

+

a) Sollen nach dem Anstellungsvertrag Versorgungszusagen bei "freiwilligem Ausscheiden" entfallen, so ist die Freiwilligkeit im Zweifel zu verneinen, wenn der Versorgungsberechtigte die Fortsetzung des auslaufenden Vertrags zu schlechteren als den bisherigen Bedingungen ablehnt.

b) Das Verlangen auf alsbaldige Zahlung einer Versorgungsrente, die vertraglich für den Fall unverschuldeter Entlassung versprochen ist, kann mißbräuchlich sein, wenn sich nach ordentlicher Beendigung des Dienstverhältnisses herausstellt, daß der Versorgungsberechtigte grob gegen seine Dienstpflichten verstoßen hat und dies für den Dienstherrn ein rechtlich durchgreifender Grund gewesen wäre, das Dienstverhältnis mit ihm zu lösen und die Rentenzahlung zu verweigern.

BGH, Urt. v. 9. Juli 1979 - II ZR 125/77 - OLG Düsseldorf
LG Mönchengladbach

BUNDESGERICHTSHOF

IM NAMEN DES VOLKES

II ZR 125/77

URTEIL

in dem Rechtsstreit

Verkündet am
9. Juli 1979
Kaufmann,
Justizobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

des Diplom-Kaufmanns Gert H [REDACTED],
H [REDACTED], K [REDACTED],

Klägers und Revisionsklägers,

- Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. [REDACTED] -

gegen

die RAG R [REDACTED] Aktienbaugesellschaft, M [REDACTED]straße [REDACTED],
M [REDACTED] vertreten durch ihren Aufsichtsrat,
bestehend aus: Franz S [REDACTED] (Vorsitzender), Heinz M [REDACTED]
(stellv. Vorsitzender), Herbert E [REDACTED], Dieter C [REDACTED],
Karl G [REDACTED], Heinrich M [REDACTED], Hans-Wilhelm Pesch, Albrecht
S [REDACTED] und Rolf S [REDACTED],

Beklagte und Revisionsbeklagte,

- Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. [REDACTED] -

Der II. Zivilsenat des Bundesgerichtshofes hat auf die mündliche Verhandlung vom 9. Juli 1979 durch den Vizepräsidenten des Bundesgerichtshofes Stimpel und die Richter Dr. Schulze, Fleck, Dr. Bauer und Dr. Skibbe

für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des 8. Zivilsenats des Oberlandesgerichts Düsseldorf vom 14. Juli 1977 aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen

Tatbestand:

Der 1927 geborene Kläger macht vertragliche Versorgungsansprüche gegen die verklagte Aktiengesellschaft geltend, deren Vorstandsmitglied er seit dem 1. September 1966 war; die Beklagte ist ein gemeinnütziges Wohnungsunternehmen. Der zwischen den Parteien am 23./30. März 1966 geschlossene Anstellungsvertrag endete nach zweimaliger Verlängerung am 31. August 1976. Das ursprünglich auf DM 2.900,-- monatlich vereinbarte Gehalt des Klägers betrug infolge mehrfacher Erhöhungen zuletzt DM 8.100,-- monatlich.



In § 5 des Anstellungsvertrags sicherte die Beklagte dem Kläger eine Versorgung zu, die für den Fall seiner schuldlosen Entlassung wie folgt geregelt ist (Abs. 1 Buchst. c):

"Wenn Herr ... (Kläger) schuldlos entlassen wird (2), so erhält er von der Entlassung ab bis zu seinem Tode eine Rente von 60 % seines letzten Gehaltes. Diese Rente vermindert sich bis zum 65. Lebensjahr um die Nettoeinkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit, freiberuflicher Tätigkeit oder Gewerbebetrieb, soweit diese 100 % der Rente übersteigen. Die anschließende Altersrente vermindert sich um Renten, die er aufgrund anderer Dienstverträge erhält. Öffentliche Renten werden nicht abgezogen."

Laut besonderer Absprache sollten bei der Rentenberechnung Gehaltserhöhungen bis zu DM 800,-- monatlich unberücksichtigt bleiben. Gemäß einer Erläuterung im Vertrag ist "schuldlose Entlassung (oder Nichterneuerung der Bestellung)" dann gegeben, "wenn sie trotz ordnungsgemäßer Geschäftsführung erfolgt, oder ohne daß eine strafbare Handlung vorliegt, die zur Aberkennung des akademischen Grades von Herrn ... (Kläger) führt". Anschließend heißt es in der Erläuterung:

"Bei einem freiwilligen Ausscheiden von Herrn ... (Kläger) werden die Versorgungszusagen hinfällig."

