

16

BUNDESGERICHTSHOF

IM NAMEN DES VOLKES

II ZR 18/67

URTEIL

Verkündet am

2. Mai 1968

H o i l ,

Justizhauptschretür

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

in dem Rechtsstreit

der Firma I [REDACTED] , U [REDACTED] GmbH, P [REDACTED],
Ö [REDACTED], gesetzlich vertreten durch den Geschäfts-
führer Josef A [REDACTED], P [REDACTED]

Beklagten und Revisionsklägerin,

- Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte Prof. Dr. [REDACTED]
und Dr. [REDACTED] -

gegen

den Kaufmann Willi F [REDACTED] , P [REDACTED],
Ö [REDACTED],

Kläger und Revisionsbeklagten,

- Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. [REDACTED] - .

Der II. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat auf die mündliche Verhandlung vom 2. Mai 1968 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Dr. Kuhn und der Bundesrichter Liesecke, Dr. Schulze, Fleck und Stimpel

für Recht erkannt:

Die Revision gegen das Urteil des 8. Zivilsenats des Oberlandesgerichts Karlsruhe vom 30. Dezember 1966 wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen

Tatbestand:

Der Kläger war alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer der beklagten GmbH, die in P [REDACTED] eine Uhrenfabrik betreibt. Durch Vertrag vom 5. Februar 1964 übertrug er seine Geschäftsanteile zu 80 % an die B [REDACTED] und T [REDACTED] GmbH (im folgenden: Berutreu). Hierbei handelte die Berutreu als Treuhänderin für Rechnung des Fabrikanten Rudolf W [REDACTED], des Inhabers zweier anderer P [REDACTED] Uhrenfabriken (P [REDACTED] Uhren-R [REDACTED] - im folgenden: PUW - und Po [REDACTED]). Dessen Beteiligung sollte nach außen hin nicht in Erscheinung treten, weil die Beklagte hauptsächlich Uhren billiger Preisklassen herstellt und an Versandhäuser, Warenhäuser und den Großhandel vertreibt, während die PUW an Fabriken und die Po [REDACTED] vorwiegend an den Uhrenfachhandel liefern.

Am 6. Februar 1964 schlossen die Parteien einen Anstellungsvertrag ab, wonach der Kläger mit einem Monatsge-

halt von 5 000 DM Geschäftsführer der Beklagten blieb. Nr. 5 des Vertrages bestimmt folgendes:

"Das Anstellungsverhältnis wird bis zum 31.12.1969 geschlossen. In dieser Zeit hat die Firma das Recht, das Anstellungsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 6 Monaten auf das Ende eines Kalenderjahres zu kündigen. In diesem Falle erhält Herr F [REDACTED], ohne Rücksicht auf die Gründe der Kündigung bis zum Ende der Laufzeit des Vertrages ein Gehalt von monatlich DM 2.500,-.

Während der Laufzeit des Anstellungsvertrages kann Herr F [REDACTED] nur aus wichtigen Gründen kündigen. Hat die Firma diesen wichtigen Grund zu vertreten, so erhält Herr F [REDACTED] für die restliche Laufzeit des Vertrages ein monatliches Gehalt von DM 2.500,-.

Wird Herr F [REDACTED] innerhalb der Laufzeit dieses Vertrages arbeitsunfähig - der Nachweis hierfür ist durch Vorlage einer amtsärztlichen Bescheinigung zu führen -, so erhält Herr F [REDACTED] bis zum Vertragsablauf ein monatliches Gehalt von DM 2.500,-. Stirbt Herr F [REDACTED] während der Laufzeit des Vertrages, so erhalten seine Erben bis zum Vertragsende monatlich DM 2.500,-."

