

Für das Nachschlagewerk

27

Gesetz: UmstG § 27; BGB § 242.

2364 067

Rechtssatz:

- 1.) Die Kündbarkeit eines Anstellungsvertrags ist nach dem Zeitpunkt der Kündigungserklärung zu beurteilen. Ein Vertrag, bei dem die Kündigungsmöglichkeit erst später als dieser Zeitpunkt eintritt, ist unkündbar.
- 2.) Kündigung aus wichtigem Grund:
Die geltend gemachten Gründe sind nur insoweit nachzuprüfen, ob sie überhaupt eine fristlose Kündigung rechtfertigen können.
- 3.) Verstoß der Kündigung gegen Treu und Glauben.

Aktenzeichen: II ZR 76/51

Urteil vom 30. Oktober 1951

OLG Düsseldorf

II ZR 76/51

V e r k ü n d e t
am 30. Oktober 1951

H i r t h,
Justizangestellter
als Urkundsbeamt
der Geschäftsstelle.

I m N a m e n d e s V o l k e s

In dem Rechtsstreit

der Firma Gebr. K [REDACTED] GmbH in V [REDACTED], Kreis
L [REDACTED], vertreten durch ihren Geschäftsführer Werner
E [REDACTED] in V [REDACTED],

Beklagten, Berufungsklägerin
und Revisionsklägerin,

-Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. [REDACTED] -

g e g e n

den Geschäftsführer Heinrich F [REDACTED] in V [REDACTED]
D [REDACTED] str. [REDACTED],

Kläger, Berufungsbeklagten
und Revisionsbeklagten,

-Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. [REDACTED] -

hat der II. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs auf die
mündliche Verhandlung vom 27. Oktober 1951 unter Mit-
wirkung des Senatspräsidenten Dr.Center und der Bundes-
richter Dr.Drost, Dr.Haidinger, Dr.Benkard und Dr.Kuhn
für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des 2. Zivilsenats des Oberlandesgerichts in
Düsseldorf vom 3. April 1951 wird auf Kosten
der Beklagten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist am [REDACTED] 1880 geboren. Seit 1. Oktober 1895 arbeitete er im Dienst der Beklagten, die damals eine Einzelfirma oder Personengesellschaft gewesen ist und erst 1930 in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung umgewandelt wurde. Der Kläger war zunächst Handlungslehrling, dann Handlungsgehilfe, später Prokurist und seit 1930, der Umwandlung des Unternehmens, der alleinige Geschäftsführer der Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Im Juli 1940 ist ein neuer Anstellungsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten geschlossen worden. Nach dessen § 3 wurde das Monatsgehalt des Klägers von bisher 650 RM auf 800 RM erhöht und dem Kläger ausserdem eine Tantieme von $\frac{5}{7}$ aus 10 % des 25.300 RM übersteigenden bilanzmässigen Reingewinns zugesichert. Zur Auszahlung dieser Tantieme ist es in den letzten Jahren vor Eintritt des Streitfalls nicht mehr gekommen. Im Vertrag wurde dem Kläger ausserdem eine lebenslängliche Rente zugesichert auf Grund folgender Bestimmungen des Vertrages:

"§ 4. Falls Herr F [REDACTED] vor Erreichung des 68. Lebensjahres arbeitsunfähig werden oder nach Vollendung des 68. Lebensjahres infolge Kündigung ausscheiden sollte, so erhält er eine lebenslängliche Rente in Höhe von $\frac{2}{3}$ des zuletzt von ihm bezogenen Gehalts. Stirbt Herr F [REDACTED], so erhält seine Ehefrau, solange sie sich nicht wieder verheiratet, die halben Rentenbezüge ihres Mannes als lebenslängliche Rente. Eine Revision dieser Rentenzusage mit dem Ziel der Senkung oder des Fortfalls soll nur in Frage kommen, wenn die Rentabilitäts- oder Vermögenslage der Firma dies dringend erfordern."



Ferner bestimmt § 7 des Vertrages:

"Die Stellung des Herrn F. ist beiderseits nur aus einem wichtigen Grund kündbar, solange er das 68. Lebensjahr nicht vollendet hat. Mit Erreichung dieses Lebensalters kann das Dienstverhältnis beiderseits jederzeit mit einer halbjährlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. "

Zu § 6 des Vertrags hatte sich die Beklagte verpflichtet, dem Kläger im Fall der Erkrankung das volle Gehalt bis zur Höchstdauer von 6 Monaten zu zahlen.