Da der Ablauf des zuletzt gemäß Aufsichtsratsbeschuß vom 2. März 1971 verlängerten Anstellungsvertrags zum 31. August 1976 bevorstand, übersandte der Personalausschuß des Aufsichtsrats der Beklagten dem Kläger mit Schreiben vom 12. Januar 1976 den Entwurf eines neuen Anstellungsvertrags mit einer Laufzeit bis 31. August 1981, in dem ein

monatliches Gehalt von DM 6.000,-- vorgesehen war. In dem Begleitschreiben verwies die Beklagte wegen der Herabsetzung der Bezüge auf ein Gutachten des Verbandes Rheinischer Wohnungsbauunternehmen (Baugenossenschaften und -gesellschaften) e. V. vom 19. Dezember 1975. Dieses stützte sich auf § 12 des Gesetzes über die Gemeinnützigkeit im Wohnungswesen - Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz - (WGG) vom 29. Februar 1940 (RGBl I S. 437), wonach sich die Kosten der Verwaltung und Geschäftsführung in angemessenen Grenzen halten müssen und insbesondere das Unternehmen seinen Organen oder Dritten nicht Vergünstigungen oder Entschädigungen zuwenden darf, die über die in öffentlichen Betrieben üblichen Beträge hinausgehen. Es kam zu dem Ergebnis, daß nach den Verhältnissen der Beklagten im Hinblick auf die bei vergleichbaren Wohnungsunternehmen getroffenen Regelungen für Vorstandsmitglieder "eine Vergütung von monatlich DM 6.000,-- vertreten werden könnte".

In dem sich anschließenden Schriftwechsel teilte der Kläger der Beklagten am 12. Februar 1976 mit, daß er das Angebot nicht annehme, da es in wesentlichen Punkten hinter seinem laufenden Vertrag zurückbleibe. Er sei jedoch bereit, auf der Grundlage des laufenden Vertrags weiter für die Beklagte tätig zu sein. Allenfalls würde er einer begrenzten Senkung des Gehalts und einer zeitlich begrenzten Festschreibung seines derzeitigen Pensionsanspruchs zustimmen, sofern seinen beiden Kindern - sollten diese Vollwaisen werden - längstens bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres ein Teil seines Pensionsanspruchs zugestanden würde. Der Personalausschuß des Aufsichtsrats der Beklagten lehnte seinerseits mit Schreiben vom 17. Februar 1976 die Vorschläge des Klägers ab, da die Gemeinnützigkeit des Unternehmens der Beklagten nicht durch Verträge mit den Vor-

standsmitgliedern gefährdet oder sogar zunichte gemacht werden dürfe. Auch in der Folgezeit kam es zu keiner Einigung. Der Personalausschuß teilte dem Kläger schließlich in einem Schreiben vom 4. März 1976 namens des Aufsichtsrats dessen Beschluß mit, ihn (Kläger) mit sofortiger Wirkung von seinen Vorstandsaufgaben zu entbinden und bis zum Auslaufen seines Dienstvertrags am 31. August 1976 unter Zahlung seiner bisherigen Monatsbezüge zu beurlauben.

Der Kläger macht im vorliegenden Rechtsstreit die Rechte aus der Versorgungszusage in § 5 Abs. 1 c des Anstellungsvertrags geltend, denn er sei schuldlos von der Beklagten entlassen worden. Diese müsse ihm daher mit Wirkung vom 1. September 1976 bis zu seinem Tode eine monatliche Rente von DM 4.380,-- zahlen. Der hierauf gerichteten Klage hat das Landgericht stattgegeben, das Berufungsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger den eingeklagten Anspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

I. Nach dem revisionsrechtlich zugrundezulegenden Sachverhalt erfüllt der Kläger die in § 5 Abs. 1 c des Anstellungsvertrags aufgestellten Voraussetzungen für einen Versorgungsanspruch vom 1. September 1976 an, da die Beklagte seinen am 31. August 1976 ausgelaufenen Anstellungsvertrag ohne sein Verschulden nicht erneuert hat.

