

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Nein

10. Juni 1965

70

-----  
Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 611 Konkurrenzklausel, § 134 Gesetzesumgehung; HGB §§ 74, 74a, 75b, 75d; ArbGG § 72 Streitwertrevision; ZPO § 9

Leitsätze:

1. Es ist nicht ohne weiteres widersprüchlich, wenn die fristlose Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer als unwirksam angesehen wird, während die für die Kündigung angeführten Gründe jedenfalls zusammen mit weiteren Gründen den Wegfall eines Ruhegeldanspruches rechtfertigen. Es kommt insoweit in beiden Fällen auf die Umstände des Einzelfalles an.
2. Die hauptberufliche Konkurrenztätigkeit eines Ruheständlers stellt in aller Regel, jedenfalls aber beim Hinzutreten weiterer den Ruheständler belastender Umstände, eine Treuepflichtverletzung dar, die zum Verlust des Ruhegeldanspruches führt (im Anschluß an BAG 12, 28 = AP Nr. 1 zu § 139 EGB).
3. Der Verzicht des Arbeitgebers auf die Rechte aus einem vereinbarten Wettbewerbsverbot berechtigt den Arbeitnehmer, dem ein betriebliches Ruhegeld zugesagt ist, nach Eintritt in den Ruhestand grundsätzlich nicht, hauptberuflich mit seinem bisherigen Arbeitgeber, der ihm das Ruhegeld versprochen hat, in Wettbewerb zu treten.
4. Ob in der Zusage eines verhältnismäßig geringen Ruhegeldes, dessen Gewährung den Ruheständler praktisch an einer Konkurrenztätigkeit im Verhältnis zu seinem früheren Arbeitgeber hindert, eine Umgehung der zwingenden Vorschriften für Wettbewerbsverbote mit Handlungsgehilfen zu erblicken ist, kann für den Fall dahingestellt bleiben, daß der Ruheständler bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu den sog. "Hochbesoldeten" im Sinne des § 75b HGB gehört hat.
5. Es bleibt unentschieden, ob eine allein als Streitwertrevision statthafte Revision dann unzulässig ist, wenn der vom Arbeits- oder Landesarbeitsgericht auf mehr als 6.000,-- DM festgesetzte Streitwert zwei Klageansprüche umfaßt, die beide keine Zahlungsansprüche sind, während nur einer der Klageansprüche, dessen Wert unter 6.000,-- DM liegt, in die Revisionsinstanz gelangt.

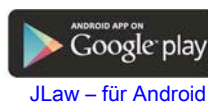
Aktenzeichen: 3 AZR 61/64

Urteil des BAG vom 10. Juni 1965

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 61/64

2 Sa 205/63 Frankfurt/Main

Urteilstenor  
zugestellt am  
10. Juni 1965

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes! 70

## Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß  
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. Juni 1965 durch  
den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundes-  
richterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter  
Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Roßmann und  
Engel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom  
9. Oktober 1963 – 2 Sa 205/63 – wird auf  
Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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  
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der am 21. August 1900 geborene Kläger war seit 1. Juli 1954 als Verkaufsleiter bei der Beklagten angestellt. Auf ein im Anstellungsvertrag vereinbartes Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses leistete die Beklagte im Januar 1960 Verzicht. Mit Schreiben vom 3. Oktober 1960 verpflichtete sich die Beklagte, dem Kläger unter bestimmten Voraussetzungen, u.a. im Falle des Ausscheidens nach Vollendung des 60. Lebensjahres, ein Ruhegeld von jährlich 1.200,-- DM zu zahlen. In Nr. 7 der Ruhegeldzusage ist folgendes bestimmt:

"Der Anspruch auf die obige Pension erlischt, wenn

- a) die Beendigung des Dienstverhältnisses in Ihrem vertragswidrigen Verhalten seine Ursache hat,
- b) Sie während der Dauer des Dienstverhältnisses durch vertragswidriges Verhalten uns einen wichtigen Grund zur Kündigung gegeben haben, dieses Verhalten uns aber erst nach Auflösung des Dienstverhältnisses bekannt geworden ist,
- c) Sie während des Ruhestandes gegen die Interessen der Firma in einer Weise verstoßen, daß uns eine Zahlung nicht mehr zugemutet werden kann."