Nach der Währungsumstellung vom 20. Juni 1948 hat die Beklagte durch Schreiben vom 30. August 1948 dem Kläger das Vertragsverhältnis mit Wirkung zum 30. September 1948 gekündigt. Sie stützte sich dabei auf § 27 UmstG. Dem Kläger ist dieses Schreiben, wie anzunehmen ist, am 31. August 1948 zugegangen. Am 1. September 1948 erlitt er einen Schlaganfall mit rechtsseitiger Lähmung der Hand und des Beines. Die Folgen dieses Schlaganfalls hat der Kläger zwar äußerlich überwunden, ist aber nach den vom Berufsrichter eingeholten ärztlichen Gutachten und der Feststellung im Urteil seitdem dauernd arbeitsunfähig.

Die Beklagte hat nach anfänglichem Sträuben den Kläger das volle Gehalt von monatlich DM 800 bis zum 31. März 1949 bezahlt. Alsdann hatte sie auf Grund einer einstweiligen Verfügung des Oberlandesgerichts Düsseldorf (Urteil vom 20. Dezember 1949) vom 1. April 1949 an monatlich DM 200 an den Kläger zu zahlen. Im einzelnen sind die Zahlungen der Beklagten an den Kläger nicht geklärt.

Der Kläger hat, gestützt auf § 4 und § 7 des Anstellungsvertrages, die Zahlung des vollen Ruhegehalts in Anspruch genommen und mit dem schließlich beim Landgericht neu gefaßten Antrag begehrt,

die Beklagte zu verurteilen,

- a) an ihn für die Zeit vom 1. April 1949 bis zu seinem Tode eine Rente von 533,54 DM am ersten eines jeden Monats, erstmals am 1. Mai 1949 zu zahlen,
- b) an seine Ehefrau für die Zeit nach seinem Tode bis zum Tode seiner Ehefrau eine Rente von monatlich 266,67 DM, fällig am ersten eines jeden Monats, erstmals fällig am ersten des auf den Tod des Klägers folgenden Monats, zu zahlen.

Er fordert das Ruhegehalt für sich in der vertraglichen Höhe von $\frac{2}{3}$ seines letzten Gehalts von monatlich DM 800 (jährlich 9.600 DM) und für seine Ehefrau für die Zeit nach seinem künftigen Tode eine Monatsrente von 266,67 DM gleich $\frac{1}{3}$ des letzten Monatsgehaltes. Er erkennt den § 27 UmstG nicht für anwendbar, nimmt aber die Lösung des Arbeitsverhältnisses auf Grund seiner in unmittelbarem Anschluß an die Kündigungserklärung der Beklagten eingetretenen Arbeitsunfähigkeit in Verbindung mit der Vollendung seines 63. Lebensjahres (20. November 1948) in Anspruch.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält § 27 UmstG für anwendbar und auf Grund dieser bestimmten gesetzlichen Anordnung alle Ansprüche des Klägers auf Ruhegehalt für erloschen. Die Erkrankung des Klägers und die danach eingetretene Arbeitsunfähigkeit - die sie in den Vorinstanzen bestritten hatte - ändere die Rechtslage nicht. Nachdem die Kündigung auf Grund

des § 27 UmstG das Anstellungsverhältnis am 30. September 1948 beendet habe, könne der Kläger weitere Ansprüche nicht mehr erheben, besonders nicht solche auf Ruhegehalt. Die Beklagte trägt weiter vor, sie habe auch einen wichtigen Grund zur Kündigung gehabt. Der Kläger habe keineswegs die grossen Verdienste um ihr Unternehmen, die er sich beilege. Im einzelnen trägt die Beklagte die Gründe für eine fristlose Entlassung des Klägers eingehend vor. Ihren Einwand, mit Rücksicht auf ihre verschlechterte Rentabilitäts- und Vermögenslage sei sie zu einer Herabsetzung des Ruhegehalts berechtigt, hat sie im Berufungsverfahren fallen gelassen.