Zwischen dem Kläger und Rudolf W [REDACTED] traten alsbald Spannungen auf, in deren Verlauf zunächst der Kläger im März 1964 das Dienstverhältnis kündigte, die Kündigung dann aber wieder zurücknahm. In der Folgezeit kam es zu weiteren Meinungsverschiedenheiten vor allem über die Frage, ob die Beklagte auch weiterhin Uhren-Rohwerke herstellen sollte. Sie führten dazu, daß eine Gesellschafterversammlung der Beklagten vom 21. Oktober 1964 den Kläger als Geschäftsführer abberief. Mit Schreiben vom selben Tag kündigten die neubestellten Geschäftsführer das Anstellungsverhältnis fristlos, weil der Kläger gegen einen Beschluß über die künftige Rohwerkfertigung "ständig Obstruktion getrieben", die Belegschaft der Beklagten in seine Meinungsverschiedenheiten mit den PUW unter Preisgabe der



vertraulich zu behandelnden Geschäftsverbindung einbezogen und durch Inhalt und Form von Briefen an die Geschäftsleitung der PUW eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar gemacht habe. Für die Zeit nach der Kündigung zahle die Beklagte dem Kläger kein Gehalt mehr.

Der Kläger hat die Beklagte (neben hier nicht interessierenden Feststellungsanträgen) auf Zahlung von 36 667 DM (= 5 000 DM monatlich) mit Zinsen für die Zeit vom 21. Oktober 1964 bis 31. Mai 1965 und von monatlich 2 500 DM vom 1. Januar 1966 bis zum 31. Dezember 1969 in Anspruch genommen. Er hält die Kündigung des Anstellungsvertrages als fristlose für unberechtigt und als ordentliche erst zum 31. Dezember 1965 für wirksam.

Die Beklagte hat demgegenüber geltend gemacht, die außerordentliche Kündigung sei durch wichtige und vom Kläger verschuldete Gründe gerechtfertigt gewesen. Darum stehe dem Kläger für die Zeit danach weder das volle noch das geminderte Gehalt zu.

Das Landgericht hat durch Teilurteil die Beklagte verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 21. Oktober 1964 bis zum 31. Mai 1965 18 333 DM (= $7 \frac{1}{3} \times 2\,500$ DM) und für die Zeit vom 1. Januar 1966 bis zum 31. Dezember 1969 monatlich 2 500 DM zu zahlen. Das Oberlandesgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision, die der Kläger zurückzuweisen bittet, erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat zugunsten der Beklagten unterstellt, daß sie durch das Schreiben vom 21. Oktober 1964 den Anstellungsvertrag mit dem Kläger aus wichtigem Grund wirksam gekündigt habe. Es meint aber, die Kündigung habe den Gehaltsanspruch des Klägers mindestens in Höhe von monatlich 2 500 DM für die Zeit bis zum 31. Dezember 1969 unberührt gelassen. Von der Regel, daß mit der Auflösung des Dienstverhältnisses der Anspruch auf Gehalt erlösche, seien die Parteien nämlich nicht nur für die im Vertrag ausdrücklich behandelten Fälle einer ordentlichen Kündigung durch die Beklagte oder einer von ihr zu vertretenden außerordentlichen Kündigung durch den Kläger, sondern auch für den Fall abgewichen, daß die Beklagte gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grund kündigt. Nr. 5 des Anstellungsvertrags sei dahin auszulegen, daß der Kläger den Anspruch auf das herabgesetzte Gehalt von 2 500 DM nicht in jedem Fall einer von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung aus wichtigem Grund habe verlieren sollen, sondern nur dann, wenn ihm ein erhebliches, grobes, schwerwiegendes Verschulden zur Last falle. Einen solchen Sachverhalt habe die Beklagte nicht dargelegt.

Diese Ausführungen sind rechtlich einwandfrei.

1. Sachlich-rechtlich macht die Revision erfolglos geltend, eine Vereinbarung, wie sie das Berufungsgericht angenommen hat, bedeute eine unzulässige Einschränkung des außerordentlichen Kündigungsrechts nach § 626 BGB. Zwar trifft es zu, daß das beiderseitige Recht zur Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund unabdingbar ist. Das schließt aber nicht die Möglichkeit aus, die Folgen einer solchen Kündigung vertraglich zu regeln, z. B. ein

Vorstandsmitglied oder einen Geschäftsführer auch oder gerade für den Fall fristloser Entlassung wirtschaftlich zu sichern. Nur darf eine solche Vereinbarung keinen Anreiz zu ungetreuem oder vorsätzlich schädigendem Verhalten bieten oder den Dienstberechtigten geldlich so stark belasten, daß hierdurch seine Entschliebungsfreiheit bei Abwägung aller Umstände unzumutbar beeinträchtigt wird (BGHZ 8, 348, 360, 367; 12, 337, 342). Deshalb bestehen grundsätzlich keine Bedenken gegen die Gültigkeit einer Vereinbarung, wonach selbst bei einer Kündigung aus wichtigem Grund der Entlassene Anspruch auf eine angemessene Versorgung haben und diesen Anspruch nur dann verlieren soll, wenn er die Entlassung durch eine grobe Pflichtverletzung verschuldet hat.

