

Aktenzeichen: 10 AZR 617/07
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 22. Oktober 2008
- 10 AZR 617/07 -

I. Arbeitsgericht
Marburg

Urteil vom 8. Dezember 2006
- 2 Ca 270/06 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. April 2007
- 6 Sa 32/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Wettbewerbsverbot - Aufhebung durch Vergleich

Gesetze:

HGB §§ 74 ff.; ZPO § 278 Abs. 6

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 617/07
6 Sa 32/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtliche Richterin Trümner und den ehrenamtlichen Richter Züfle für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. April 2007 - 6 Sa 32/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Karenzentschädigung.

1

Der Kläger war zunächst bei der Muttergesellschaft der Beklagten vom 18. März 2002 bis zum 31. Juli 2004 beschäftigt. Im Anschluss daran wechselte er zur Beklagten, die in den Vereinigten Staaten von Amerika tätig ist. Er sollte dort die Maschinen der Beklagten in Betrieb nehmen, die Kunden schulen und eine Service- und Supportstation aufbauen. Er verdiente zuletzt 68.523,53 US-Dollar per annum. Darin enthalten ist ein monatlicher pauschaler Mietkostenzuschuss in Höhe von 1.000,00 Euro. Im Juli 2005 erkrankte der Kläger und nahm seine Tätigkeit deshalb nicht mehr wahr. Mit Schreiben vom 11. November 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich.

2

Im Arbeitsvertrag der Parteien aus dem Jahr 2004 ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, in dem es heißt:

3

„§ 15 Wettbewerbsverbot

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses jeden Wettbewerb gegenüber der Firma zu unterlassen.

Erfolgt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Vertragspartei, so wird nachfolgendes Wettbewerbsverbot vereinbart:

- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von 2 Jahren weder für ein Wettbewerbsunternehmen des Optikmaschinenbaus tätig zu werden, egal ob als Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter oder



selbständiger Handelsvertreter, noch ein derartiges Wettbewerbsunternehmen zu errichten oder sich an einem solchen zu beteiligen.

Als Wettbewerbsunternehmen gelten:

...

- (3) Die Firma verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer für die Dauer des Wettbewerbsverbotes monatlich 50 % des durchschnittlich in den letzten 12 Monaten bezogenen monatlichen Mindesteinkommens zu gewähren. Auf diese Entschädigung wird alles angerechnet, was der Arbeitnehmer anderweitig durch Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder böswillig zu erwerben unterlässt, soweit dieser Betrag mit der Entschädigungssumme 110 % seines bisherigen Mindesteinkommens übersteigt.
- (4) Bei Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot kann die Firma eine Vertragsstrafe in Höhe von Euro 15.000,00 beanspruchen. Im Fall eines Dauerverstoßes (...) ist die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat neu verwirkt. Die Geltendmachung weiterer Ansprüche bleibt unbenommen. Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB.“

Der arbeitsgerichtliche Streit über die außerordentliche Kündigung der Beklagten wurde durch gerichtlichen Vergleich gem. § 278 Abs. 6 ZPO vom 19. Januar 2006 beendet. Dieser Vergleich lautet:

4

- „1. Es besteht Einigkeit darüber, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten mit Ablauf des 31. Dezember 2005 auf Veranlassung der Arbeitgeberseite beendet wird.
2. Auch für den Monat Dezember 2005 ist das Krankengeld in bisheriger Höhe an den Kläger zu zahlen, sofern noch nicht geschehen.
3. Es besteht Einigkeit darüber, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Firma S GmbH & Co. KG auf Veranlassung der Arbeitgeberseite ebenfalls per 31. Dezember 2005 beendet wird.

Die Firma S GmbH & Co. KG zahlt als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 KSchG i.V.m. § 3 Ziffer 9 EStG an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 25.000,00 EUR (in Worten: Fünfundzwanzigtausend



und 00/100 Euro) brutto. Die Versteuerung der Abfindung ist Sache des Klägers.