Das Landgericht hat die Beklagte nach den Klaganträgen verurteilt.

Auf die von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Oberlandesgericht Beweis angeordnet und Zeugen gehört; ausserdem nach Vernehmung der behandelnden Ärzte des Klägers Dr. A. [REDACTED] sen. und Dr. Hans-Peter A. [REDACTED] Gutachten der Augenklinik, der Nervenklिनик und der Medizinischen Klinik der Universität K. [REDACTED] eingeholt.

Die Beklagte hat im Berufungsverfahren ein Ruhegehalt in Höhe von 300 DM für den Kläger und ein Witwengeld von 150 DM für die Zeit nach seinem Tode an seine jetzige Ehefrau anerkannt und die Klage nur noch in Höhe des Mehrbetrags von 233,33 DM für den Kläger und 116,67 DM für die künftige Witwe bekämpft. Das Oberlandesgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das landgerichtliche Urteil zurückgewiesen.

Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten,

mit der sie beantragt,

unter Aufhebung des angefochtenen Urteils nach den Schlußanträgen der Beklagten in der Berufungsinstanz zu erkennen, hilfsweise, die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten auf ihre Kosten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

1.) Die Kündigung der Beklagten stützt sich auf § 27 des Umstellungsgesetzes, der nach seinem Wortlaut nur für kündbare Verträge gilt. Für die Frage der Kündbarkeit ist auf den Zeitpunkt abzustellen, zu dem die Kündigungserklärung abgegeben wurde, denn in diesem Zeitpunkt tritt die Rechtsgestaltung durch den Willensentschluß des kündigenden Vertragsteiles ein. Hier mußte daher am 30. August 1948 der Vertrag kündbar gewesen sein, um die Anwendung des § 27 UmstG zu ermöglichen. Nach § 7 des Vertrages war aber der Anstellungsvertrag des Klägers erst kündbar, nachdem er das 68. Lebensjahr vollendet hatte; bis dahin war eine Kündigung nur aus wichtigem Grund zulässig. Infolgedessen hätte die Beklagte frühestens nach dem 20. November 1948, d.h. dem 68. Geburtstag des Klägers mit Einhaltung einer Frist von sechs Monaten kündigen können. Also hat am 30. August 1948 ein kündbares Anstellungsverhältnis nicht bestanden und damit scheidet die Anwendbarkeit des § 27 UmstG von vornherein aus. Der Senat schließt sich der im Arbeitsrecht und namentlich der arbeitsrechtlichen

Rechtsprechung geltenden Auffassung an, wonach es für die Frage der Kündbarkeit eines Dienstvertrages (Arbeitsvertrages) auf den Zeitpunkt der Kündigung ankommt (vgl. Staudinger-Nipperdey, EGB 10. Aufl. § 624 Abs. 14, 15; Binder-Wetter-Reinbothe, Währungsgesetze § 27 Abs. 3; Harmening-Duden, Währungsgesetze § 27 UmstG Abs. 2). Hier- nach kommt es nicht mehr darauf an, ob die vereinbarten Bezüge des Klägers die im 2. Satz des § 27 UmstG aufgestellte Grenze von 800 DM überstiegen oder nicht, so daß der Standpunkt des Klägers, er bliebe unter der dort festgelegten Grenze, keiner Erörterung bedarf. Ebenso wenig bedarf es einer Prüfung, ob das Vertragsverhältnis überhaupt im Sinn des § 27 UmstG ein Arbeitsvertrag war.

2.) Da dem Kläger erst nach Vollendung des 68. Lebensjahres ein Ruhegehalt zustehen sollte, oder nach dem Eintritt der Dienstunfähigkeit vor diesem Zeitpunkt, hatte er während des laufenden Vertrages und während des Bezugs des festen Gehalts nur eine Anwartschaft auf das Ruhegehalt erlangt, aber noch keinen Anspruch. Der Anspruch entstand erst mit dem Eintritt der tatsächlichen Voraussetzung für die Gewährung des Ruhegehalts. Der Berufungsrichter nimmt zutreffend an, der Anspruch auf Ruhegehalt sei am 1. September 1948 entstanden und zwar infolge der dauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers, die durch den Schlaganfall vom gleichen Tage entstand.

