rahmen der geschäftlichen Beziehungen korrekt zusammengearbeitet. Offenbar versuchten ehemalige Mitarbeiter der Beklagten, ihm die Schuld an eigenen Verfehlungen anzulasten.

Der Kläger hat in der ersten Instanz beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger, seiner Ehefrau und seinen Kindern Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Vereinbarung in §§ 5 und 6 des zwischen den Parteien geschlossenen Anstellungsvertrages vom 18. Oktober 1971 in Verbindung mit dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 zu gewähren;
2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Auskunft darüber zu geben, in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Klage fehle das Feststellungsinteresse, weil der Kläger seinen Versorgungsanspruch aufgrund der ihm vorliegenden Auskünfte beziffern könne. Vor allem aber sei ein Versorgungsanspruch nicht gegeben. Die entsprechende Regelung im Anstellungsvertrag vom 18. Oktober 1971 sei bereits durch die Änderungskündigung vom 30. Dezember 1974 beseitigt worden. Da der Kläger keine Kündigungsschutzklage erhoben habe, könne er auf die alte Vertragsfassung nicht mehr zurückgreifen. Außerdem seien alle beiderseitigen Ansprüche im Auflösungsvertrag vom 17. Dezember 1975 erledigt worden. Nur etwaige gesetzliche Ansprüche aus dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung seien offengeblieben. Hingegen habe der

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Kläger für die vertraglichen Ansprüche, die er nunmehr geltend mache, eine Abfindung erhalten. Nur vorsorglich habe die Beklagte mit Schreiben vom 25. Februar 1976 ihre Versorgungszusage widerrufen, weil ihr zahlreiche Vertragspflichtverletzungen und strafbare Handlungen des Klägers nachträglich bekannt geworden seien. Schon vor seinem Ausscheiden habe der Kläger intensiv für die Firma I gearbeitet, die damals eine Geschäftspartnerin der Beklagten gewesen sei und sich jetzt unter dem maßgeblichen Einfluß des Klägers zur Konkurrentin entwickelt habe. Der Kläger habe diesem Unternehmen vertrauliche Geschäftsunterlagen in großem Umfang zugänglich gemacht und dadurch der Firma I erhebliche Wettbewerbsvorteile verschafft. Aufträge, die der Beklagten gegolten hätten, seien auf die Firma I "umgepolt" worden. Reisekosten seiner Tätigkeit für die Firma I habe sich der Kläger von der Beklagten erstatten lassen, indem er diese über den eigentlichen Zweck seiner Reisen getäuscht habe. Auch seien Mitarbeiter der Beklagten vom Kläger abgeworben worden. Zwei Mitarbeitern habe der Kläger sogar Schweigegelder gezahlt. Durch alle diese Vertragsbrüche habe der Kläger die Beklagte so schwer geschädigt, daß deren Existenz gefährdet sei. Zwar habe schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Verdacht bestanden, daß der Kläger für die Firma I arbeite, jedoch seien der volle Umfang dieser Tätigkeit und die Unlauterkeit der Methoden erst nach seinem Ausscheiden in mühsamer Kleinarbeit ermittelt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben, die Auskunftsklage jedoch abgewiesen. Dagegen hat nur die Beklagte Berufung eingelegt. Ihr Rechtsmittel blieb ohne Erfolg. Mit der Revision wehrt sie sich weiterhin gegen die Feststellung eines Versorgungsanspruchs, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

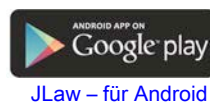
Entscheidungsgründe:

Der Sachverhalt ist noch nicht ausreichend geklärt, soweit sich die Beklagte auf ihren Widerruf wegen einer groben Treupflichtverletzung des Klägers beruft.

I. Der Anstellungsvertrag der Parteien vom 18. Oktober 1971 endete durch Einigung der Parteien am 31. Dezember 1975. Zu dieser Zeit galt das BetrAVG und hatte der Kläger aus dem Vertrag vom 18. Oktober 1971 eine Versorgungsanwartschaft erworben, die gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG nach Ablauf von drei Jahren im Oktober 1974 unverfallbar geworden war; zu dieser Zeit verfügte der Kläger über eine Betriebszugehörigkeit von mehr als zwölf Jahren. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses allein konnte nicht mehr zum Erlöschen seiner Versorgungsanwartschaft führen. Daraus folgt, daß die Änderungskündigung, die die Beklagte mit Schreiben vom 30. Dezember 1974 aussprach und die nach der vereinbarten Kündigungsfrist erst mit Ablauf des Jahres 1975 wirksam werden sollte, die bis dahin erdiente Versorgungsanwartschaft unangetastet lassen mußte.