Am 29. Juni 1961 schloß der Kläger mit einem Wettbewerber der Beklagten auf dem Gebiet der Kunstdärme einen Vertrag, wonach er spätestens am 1. Januar 1962 als selbständiger Handelsvertreter des Konkurrenzunternehmens für ein bestimmtes Gebiet der Bundesrepublik Deutschland tätig werden sollte. Mit der Beklagten verständigte sich der Kläger dahin, daß das Arbeitsverhältnis vorzeitig zum 30. September 1961 beendet wurde. Daraufhin wurde der Beginn seines neuen Handelsvertreterverhältnisses auf den 1. Oktober 1961 bestimmt.

Als die Beklagte am 29. September 1961 zum ersten Mal davon erfuhr, daß der Kläger zu einem ihrer Wettbewerber überwechsle, kündigte sie ihm noch an diesem Tage fristlos und wies gleichzeitig darauf hin, daß damit auch sein Ruhegeldanspruch entfalle.

Über die Klage auf Feststellung, daß die fristlose Kündigung vom 29. September 1961 unwirksam ist, ist in diesem Rechtsstreit durch das Landesarbeitsgericht rechtskräftig zugunsten des Klägers entschieden worden. Die gleichzeitig anhängig gewordene Klage auf Feststellung, daß dem Kläger Pensionsansprüche gegen die Beklagte zustehen, hat das Landesarbeitsgericht, an das die Sache vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Urteil vom 30. Januar 1963 (2 AZR 319/62; veröffentlicht in BAG 14, 72 = AP Nr. 3 zu § 60 HGB) zurückverwiesen worden war, durch das angefochtene Urteil abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers.

### Entscheidungsgründe:

I. Gegen die Statthaftigkeit der Revision bestehen keine Bedenken; der maßgebende Streitwert übersteigt 6.000,-- DM (§ 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG). Dies gilt auch dann, wenn nicht der vom Arbeitsgericht festgesetzte und vom Landesarbeitsgericht nicht geänderte Streitwert von 7.054,50 DM zugrundegelegt wird, weil dieser nämlich für die ursprünglich zwei Klageanträge festgesetzt worden ist, von diesen aber nur die Feststellungsklage über den Ruhegeldanspruch in die dritte Instanz gelangt ist. Der Wert dieser Klage allein würde als sog. Rechtsmittelstreitwert nach anerkannten Grundsätzen in Anlehnung an § 9 ZPO auf den zehnfachen Jahresbetrag, also auf 12.000,-- DM, festzusetzen gewesen sein und damit die Streitwertgrenze für die



Revisionsinstanz übersteigen. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob in einem Fall wie dem vorliegenden, in dem nur der eine von ursprünglich zwei Ansprüchen, die beide keine Zahlungsansprüche sind, in die dritte Instanz gelangt, während noch beim Landesarbeitsgericht über beide Ansprüche entschieden worden ist, für die Statthaftigkeit der Revision der ursprünglich festgesetzte oder der für den in der dritten Instanz anhängig gewordenen Anspruch geltende Streitwert maßgebend ist. Beide Werte (7.054,50 DM und 12.000,-- DM) liegen hier über der Revisionsgrenze von 6.000,-- DM.

II. In der Sache selbst ist dem Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis beizutreten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Nr. 7 a des Ruhegeldversprechens im Anschluß an das in dieser Sache ergangene Urteil des Zweiten Senats dahin ausgelegt, daß nicht jedes "vertragswidrige Verhalten" des Klägers während des bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern nur das vertragswidrige Verhalten in der Bedeutung des wichtigen Kündigungsgrundes zum Wegfall des Ruhegeldanspruches führen soll. Gegen diese Auslegung hat die Revision keine Einwendungen erhoben. Auslegungsfehler sind nicht ersichtlich. Es ist deshalb von diesem Inhalt der Klausel auszugehen.