Nun hat die Beklagte das laufende Gehalt des Klägers im Sinne des § 6 Satz 1 des Vertrages auf die Höchstdauer von 6 Monaten, nämlich bis 31. März 1949, bezahlt. Der Vertrag sieht vor, daß bei länger dauernder Krankheit über 6 Monate hinaus der Fall der Rentenzahlung eintritt,

und zwar entweder bis zur Wiederherstellung des Klägers oder dauernd. Gemäß § 6 Satz 2 des Vertrages sollte der Kläger in den Genuß des Ruhegehalts spätestens am 1. April 1949 treten, vorausgesetzt, daß seine dauernde Arbeitsunfähigkeit feststand. Da diese nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsurteils vorliegt, ist der Anspruch auf Zahlung des Ruhegehalts spätestens am 1. April 1949 entstanden. Einer besonderen Erklärung des Klägers bedurfte es nicht, vielmehr trat sein Recht auf Zahlung des Ruhegehalts ohne weiteres ein. Der abweichende Standpunkt der Revision ist abzulehnen, die Auffassung des Berufungsgerichts trifft zu. Die Klage begehrt mit Recht das Ruhegehalt vom 1. April 1949 an.

3.) Die Beklagte stützt ihre Kündigung ausserdem auf wichtige Gründe, die sie in einzelnen im Schriftsatz vom 4. August 1949 dargelegt hat. Zunächst hat sie diese wichtigen Gründe zur Lösung des Vertragsverhältnisses bei Erklärung der Kündigung vom 30. August 1948 nicht herangezogen, auch später, vor Erhebung der Klage, nicht geltend gemacht. Sie selbst war in dem der Kündigung vorangegangenen Briefwechsel bereit, über die Höhe des Ruhegehalts mit dem Kläger zu verhandeln. Während der ganzen jahrzehntelangen Dienstzeit des Klägers hat sie sich auf wichtige Gründe zur Lösung des Vertragsverhältnisses nicht gestützt. Schon danach ist ihrem jetzigen Vorbringen rechtlich die Anerkennung zu versagen (Staudinger-Nipperdey § 626 Anm 26).

Wichtige Gründe sind nach fester Lehre und Rechtsprechung nur insoweit im Revisionsverfahren nachprüfbar, als es sich um die Frage handelt, ob die angeführ-

ten Tatsachen überhaupt einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen können (Palandt 9. Aufl § 626; Staudinger-Nipperdey 10. Aufl § 626 Anm 26; RGRK (9) § 626 Anm 1 S 378; Planck-Greif 4. Aufl § 626 Anm 3 a S 998; RGZ 148, 57). Der Berufungsrichter hat die von der Beklagten geltend gemachten Gründe als nicht ausreichend erachtet. Er hat zu den zeitlich nach der Erklärung der Kündigung eingetretenen angeblichen wichtigen Gründen auf Grund der Beweisaufnahme festgestellt, daß der Kläger sich eines die Beklagte schädigenden Verhaltens nicht schuldig gemacht hat. Hier handelt es sich um eine reine Tatfrage. Die Angriffe der Revision hiergegen sind nicht stichhaltig und liegen zudem auf dem Tatsachengebiet. Zu der zweiten Gruppe von Verfehlungen des Klägers gemäß dem Schriftsatz vom 4. August 1949 sagt der Berufungsrichter mit Recht, daß diese Tatsachen schon lange vor dem hier maßgebenden Ereignis zurückliegen und bei ihrem Eintritt die Beklagte keine Folgerungen daraus hergeleitet hat. Diese vermeintlich wichtigen Gründe sind daher verspätet geltend gemacht und nicht zu beachten (Staudinger-Nipperdey § 626 Anm 40; Palandt § 626 Anm 2 a). Weiter hält der Berufungsrichter diese Gründe nicht für schwerwiegend genug, um die fristlose Lösung dieses jahrzehntelang bestandenen Vertragsverhältnisses zu rechtfertigen. Dabei handelt es sich um eine reine Tatsachenwürdigung, die im Revisionsverfahren nicht nachprüfbar ist. Wenn die Beklagte das Verhalten des Klägers bei den einzelnen im genannten Schriftsatz vorgebrachten Meinungsverschiedenheiten ernstlich beanstandete, hätte sie den Kläger abmahnen sollen.