So hat der Senat es als zulässig angesehen, einem Vorstandsmitglied eine Pension in Höhe der halben Tätigkeitsvergütung für den Fall zuzubilligen, daß die fristlose Entlassung aus einem anderen als den in § 72 HGB aufgeführten Gründen beruht (BGHZ 8, 348, 367). Solche und ähnliche Vertragsklauseln sind erst recht mit dem Gesetz vereinbar, wenn es sich nicht um den Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds einer Aktiengesellschaft handelt, bei dem die Entschliebungsfreiheit der Gesellschaft durch die zwingenden Vorschriften des § 84 AktG besonders geschützt ist, sondern um den Geschäftsführer einer GmbH. Die Beklagte hat ihre Verpflichtung, dem Kläger nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses das halbe Gehalt weiterzuzahlen, als eine "Art Pensionszusage" bezeichnet (Schriftsatz vom 20.1.1965 S. 14). Wenn sie diese Zusage unter Umständen selbst bei Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes erfüllen muß, so kann hierin eine unzumutbare Beschränkung ihrer Kündigungsfreiheit um so weniger gesehen werden, als

die Leistung im Gegensatz zu einer gewöhnlichen Versorgungsrente auf höchstens etwa 6 Jahre befristet ist.

Die von der Revision angezogene Entscheidung RGZ 75, 234 betrifft einen Sachverhalt, der wesentlich anders liegt als der hier zu entscheidende.

2. Vergeblich rügt die Revision weiterhin, das Berufungsgericht habe bei der Vertragsauslegung den Sachverhalt rechtlich fehlerhaft gewürdigt und wesentliche Tatsachen übersehen.

a) Das Berufungsgericht hat sich vor allem darauf gestützt, daß nach dem vorliegenden Schriftwechsel und den Zeugenaussagen der Kläger bei den Vertragsverhandlungen entscheidendes Gewicht auf die Frage gelegt habe, ob ihm auch bei einer fristlosen Kündigung durch die Beklagte das herabgesetzte Gehalt zustehe. Auf seine Frage, was denn als wichtiger Grund für eine solche Kündigung in Betracht komme, habe ihm der Prokurist der Berutreu drei Beispiele genannt: Daß er silberne Löffel stehle, dem Inhaber der FUV vor versammelter Mannschaft eine Ohrfeige gebe oder seine Tätigkeit für die Beklagte grundlos einstelle. Erst nachdem auf diese Weise klargestellt worden sei, daß nur in solchen krassen und mit Sicherheit nicht eintretenden Fällen einer groben schuldhaften Pflichtverletzung jeglicher Gehaltsanspruch entfallen solle, habe sich der Kläger damit zufrieden gegeben, daß seinem ursprünglichen Wunsch, in allen Fällen seines vorzeitigen Ausscheidens einen Teil seines Gehalts weiterzubeziehen, nicht voll entsprochen worden sei. Man sei sich hiernach einig gewesen, daß nur Gründe von ähnlichem Gewicht wie die beispielhaft erwähnten zum gänzlichen Fortfall des Gehaltsanspruchs führen, und daß namentlich bloße Meinungsverschiedenheiten über die Geschäftsführung hierzu nicht ausreichen sollten.