2. Damit steht aber, da in Nr. 7 b der wichtige Kündigungsgrund ausdrücklich genannt und in Nr. 7 c der wichtige Grund zur Entziehung des Ruhegeldes eindeutig umschrieben ist, zugleich fest, daß es nach der Nr. 7 des Ruhegeldversprechens auf die Zeiten, in denen der wichtige Grund - sei es zur Kündigung mit der Folge des Erlöschens des Ruhegeldanspruches, sei es zur Entziehung des Ruhegeldes - eintritt oder der Beklagten bekannt wird, nicht ankommt. Alle möglichen Fälle sind erfaßt. Stets muß ein wichtiger Grund ge-



geben sein. Während Nr. 7 a den Fall regelt, daß das bestehende Arbeitsverhältnis aus einem in dieser Zeit bekanntgewordenen wichtigen Grund beendet wird, behandelt Nr. 7 b den Fall, daß der wichtige Grund noch während des Arbeitsverhältnisses eingetreten, aber erst nach seiner Beendigung zur Kenntnis des Arbeitgebers gelangt ist. Darüberhinaus will Nr. 7 c den Fall einbeziehen, daß der Kläger als Ruheständler einen wichtigen Grund zur Entziehung des Ruhegeldes gibt.

3. Unter diesen Umständen kann es dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht, wie die Revision beanstandet, bei der Entscheidung über die Pensionsklage (Abschn. II seiner Entscheidungsgründe) möglicherweise nicht alle für und gegen den Wegfall des Ruhegeldanspruches sprechenden Umstände gewürdigt hat, während es dies bei der Prüfung der außerordentlichen Kündigung sehr ausführlich getan hat. Der Senat ist in der Lage, aufgrund des festgestellten Sachverhaltes, der auch im wesentlichen unstreitig ist, eine eigene Gesamtwürdigung vorzunehmen. Dabei ergibt sich folgendes:

a) Entgegen der Ansicht der Revision treffen hier eine ganze Reihe von Umständen zusammen, die je für sich genommen vielleicht kein wichtiger Grund sein mögen, in der Zusammenfassung aber so schwer wiegen, daß es der Beklagten nicht zuzumuten ist, an den Kläger das versprochene Ruhegeld zu zahlen.

Dabei spielt es keine Rolle, daß ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vom 29. September 1961 vom Landesarbeitsgericht nicht anerkannt worden ist. Die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung ist hierbei nach der zusammenfassenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts (Abschn. I letzter Satz der Entscheidungsgründe) nur deshalb verneint worden, weil es der Beklagten, selbst unter Berücksichtigung der noch zu erörternden Vertragswidrigkeiten des Klägers, zuzumuten gewesen ist, das



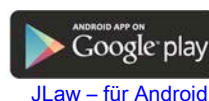
Arbeitsverhältnis den einen Tag bis zum vereinbarten Ende am 30. September 1961, der überdies ein Samstag gewesen ist, fortzusetzen.

Demgegenüber muß für den Ruhegeldanspruch, der vertragsgemäß unmittelbar mit dem Ausscheiden des damals über 60 Jahre alten Klägers am 1. Oktober 1961 entstanden und von der Beklagten auf die Lebenszeit des Klägers, also auf eine voraussichtlich lange Dauer, zu erfüllen war, etwas anderes gelten. Hier wirkt sich die Bindung der Parteien auf lange Sicht zuungunsten des Klägers aus. Denn die bei der Prüfung des wichtigen Grundes zu entscheidende Frage, ob der Beklagten die Zahlung des Ruhegeldes zuzumuten ist oder nicht, muß sich gerade auch darauf erstrecken, in welchem Ausmaß der Arbeitgeber beim Festhalten am Vertrag belastet wird. Diese Belastung würde hier ganz erheblich gewesen sein, weil der Kläger, ohne arbeitsunfähig zu sein, bereits im Alter von 61 Jahren ruhegeldberechtigt geworden wäre.