Das ist nach ihrem Vorbringen nicht geschehen, vielmehr beschränkt sie sich auf die Wiedergabe der Zerwürfnisse zwischen dem Kläger und dem jetzigen Geschäftsführer Wilhelm K. Die Währungsänderung schließlich, die der Berufungsrichter als möglichen Grund zur Lösung des Vertrages heranzieht, konnte ebenfalls die fristlose Kündigung nicht rechtfertigen. Zudem hat die Beklagte nur den Kapitalverlust geltend gemacht, den sie durch die Währungsänderung erlitt, nicht aber die Verringerung ihrer Erträge zahlenmäßig dargelegt. Sie war imstande, das Gehalt des Klägers noch ein halbes Jahr weiterzuzahlen, also gerade während der Zeit, in der die Währungsänderung sich noch am stärksten auswirkte. Eine Kündigung des Vertrages aus wichtigen Gründen ist daher wiederum rechtlich nicht stichhaltig.

Die Revision weist darauf hin, der Berufungsrichter hätte sich einer zusammenfassenden Würdigung der als wichtige Gründe geltend gemachten Tatsachen entzogen, das aber hätte geschehen müssen, weil einzelne Gründe, wenn sie für sich allein möglicherweise auch nicht ausgereicht hätten, die fristlose Kündigung zu rechtfertigen, doch unterstützend hätten herangezogen werden müssen. Der Standpunkt trifft nur dann zu, wenn wenigstens einer der geltend gemachten Gründe sich als schwere Verfehlung des Klägers gegen seine Vertragspflichten hätte darstellen können. Zu dessen Unterstützung hätten dann andere, weniger wichtige Gründe herangezogen werden dürfen. Im vorliegenden Fall fehlt es

indes an einem einzelnen Grund, der sich als schwere Verfehlung des Klägers würdigen liesse. Auch hier ist dem Berufungsrichter beizutreten, seine tatsächlichen Feststellungen tragen seine rechtlichen Folgerungen.

4.) Die Ansprüche des Klägers auf Ruhegehalt waren durch die jahrzehntelange Dienstleistung des Klägers bei der Beklagten erdient (siehe Ruth DR 1939 S 1528 Anm zur Entscheidung auf S 1527 Nr 37). Nachdem der Kläger sein ganzes Leben dem Unternehmen der Beklagten gewidmet hat, enthält der jetzige Standpunkt der Beklagten, (auch abgesehen von einem ausserordentlichen Kündigungsrecht,) einen Verstoß gegen Treu und Glauben. Sie kann sich namentlich auf der Grundlage ihrer Fürsorgepflicht ihrer vertraglichen Verpflichtung gegenüber dem Kläger nicht entziehen (RAG in DR 40, 132 mit Anm von Nikisch), hält auch selbst die Zahlung eines Ruhegeldes als solchen für geboten und nur die volle Zahlung des vertraglichen Ruhegehalts für nicht zumutbar. Die Feststellungen des Berufungsgerichts in Verbindung mit dem Urteil desselben Gerichts im einstweiligen-Verfügungsverfahren rechtfertigen die Entscheidung des angefochtenen Urteils und entkräften die Angriffe der Revision. Der Versuch der Beklagten, sich durch die auf § 27 UmstG gestützte Kündigung ihrer Pflichten zu entledigen, kann angesichts der ungewöhnlich langen Zeit, die der Kläger der Beklagten gedient hat und mangels eines wichtigen Grundes zur Kündigung nur als unsoziales Verhalten und damit als Verstoß gegen Treu und Glauben gewertet werden.

5.) Die Höhe der Ansprüche des Klägers ist nicht bemängelt, ergibt sich auch unmittelbar aus dem vertrag-

lichen Gehalt des Klägers und der Zusage des Ruhegehalts und des Witwengeldes im Vertrag. Angesichts der Haltung der Beklagten ist für das Witwengeld die Klage auf künftige Leistung berechtigt (§§ 258, 259 ZPO).

Danach ist die Revision unbegründet und zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Canter Dr. Drost Dr. Haidinger

Dr. Benkard Dr. Kuhn