Nur durch einen Änderungsvertrag hätte die Versorgungsanwartschaft des Klägers aufgehoben oder eingeschränkt werden können. Ein solcher Änderungsvertrag ist jedoch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht angeboten worden. Aus dem Schreiben vom 30. Dezember 1974 ergibt sich, daß die Beklagte nur das Aufgabengebiet des Klägers verändern wollte. Nicht einmal das Einkommen sollte in den nächsten ein bis zwei Jahren angetastet werden. Von der Versorgungsanwartschaft des Klägers ist nicht die Rede. Für eine stillschweigende Aufhebung der Versorgungsregelung fehlt jeder Anhaltspunkt.

Die Revision rügt, einer besonderen Erwähnung der Altersversorgung habe es nicht bedurft, weil das ganze Arbeitsverhältnis insgesamt auf eine neue Grundlage gestellt werden sollte. Das mag zutreffen und den Vorstellungen der Beklagten entsprochen haben. Tatsächlich ist jedoch ein Änderungsvertrag nicht zustandegekommen. Vielmehr haben sich die Parteien geeinigt, das Arbeits-



- 7 -

verhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Dezember 1975 einverständlich enden zu lassen.

II. Der Auflösungsvertrag vom 17. Dezember 1975 hat die Versorgungsanwartschaft des Klägers ebenfalls nicht angetastet. Es kann dahinstehen, ob es rechtlich überhaupt zulässig ist, auf Anwartschaftsrechte in einem Aufhebungsvertrag zu verzichten; gegen eine solche Möglichkeit könnte § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG sprechen. Jedenfalls ist ein solcher Verzicht zwischen den Parteien nicht vereinbart worden. Der Vertrag sieht zwar eine Abfindung vor und bestimmt, daß grundsätzlich alle gegenseitigen Ansprüche erledigt sein sollen. Ausdrücklich ausgenommen wurden aber "etwaige gesetzliche Ansprüche aus dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung". Diese Ausnahme wird vom Landesarbeitsgericht dahin ausgelegt, daß der Bestand der Versorgungsanwartschaft nach dem Anstellungsvertrag vom 18. Oktober 1971 ungeklärt bleiben sollte. Das ergebe sich schon aus dem Wortlaut. Soweit von "gesetzlichen" Ansprüchen die Rede sei, könnten die Parteien nicht an eine gesetzliche Grundlage gedacht haben; vielmehr seien gesetzliche Eingriffe in das Vertragsrecht gemeint. Die Entstehungsgeschichte des Auflösungsvertrages bestätige dies. Die beiden beteiligten Anwälte hätten übereinstimmend ausgesagt, daß die Frage der Unverfallbarkeit nicht abschließend geklärt werden konnte, so daß die Versorgungsanwartschaft insgesamt ungeregelt bleiben sollte. Auch bei der Berechnung der vereinbarten Abfindung habe die Versorgungsanwartschaft keine Rolle gespielt.

Die Revision wiederholt nur die These der Beklagten, der Auflösungsvertrag unterscheide zwischen vertraglichen und gesetzlichen Ansprüchen; nur letztere seien im Auflösungsvertrag offengeblieben. Weil sich das Landesarbeitsgericht auf die Aussagen der Rechtsanwälte Dr. W. und S. berufe, sei die Würdigung des Sachverhalts unvollständig. Die Revision macht nicht deutlich, welche Umstände das Landesarbeitsgericht übersehen haben könnte. Sie wiederholt nur die im Laufe des

- 8 -



Rechtsstreits ständig vertretenen Argumente, die vom Landesarbeitsgericht mit einleuchtender Begründung zurückgewiesen wurden.

III. Hingegen ist nicht auszuschließen, daß die Beklagte ihre Versorgungszusage wegen grober Treupflichtverletzungen des Klägers widerrufen konnte. Soweit das Landesarbeitsgericht den Widerruf mit Schreiben vom 25. Februar 1976 als unwirksam angesehen hat, ist seine Würdigung des Vortrags der Beklagten unvollständig.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß die bisherige Rechtsprechung des erkennenden Senats zum Widerruf wegen grober Treupflichtverletzungen seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) nicht mehr ohne Einschränkungen maßgebend sein kann.