1. Die Versorgungszusage ist nicht durch "freiwilliges Ausscheiden" des Klägers hinfällig geworden. Das Berufungsgericht begründet seine gegenteilige Meinung damit, die

Nichtverlängerung des Vertrags sei unter den vorliegenden Umständen als eine freiwillige Beendigung zu werten, weil der Kläger es abgelehnt habe, das Vertragsverhältnis zu Bedingungen fortzusetzen, die bei Abwägung der beiderseitigen Interessen sowohl ihm als auch der Beklagten zumuten gewesen seien. Bei einem Gehaltsangebot in der bisherigen Höhe wäre die Beklagte Gefahr gelaufen, die Anerkennung als gemeinnütziges Unternehmen zu verlieren. Als Organ eines solchen Unternehmens hätte der Kläger diese Zwangslage angemessen berücksichtigen und das im Rahmen des § 12 WGG liegende neue Vertragsangebot der Beklagten, auch wenn es eine Gehaltskürzung um etwa 25 % vorgesehen habe, als annehmbar betrachten müssen. Durch seine ablehnende Haltung habe er aus freiem Entschluß die Vertragsbeziehungen beendet.

Die dem zugrundeliegende Vertragsauslegung ist mit den Grundsätzen der §§ 133, 157, 242 BGB allgemein und dem Charakter einer Versorgungsvereinbarung im besonderen unvereinbar. Der gewöhnliche Sprachgebrauch und die Verkehrsschauung verstehen unter einem "freiwilligen Ausscheiden" außer der Kündigung regelmäßig nur die Weigerung des Dienstverpflichteten, das Dienstverhältnis nach seinem Ablauf zu im wesentlichen gleichen (oder günstigeren) Bedingungen fortzusetzen, nicht aber die Ablehnung eines Vertragsangebots, das dem anderen Teil eine Verschlechterung seiner bisherigen Rechtsstellung und namentlich eine Herabsetzung seiner Bezüge ansinnt. Die Ansicht, eine solche Weigerung sei einem freiwilligen Ausscheiden gleichzusetzen, läuft daher auf eine Erweiterung der vertraglich festgelegten Gründe für eine Versagung der Versorgungsbezüge hinaus, die gerade bei einer typischen Versorgungsregelung, wie sie hier vorliegt, nicht zu rechtfertigen ist.

Der Sinn einer solchen Regelung liegt darin, dem Berechtigten bei Eintritt des Versorgungsfalles durch Erreichen der Altersgrenze, vorzeitige Arbeitsunfähigkeit oder anderweitige,

von ihm nicht veranlaßte Beendigung des Dienstverhältnisses die Aufrechterhaltung einer seiner bisherigen Stellung angemessenen Lebenshaltung zu sichern, nachdem er, nicht zuletzt auch im Vertrauen auf die ihm zugesagte Versorgung, seine Dienste zur Verfügung gestellt hat (BGHZ 61, 31, 35 ff). Dieser Zweck erfordert es, Vertragsbestimmungen, die unter bestimmten Voraussetzungen den Fortfall des Versorgungsanspruchs vorsehen oder ihn beschränken, im Zweifel eng auszulegen. Auch müssen diese Voraussetzungen möglichst genau umschrieben sein, damit sich der Versorgungsberechtigte beizeiten darauf einstellen kann, ob er im Bedarfsfall einigermaßen zuverlässig mit angemessenen Bezügen rechnen darf oder ob er hierfür auf andere Weise Vorsorge treffen muß; denn eine solche Vorsorge ist meist nicht mehr nachholbar.

Diesen Besonderheiten eines Versorgungsanspruchs wird die vom Berufungsgericht vertretene Vertragsauslegung nicht gerecht. Sie macht den Versorgungsanspruch des Klägers von einem so unbestimmten Merkmal wie der "Zumutbarkeit" eines neuen Vertragsangebots abhängig und setzt damit den Kläger der Ungewißheit aus, ob er ein solches Angebot ohne Gefährdung seiner Versorgung zurückweisen durfte oder nicht. Überdies legt sie ihm die Ablehnung von Änderungsvorschlägen zur Last, die zu seinem Nachteil weit aus dem Rahmen der zuletzt vereinbarten Vertragsbedingungen fielen und schon deshalb keinesfalls als Angebot zur Fortsetzung der bisherigen Vertragsbeziehungen anzusprechen waren. Sie sahen nicht nur eine Gehaltskürzung um etwa 25 % vor, sondern darüber hinaus die Ersetzung der zwischen den Parteien bislang geltenden Spannungsklausel - Anpassung des Gehalts an die Entwicklung der Tarifgehälter für die Angestellten der Wohnungswirtschaft (Zusatzvertrag vom 16.8.68, GA S. 325) - durch eine verhältnismäßig vage Überprüfungsabrede (§ 2 Abs. 2 des Neuent-