b) Hiervon ausgehend kommt der Senat zu dem Ergebnis, daß die nachstehend genannten Umstände jedenfalls in ihrer Gesamtheit einen ausreichenden Grund im Sinne des wichtigen Grundes für den Wegfall des Ruhegeldanspruches bilden.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, ohne daß hiergegen Revisionsrügen erhoben worden sind, der Kläger habe bei den Verhandlungen mit der Beklagten über sein vorzeitiges Ausscheiden zum 30. September 1961 mehrfach falsche Angaben über seine beruflichen Absichten gemacht und es insbesondere verneint, zur Konkurrenz gehen zu wollen. An diese Feststellung ist der Senat gebunden.

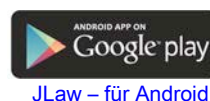
Es folgt daraus, daß der Kläger durch seine unrichtigen Angaben nicht nur das Einverständnis der Beklagten mit seinem vorzeitigen Ausscheiden bekommen hat, sondern auch, da in diesem Zeitpunkt alle ver-



traglichen Voraussetzungen erfüllt waren, vorzeitig, nämlich wenigstens für die drei Monate bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Dezember 1961, den Ruhegeldanspruch erlangt hätte. Wie dieses Verhalten des Klägers strafrechtlich zu würdigen ist, kann hier dahingestellt bleiben. Für das Arbeits- und das anschließende Ruhestandsverhältnis stellt jedenfalls ein solches Verhalten eine erhebliche Belastung dar.

Demgegenüber kann sich der Kläger nicht darauf berufen, daß er über seine künftige Tätigkeit der Beklagten gegenüber nicht zur Aufklärung verpflichtet gewesen sei. Wenn er dieser Meinung war, hätte der die entsprechenden Fragen der Beklagten nicht zu beantworten, insbesondere nicht, wie er dies ja auch nicht getan hat, das Konkurrenzunternehmen, zu dem er überwechselte, zu benennen brauchen. Daß ihm aus einer solchen wahrheitsgemäßen Antwort irgendwelche Gefahren für seinen künftigen Beruf entstanden wären, ist nicht ersichtlich; wohl aber würde er dann nicht sicher auf das Entgegenkommen der Beklagten bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben rechnen können. Wenn er jedoch antwortete, durfte er nicht die Unwahrheit sagen. Dieses mehr auf moralischem Gebiet liegende Fehlverhalten ist ihm bei der Prüfung des wichtigen Grundes anzulasten.

bb) Es kommt hinzu, daß der Kläger noch während seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten Anstalten gemacht hat, den Zeugen V, der das Abbinden von Kunstdärmen für die Beklagte besorgte, für seinen neuen Geschäftsherrn zu gewinnen. Auch wenn es sich dabei um einen einmaligen und dazu noch erfolglosen Versuch des Klägers gehandelt haben sollte, zeigt dieses Verhalten, daß der Kläger entgegen seiner Treueverpflichtung gegenüber der Beklagten seine eigenen und die Interessen seines künftigen Geschäftsherrn wahrgenommen hat. Auch dieser Umstand muß sich zu Lasten des Klägers



auswirken, wenn dazu berücksichtigt wird, daß die Beklagte aus dem ihr noch während des Arbeitsverhältnisses bekanntgewordenen Abwerbungsversuch des Klägers Schlüsse auf das spätere Verhalten des Klägers ihr gegenüber ziehen konnte.