a) Zum früheren Recht hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß ein Arbeitgeber seine Versorgungszusage widerrufen kann, wenn der Arbeitnehmer seine Treuepflichten gröblich verletzt (vgl. BAG 12, 28 [33 ff.] = AP Nr. 1 zu § 139 BGB [zu II der Gründe]; AP Nr. 100 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II, 3 b, cc der Gründe]; BAG 18, 301 [302 ff.] = AP Nr. 109 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 1 der Gründe]). Dabei kam es nicht entscheidend darauf an, ob ein Widerrufsvorbehalt in der Versorgungszusage enthalten war oder ob eine entsprechende Klausel fehlte (AP Nr. 8 und 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 22, 169 [176] = AP Nr. 31 zu § 133 BGB [zu II 1 der Gründe]). Diese Rechtsprechung beruhte auf der Überlegung, daß einem Arbeitgeber nach § 242 BGB nicht zugemutet werden kann, Versorgungsleistungen an einen früheren Arbeitnehmer (oder dessen Hinterbliebene) zu erbringen, wenn dieser seinerseits die ihm obliegenden Treuepflichten gröblich verletzt (BAG 20, 298 [300 f.] = AP Nr. 2 zu § 119 BGB [zu I 1 der Gründe]). Dabei sei zu berücksichtigen, daß aktive Arbeitnehmer bei entsprechenden Pflichtverletzungen ihren Arbeitsplatz und damit regelmäßig auch ihre Versorgungsanwartschaft verlieren. Wollte man bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer besser behandeln, nur weil sie



- 9 -

ihre Pflichtverletzungen mit Erfolg verheimlichen konnten, ergäben sich untragbare Wertungswidersprüche (BAG AP Nr. 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter I 3 der Gründe]).

Diese Begründung läßt sich unter der Geltung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610) nicht uneingeschränkt aufrechterhalten. Allerdings regelt das Gesetz den Widerruf von Versorgungszusagen nicht ausdrücklich. Das ist bewußt unterblieben. Noch der Regierungsentwurf enthielt in § 1 Abs. 5 eine Klarstellung, daß die Regelung der Unverfallbarkeit etwaige vertragliche Kürzungs- oder Widerrufsrechte nicht berührt (BT-Drucksache 7/1281 S. 6). In der Begründung wurde der Widerrufsvorbehalt für Fälle schwerer Treupflichtverletzungen des Arbeitnehmers ausdrücklich erwähnt (BT-Drucksache 7/1281 S. 24). Diese Klarstellung ist auf Vorschlag des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung gestrichen worden, weil sie entbehrlich sei. Eine nähere Regelung der Widerrufsgründe erscheine unzweckmäßig, weil sonst die Weiterentwicklung dieser Materie behindert würde (BT-Drucksache 7/2843 S. 7).

Eine solche Weiterentwicklung ergibt sich zwingend aus der grundlegenden Wertentscheidung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Durch die Anordnung der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften schon nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn bis zwölf Jahren wird der Vergütungscharakter der Versorgungsleistungen stärker betont, als das bisher der Fall war (Hölters, DB 1975, 2179 [2181]; a.A. Höhne, bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 1 Anm. 418). Dem Argument des Senats, auch aktive Arbeitnehmer verlören regelmäßig bei groben Treupflichtverletzungen mit ihrem Arbeitsplatz auch ihre Versorgungsanwartschaft, wird durch § 1 BetrAVG weitgehend die Grundlage entzogen. Ebenso führen das Auszahlungsverbot des § 5 BetrAVG, die Insolvenzsicherung der §§ 7 ff. BetrAVG, aber auch die Einbeziehung der Versorgungsanwartschaften in den Versorgungsausgleich (§ 1587 a Abs. 2 Nr. 3, § 1587 b Abs. 3,

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



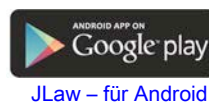
[JLaw – für iOS](#)

§ 1587 f Nr. 3 und Nr. 4 BGB) zu einer starken Verfestigung der Anwartschaften, die als kalkulierbarer Gegenwert für erbrachte Betriebstreue verstanden werden können.

b) 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 läßt. Das ist nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs 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 allerdings 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 Betriebstreue rückblickend wertlos erscheint, weil z.B. 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 sind die Überlegungen des Senats zum inneren Zusammenhang zwischen Verfallbarkeit und Widerrufbarkeit nach wie vor von Bedeutung (vgl. BAG AP Nr. 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu I 3 der Gründe]).

2. Diese Rechtsgrundsätze hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Es hat sie jedoch nicht angewandt.



a) Nach seiner Auffassung reicht der Vortrag der Beklagten für die Annahme eines Rechtsmißbrauchs nicht aus. Bis zum Ablauf der Berufungsbegründungsfrist habe sich die Beklagte nur auf verbotenen Wettbewerb des Klägers berufen, der allein den Arglisteinwand nicht begründen könne. Die Ergänzung des Vortrags in den Schriftsätzen vom 21. Juli 1977 und 25. November 1977 und die beigelegten Unterlagen seien verspätet. Ihre Berücksichtigung führe zu einer unabsehbaren Verzögerung des Rechtsstreits. Deshalb seien auch gerichtliche Hinweise unangebracht gewesen.