wurfs), vor allem aber auch eine beträchtliche Minderung der an die Höhe des letzten Gehalts gebundenen Versorgungsbezüge, auf die der Kläger nach § 5 Abs. 1 c des Anstellungsvertrags bereits eine bei vertragstreuem Verhalten nicht mehr entziehbare vertragliche Anwartschaft erworben hatte. Auf solche Bedingungen einzugehen, verpflichtete den Kläger auch nicht der - von ihm sachlich bestrittene - Bescheid des Verbandes Rheinischer Wohnungsunternehmen vom 19. Dezember 1975, der auf die Gültigkeit der bisherigen Vertragsbestimmungen ohne Einfluß war (Urt. d. Sen. v. 5.5.54 - II ZR 130/53, LM GenG § 39 Nr. 1, zu 2). Es kann daher keine Rede davon sein, der Kläger habe, weil er jene neuen Bedingungen abgelehnt hat, aus freiem Entschluß auf eine Vertragsfortsetzung verzichtet (vgl. auch BAG, Urt. v. 26.2.76 - 3 AZR 166/75, WM 1976, 1173, zu 3 b).

Daß die Beklagte bei weiteren Verhandlungen bereit gewesen wäre, über ihr letztes Angebot - Herabsetzung des Monatsgehalts auf DM 6.500,-- und vorläufige "Festschreibung" der Versorgungsrente auf DM 4.380,-- (Klageschrift S. 8) - noch wesentlich hinauszugehen oder gar dem Kläger eine Verlängerung seines Dienstvertrags zu annähernd gleichen Bedingungen wie bisher anzubieten, ist nicht vorgetragen. Es ist daher für die Frage der Freiwilligkeit des Ausscheidens ohne Belang, ob der Kläger mit Recht oder Unrecht seine Teilnahme an solchen Verhandlungen von einem schriftlichen Widerruf der von ihm als ehrenrührig empfundenen Behauptung abhängig gemacht hat, er habe sich ohne Wissen des Aufsichtsrats eine Jahresabschlußvergütung auszahlen lassen.

2. Der Sachverhalt bietet auch keine genügende Grundlage dafür, dem Kläger vorzuwerfen, gerade er habe einen Verstoß

der Beklagten gegen § 12 WGG zu verantworten und deswegen seine Entlassung selbst verschuldet, so daß die Beklagte ihm die in § 5 Abs. 1 c des Anstellungsvertrags versprochene Rente vorenthalten dürfte. Unstreitig hatte der Prüfungsverband bis zu seiner Stellungnahme vom 19. Dezember 1975 die Höhe seines Gehalts nicht beanstandet. Zwar lag den früheren Prüfungsberichten der Anstellungsvertrag von 1966 zugrunde, der noch ein Gehalt von lediglich DM 2.900,-- auswies. Dazu führt das Berufungsgericht aus, der Kläger habe selbst nicht behauptet, daß dem Prüfungsverband sämtliche bis 1975 verabredeten Gehaltserhöhungen bekannt geworden seien. Es vermag aber andererseits auch nicht auszuschließen, daß der Prüfungsverband - worauf die Revision zutreffend hinweist - aus den laufenden Geschäftsberichten der Beklagten zumindest die Gesamthöhe der den beiden Vorstandsmitgliedern jeweils bewilligten Bezüge ersehen konnte und ersehen hat (vgl. § 160 Abs. 3 Nr. 8 AktG). So hält es denn auch für möglich, daß der Prüfungsverband sich mit Rücksicht auf die Verschlechterung der Lage auf dem Bau- und Wohnungsmarkt in den Jahren 1975 und 1976 veranlaßt gesehen habe, strengere Maßstäbe als früher anzulegen. Daraus geht nicht hervor, daß sich dem Kläger bei seinen Gehaltsvereinbarungen mit der Beklagten der Gedanke an einen Verstoß gegen § 12 WGG hätte aufdrängen müssen.