cc) Von besonderem Gewicht ist vor allem die Tatsache, daß der Kläger mit dem 1. Oktober 1961 zu einem Wettbewerber der Beklagten übergewechselt ist, also genau in dem Zeitpunkt, von dem an die Beklagte nach dem Ruhegeldversprechen zur Gewährung des Ruhegeldes verpflichtet gewesen wäre. Wie der Senat schon bei früherer Gelegenheit ausgesprochen hat (BAG 12, 28 / 35 = AP Nr. 1 zu § 139 BGB), kann die hauptberufliche Konkurrenztaetigkeit eines Ruheständlers sich als Treupflichtverletzung darstellen, die zum Verlust des Versorgungsanspruches führt. Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt, ohne daß der Senat wegen des Hinzutretens der übrigen hier erwähnten Umstände abschließend entscheiden muß, ob die Konkurrenztaetigkeit des Klägers für sich allein schon den Wegfall des Ruhegeldes rechtfertigen würde. Wesentlich ist hier die Erwägung, daß es in aller Regel den Grundsätzen von Treu und Glauben widerspricht, den Arbeitgeber auf Ruhegeld in Anspruch zu nehmen, während ihm gleichzeitig Konkurrenz gemacht wird.

Diese Regel gilt im vorliegenden Fall unabhängig davon, daß die Beklagte früher mit dem Kläger ein Wettbewerbsverbot vereinbart, später aber darauf verzichtet hatte. Mit diesem Verzicht hat die Beklagte, als sie ihn erklärte, lediglich zum Ausdruck gebracht, daß dem Kläger nach seinem Ausscheiden eine Wettbewerbstätigkeit nicht verboten und sie dafür auch nicht zur Zahlung der in der Wettbewerbsklausel auf die volle Höhe der zuletzt vom Kläger bezogenen vertragsmäßigen Leistungen festgelegten Karenzentschädigung verpflichtet sein sollte.



Ein Zusammenhang mit dem Ruhegeldanspruch darf daraus aber nicht hergeleitet werden. Als Ruheständler war der Kläger, wie es in Nr. 7 c der Ruhegeldzusage heißt und im übrigen den allgemeinen Grundsätzen von Treu und Glauben im Rahmen eines Ruhestandsverhältnisses entspricht, verpflichtet, nicht in einer Weise gegen die Interessen der Beklagten zu verstoßen, daß dieser eine Ruhegeldzahlung nicht zugemutet werden konnte. In der hauptberuflichen Konkurrenztätigkeit, die der Kläger am 1. Oktober 1961 aufgenommen hat, liegt ein geradezu typischer Fall der Treupflichtverletzung eines Ruheständlers.

Das gilt wegen des Zusammentreffens mit den übrigen gegen den Kläger sprechenden Umstände selbst dann, wenn der Wettbewerber, zu dem der Kläger übergewechselt ist, wegen seines verhältnismäßig geringen Marktanteiles den Betrieb der Beklagten ernstlich nicht bedroht haben sollte, als der Kläger bei der Beklagten ausschied. Es ist nicht so sehr das Wettbewerbsverhältnis zwischen der Beklagten und dem Unternehmen, in das der Kläger eintrat, sondern die Tatsache zu berücksichtigen, daß der Kläger hauptberuflich als selbständiger Handelsvertreter es unternommen hat, mit seinem bisherigen Arbeitgeber in Wettbewerb zu treten.

An dieser Beurteilung der Konkurrenztätigkeit des Klägers ändert sich auch dann nichts, wenn in Betracht gezogen wird, daß das zugesagte Ruhegeld nur den verhältnismäßig niedrigen Betrag von 100,-- DM monatlich ausgemacht, während die Karenzentschädigung aufgrund des vereinbarten Wettbewerbsverbots nach dem Anstellungsvertrag der Parteien monatlich mehr als 2.000,-- DM (Jahreseinkommen des Klägers für 1960 = 27.054,-- DM : 12 = 2.254,50 DM) nach der gesetzlichen Regel (§ 74 Abs. 2 HGB) wenigstens aber mehr als 1.000,-- DM betragen haben würde. Der Gedanke, die zwingenden Vor-