Entgegen den Ausführungen der Revision verletzt diese Beweiswürdigung weder die Denkgesetze, noch ist sie sonst rechtlich zu beanstanden. Wenn die Vertragsschließenden zwischen Gründen für eine außerordentliche Kündigung und solchen, die darüber hinaus den Gehaltsanspruch ausschließen sollen, nicht ausdrücklich unterschieden haben, wie auch das Berufungsgericht gesehen hat, so läßt sich das zwanglos damit erklären, daß eine besondere Vereinbarung über das außerordentliche Kündigungsrecht der Beklagten entbehrlich war, weil sich ein solches Recht bereits aus der zwingenden Vorschrift des § 626 BGB ergab. Dies hinderte das Berufungsgericht aber nicht an der Feststellung, die Parteien hätten für den völligen Wegfall der Bezüge strengere Anforderungen vereinbart als für die außerordentliche Kündigung selbst.

In diesem einschränkenden Sinn durfte das Berufungsgericht auch die bei den Vertragsgesprächen angeführten Beispiele verstehen. Denn solche Beispiele dienen häufig dazu, einen zunächst allgemein umschriebenen Tatbestand nicht nur zu verdeutlichen, sondern auch zu begrenzen. Zu Unrecht vermißt die Revision bei jenen drei Beispielen gemeinsame Züge. Das Berufungsgericht hat das Gemeinsame darin gesehen, daß es sich durchweg um grobere schuldhaft Verstöße handele, die nicht unmittelbar mit Fragen der Geschäftsführung zusammenhängen und bei denen der Kläger sicher gewesen sei, daß sie nicht vorkommen würden. Hiergegen ist rechtlich nichts einzuwenden.

b) Einen weiteren Anhaltspunkt für eine weitherzige Auslegung des Versprechens, dem Kläger bis zum vorgeschenen Vertragsende die Hälfte seines Gehalts weiterzuzahlen, hat das Berufungsgericht darin gefunden, daß der Kläger sich

in Nr. 6 des Anstellungsvertrages verpflichtet hatte, während der Laufzeit des Vertrages - auch bei vorzeitiger Einstellung der Tätigkeit - und während fünf Jahren nach Beendigung des Vertrages keinen Wettbewerb zu treiben. Damit hat das Berufungsgericht die Interessen abgewogen, wie es bei einer Vertragsauslegung notwendig ist. Entgegen der Revision durfte es hierbei in einer großzügigen Fortzahlung eines Teils der Bezüge selbst bei fristloser Entlassung, ausgenommen bei besonders schweren Pflichtverletzungen, einen angemessenen vertraglichen Ausgleich dafür sehen, daß der Kläger, der durch die unterschiedlichen Kündigungsbedingungen ohnehin rechtlich benachteiligt war, überdies durch ein Wettbewerbsverbot noch für längere Zeit nach seinem Ausscheiden gebunden bleiben sollte.

c) Schon die vorstehend erörterten Gründe tragen die tatrichterliche Vertragsauslegung. Es kommt daher nicht mehr auf die beiläufige Erwägung des Berufungsgerichts an, für diese Auslegung spreche auch, daß der Betrag von monatlich 2 500 DM "ohne Rücksicht auf die Gründe der Kündigung" zu zahlen sei, wie der Vertrag bei der Regelung der Folgen einer "normalen Kündigung" ausdrücklich hervorhebe. Ob diese Erwägung denkgesetzlich unhaltbar ist, wie die Revision meint, kann offenbleiben.

3. Das Schwergewicht der Revision liegt in den Angriffen gegen die Annahme des Berufungsgerichts, die von der Beklagten vorgebrachten Kündigungsgründe ließen weder einzeln noch zusammengekommen ein dermaßen schweres Verschulden des Klägers erkennen, wie es nach Ansicht des Berufungsgerichts erforderlich wäre, um den Anspruch des Klägers auf das ermäßigte Gehalt auszuschließen. Insoweit kann der Senat nur nachprüfen, ob sich das Berufungsgericht in einen Widerspruch zu seiner Vertragsauslegung gesetzt

16

hat. Das ist nicht der Fall. Die Auffassung des Berufungsgerichts, das, wenn auch bedenkliche, Verhalten des Klägers reiche insgesamt als Grund für die Versagung der Bezüge im Sinne des Vertrages nicht aus, hält sich noch im Rahmen vertretbarer tatrichterlicher Würdigung. Die Revision muß sich darum hinnehmen.

Dr. Kuhn

Liesecke

Dr. Schulze

Fleck

Stempel