II. Das Berufungsurteil kann daher mit der bisherigen Begründung nicht bestehen bleiben. Die Sache ist jedoch noch nicht zu einer abschließenden Entscheidung reif, weil die Beklagte weitere Tatsachen vorgetragen hat, die das Berufungsgericht bislang nicht gewürdigt hat und von seinem Standpunkt aus auch nicht zu würdigen brauchte und die gegenüber dem Anspruch des Klägers auf Zahlung einer ihm nur bei schuldloser Entlassung vom 1. September 1976 an zustehenden Rente den Einwand des Rechtsmißbrauchs begründen könnten.

7

Mit Schriftsatz vom 22. Juni 1977 hat die Beklagte behauptet, ihr seien inzwischen Vorgänge bekannt geworden, die einer Verlängerung des Anstellungsvertrags mit dem Kläger in jedem Fall entgegengestanden hätten und darum sein Ausscheiden nicht als schuldlos erscheinen ließen. Er habe nämlich während seiner Vorstandstätigkeit, ohne die Zustimmung des Aufsichtsrats einzuholen, für eigene Rechnung in Mönchengladbach 24 Altenwohnungen etwa parallel zu einem Bauvorhaben der Beklagten mit 62 Altenwohnungen in Mönchengladbach-Rheydt gebaut und hierdurch der Beklagten Konkurrenz gemacht. Dabei habe er dieselben Architekten, Bauingenieure und Bauhandwerker beauftragt, die für die Beklagte tätig gewesen seien, und so die Möglichkeit gehabt, unter Hinweis auf die für die Beklagte erteilten Aufträge Vorzugspreise für sein eigenes Bauvorhaben herauszuhandeln.

Würde dieser (vom Kläger bestrittene) Vortrag zutreffen, so hätte der Kläger seine Pflicht zu ordnungsmäßiger Geschäftsführung schon deshalb verletzt, weil er nach § 88 Abs. 1 Satz 2 AktG ohne Einwilligung des Aufsichtsrats im Geschäftszweig der Beklagten keine Geschäfte für eigene Rechnung machen durfte. Nach Art und Umfang seines von der Beklagten geschilderten Bauvorhabens kann darin schwerlich nur eine private - nicht geschäftliche - Betätigung gesehen werden. Überdies hätte der Kläger, wenn er bei diesem Vorhaben unter Ausnutzung von Geschäftsbeziehungen der Beklagten Vorzugspreise erzielt hätte, möglicherweise gegen das Verbot verstoßen, seine Stellung als Vorstandsmitglied der Beklagten ohne Wissen des Aufsichtsrats zum eigenen Vorteil auszuspielen (vgl. Urt. d. Sen. v. 8.5.67 - II ZR 126/65, LM BGB § 626 Nr. 14 = WM 1967, 679).

Zwar hat die Beklagte ihre Entscheidung, das Dienstverhältnis mit dem Kläger auslaufen zu lassen, nicht auf

diese Vorgänge gestützt; sie will davon erst nachträglich erfahren haben. Das Verlangen des Klägers nach alsbaldiger Zahlung einer Versorgungsrente könnte aber mißbräuchlich sein, wenn er durch einen groben Verstoß gegen seine Vorstandspflichten der Beklagten - zunächst ohne ihr Wissen - einen Grund gegeben hätte, das Dienstverhältnis mit ihm zu lösen und die Zahlung der in § 5 Abs. 1 c des Anstellungsvertrags vorgesehenen Rente zu verweigern (Hefermehl in Geßler/Hefermehl/Eckardt/Kropff, AktG § 84 Anm. 118 m.w.N.; vgl. auch BAG, Urt. v. 3.4.70 - 3 AZR 230/69, WM 1970, 1069, zu 3). Ob und wie sich dies auf eine nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BGBl I 3610 - etwa begründete Versorgungsanwartschaft des Klägers auswirken würde (vgl. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG), ist im gegenwärtigen Stadium des Rechtsstreits nicht zu entscheiden.

III. Da es hiernach zu der behaupteten Wettbewerbstätigkeit des Klägers weiterer, für den Ausgang des Prozesses erheblicher Tatsachenfeststellungen bedarf, ist die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Stempel Dr. Schulze Fleck Dr. Bauer Dr. Skibb