schriften für Wettbewerbsverbote mit Handlungsgehilfen (§ 74a Abs. 2 HGB) zu deren Nachteil dadurch zu umgehen (§ 75d HGB), daß auf dem Weg über ein geringes Ruhegeld praktisch ein Konkurrenzverbot durchgesetzt wird, kann hier schon deshalb nicht durchschlagen, weil der Kläger zur Gruppe der sog. "Hochbesoldeten" im Sinne des § 75 b HGB gehört hat. (Nach Baumbach-Duden, HGB, 16. Aufl., 1964, § 75c Anm. C und §§ 74a, b, c Anm. 2 F, beträgt die in § 75b HGB genannte Gehaltsgrenze etwa 20.800,-- DM jährlich, während die Bezüge des Klägers darüber lagen.) Das mit einem "Hochbesoldeten" vereinbarte Wettbewerbsverbot ist nicht an eine Mindesthöhe der in § 74 Abs. 2 HGB vorgesehenen Entschädigung gebunden (§ 75b Satz 2 HGB). Aus diesem Grunde kann in der Zusage eines verhältnismäßig niedrigen Ruhegeldes, dessen Gewährung den Ruheständler praktisch zur Wettbewerbsenthaltung zwingt, keine Umgehung des zwingenden Rechts für Konkurrenzverbote gesehen werden.

dd) Schließlich kann bei Prüfung des wichtigen Grundes zur Entziehung des Ruhegeldes nicht unbeachtet bleiben, daß der Kläger bei der Beklagten als Verkaufsleiter mit einem hohen Einkommen eine leitende Stellung bekleidet hat. Von einem solchen Angestellten ist in besonderem Maße vorauszusetzen, daß er sich einen klaren Überblick über seine Rechte und Pflichten verschafft. Überschreitet er die ihm gesetzten Grenzen, dann kann er sich auf Unkenntnis in aller Regel nicht berufen. Vielmehr muß er es sich gefallen lassen, daß schon weniger schwerwiegende Fälle des Versagens ihm stärker angelastet werden als Arbeitnehmern in untergeordneter Stellung.



c) Hatte somit die Beklagte aufgrund des Gesamtverhaltens des Klägers und im Hinblick auf seine bei ihr ausgeübte Tätigkeit im Sinne des Ruhegeldversprechens einen wichtigen Grund, dem Kläger das Ruhegeld zu entziehen, dann führt dies zu einem endgültigen Verlust des Versorgungsanspruches. Der Kläger kann die Ruhegeldvereinbarung nicht etwa dadurch wieder aufleben lassen, daß er beispielsweise seine Konkurrenztätigkeit beendet. Dies ergibt sich aus Wortlaut und Sinn der Nr. 7 des Ruhegeldversprechens. Dort ist ausdrücklich ein "Erlöschen" des Pensionsanspruches vereinbart. Damit ist klaggestellt, daß es der Kläger nicht in der Hand haben soll, nachdem einmal die Voraussetzungen für den Wegfall des Ruhegeldanspruches eingetreten sind, durch späteres Wohlverhalten doch noch in den Genuß eines Ruhegeldes zu gelangen (ähnlich schon BAG 12, 28 U 36/7 = AP Nr. 1 zu § 139 BGB). Unter diesen Umständen ist die spätere Entwicklung für die Entscheidung über den Ruhegeldanspruch des Klägers unerheblich. Alle obengenannten gegen den Kläger sprechenden Tatsachen in ihrer Zusammenfassung machen es für die Beklagte auf Dauer unzumutbar, dem Kläger Ruhegeld zu gewähren.

gez. Dr. Stumpf      Frau Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger ist durch Urlaub an der Unterschrift verhindert.  
Dr. Stumpf      Dr. Gröninger

W. Rossmann

R. Engel