Diese Begründung wird von der Revision mit Recht angegriffen. Richtig ist nur, daß der Vortrag der Beklagten zunächst recht allgemein war und Beweisanträge vermissen ließ. Aber schon in der Berufungsbegründung wurden konkrete und schwerwiegende Vorwürfe erhoben, die über die Behauptung verbotener Konkurrenztätigkeit weit hinausgingen. So hat die Beklagte geltend gemacht, der Kläger habe Betriebsgeheimnisse ins Ausland verkauft, "kofferweise" Zeichnungsmaterial der Beklagten im eigenen Interesse veruntreut und wesentliche Vorgänge, die die Firma I betrafen, bewußt verheimlicht. Wenn die Beklagte den wahren Sachverhalt erkannt hätte, wäre das Arbeitsverhältnis fristlos beendet worden, bevor die Versorgungsanwartschaft des Klägers unverfallbar geworden wäre. Zum Beweis wurde Parteivernehmung beantragt und der Zeuge Sc benannt, dessen ladungsfähige Anschrift schon mit dem folgenden Schriftsatz vom 18. Juli 1977 nachgereicht wurde. Dieser Schriftsatz verwies ausdrücklich auf die beigelegte Fotokopie einer Strafanzeige, deren Inhalt und Beweisanträge zum Gegenstand des Parteivortrags gemacht wurden. Im folgenden Schriftsatz vom 21. Juli 1977 wurden dem Kläger zahlreiche Betrugs- und Unterschlagungshandlungen vorgeworfen, die die Beklagte an den Rand des Ruins geführt hätten. Zum Beweis wurden nicht nur die Zeugen Sc, R und J benannt, sondern auch eine Reihe von Urkunden vorgelegt. Weshalb dies alles schon vier Monate vor dem letzten Berufungstermin nicht mehr berücksichtigt werden konnte, ist nicht ersichtlich. Insoweit wird das Verfahren des Landesarbeitsgerichts von der Revision mit Recht gerügt.



b) Dieser Verfahrensfehler wäre unschädlich, wenn die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts richtig wäre. Danach sollen die Verfehlungen des Klägers bei Abschluß des Auflösungsvertrages bekannt gewesen und als erledigt betrachtet worden sein.

In der Tat haben die Parteien am 17. Dezember 1975 offenbar nur noch über den Bestand der Versorgungsanwartschaft gestritten und ihre sonstigen Vorwürfe nicht mehr aufgreifen wollen. Aber ein Verzicht auf die im vorliegenden Rechtsstreit geltend gemachten Widerrufsgründe könnte nur dann in Betracht gezogen werden, wenn die Beklagte die entsprechenden Vorgänge bereits gekannt hätte. Das ist jedoch nicht festgestellt worden.

Das Landesarbeitsgericht beruft sich für seine gegenteilige Ansicht auf zwei Schreiben der Beklagten (vom 30. Oktober und 26. November 1975), in denen der Kläger ermahnt wurde, jede Tätigkeit zugunsten der Firma I zu unterlassen. Daraus ergebe sich, daß die Konkurrenz des Klägers "in großen Zügen" bekannt gewesen sei. Das ist jedoch nicht entscheidend. Schlichte Konkurrenztaetigkeit hätte ohnehin nur die Rechtsfolgen des § 61 HGB ausgelöst, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat. Ein Verzicht auf die Widerrufsgründe könnte nur dann in Betracht kommen, wenn auch die schwerwiegenden Vorwürfe bereits bekannt gewesen wären, die im vorliegenden Rechtsstreit erhoben wurden. Diese Verstöße will die Beklagte erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfahren haben. Deshalb durfte das Landesarbeitsgericht nicht einfach das Gegenteil unterstellen.

3. Wegen der genannten Verfahrensfehler ist das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 565 ZPO). Für das weitere Verfahren kann der Senat keine Hinweise geben, weil das Ergebnis der Beweisaufnahme nicht abzusehen ist. Nur soviel läßt sich bereits jetzt sagen: Sollte sich feststellen lassen, daß der Kläger schon vor Oktober 1974, also vor Eintritt der Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft, schwerwiegende Vertragspflichtverletzungen begangen hat, die nur deshalb nicht zu einer fristlosen Vertragsbeendigung geführt haben, weil sie vom Kläger verheimlicht werden konnten, läge der Einwand der Arglist nahe.