4. Die Beklagte und die Firma S GmbH & Co. KG verpflichten sich, dem Kläger ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis mit der Benotung „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ sowie eine(r) Ausscheidens-, Bedauerns- und Dankesformel zu erteilen.
5. Der Kläger verpflichtet sich, alle ihm übergebenen Geschäftsunterlagen sowie Arbeitsmaterialien, insbesondere ein Laptop, an die Beklagte zurückzugeben, es sei denn, die Beklagte würde auf eine Herausgabe verzichten.
6. Die Beklagte sowie die Firma S GmbH & Co. KG verpflichten sich, dem Kläger ordnungsgemäß ausgefüllte Arbeitspapiere, insbesondere bestehend aus Lohnsteuerkarte 2005 sowie ggf. Sozialversicherungsnachweis und Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III sowie sonst notwendige Arbeitspapiere, die der Kläger infolge seines USA-Aufenthaltes zusätzlich benötigt, ordnungsgemäß ausgefüllt und kostenfrei zu übergeben.
7. Die vertragsschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass der Kläger seinen Urlaub vollständig in natura erhalten hat.
8. Die vertragsschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass mit Erfüllung dieses Vergleiches alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sind.
9. Die Kosten werden gegeneinander aufgehoben.“

Zuvor war in den gerichtlich und außergerichtlich geführten Verhandlungen und Schriftsätzen nicht ausdrücklich die Rede vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gewesen. Im Schreiben vom 19. Dezember 2005 hatte der Prozessbevollmächtigte des Klägers ausgedrückt, dass „das Gesamtproblem gelöst“ werden solle und deshalb auch mögliche Ansprüche des Klägers bis einschließlich 31. Juli 2006 geregelt und in dem Abfindungsbetrag Berücksichtigung finden müssten. Dies geschah. Weiterhin wurden Mietzins-zuzahlungen in Höhe von 1.000,00 Euro pro Monat bis einschließlich Juli 2006 in der Korrespondenz der Parteien erwähnt und berücksichtigt.

5



6

Nachdem die Beklagte gegen einen Teil der Abfindungssumme mit nicht abgerechneten Spesen aus den letzten Monaten des Arbeitsverhältnisses aufrechnen wollte, schrieb der Prozessbevollmächtigte des Klägers an die Beklagte am 15. Februar 2006 ua.:

„Wir weisen darauf hin, dass im Rahmen der Abfindung mit 25.000,00 € alle gegenseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sein sollten.

Unser Mandant hat auf die Berechnung seiner 32 Tage Urlaub, seiner 100 Überstunden sowie der Rentenzahlungen bezüglich seiner Frau G, die mit 250,00 € monatlich vereinbart waren, sämtliche Positionen in die Abfindung hinein gebracht, weil Ruhe geschaffen werden sollte.

Insofern sieht der Vergleich auch lediglich vor, dass für Monat Dezember 2005 das Krankengeld in bisheriger Höhe an den Kläger zu zahlen ist, sofern noch nicht geschehen.

Darüber hinaus ist eine Abfindung in Höhe von 25.000,00 € zu zahlen.

Mit Erfüllung dieses Vergleiches sollten dann alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sein.

Von daher weisen Sie bitte Ihre Mandantschaft darauf hin, dass die nunmehr vorgenommenen Verrechnungen nach dem Vergleich nicht mehr möglich sind.“

7

Mit Schreiben vom 5. Mai 2006 begehrte der Kläger von der Beklagten erstmals die Zahlung einer Karenzentschädigung. Die Beklagte verweigerte dies zum einen deshalb, weil der Kläger aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage sei, einer Wettbewerbstätigkeit nachzugehen und zum anderen die Abgeltungsklausel in Ziff. 8 des gerichtlichen Vergleichs dagegen stehe.

8

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Abgeltungsklausel umfasse das nachvertragliche Wettbewerbsverbot und die Karenzentschädigung nicht. Dies gehe aus der vorgerichtlichen Korrespondenz hervor. Mit dem zu regelnden „Gesamtproblem“ sei der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 2006 gemeint. Die Formulierung „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ in der Ausgleichsklausel des Vergleichs erfasse nicht die Ansprüche, die erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses



entstünden. Immerhin fehle die übliche Formulierung, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis „und seiner Beendigung“ abgegolten sein sollten. Aus Sicht des Klägers sei es bei Abschluss des Vergleichs eindeutig gewesen, dass es bei dem Wettbewerbsverbot verbleiben solle. Er sei auch wegen seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht gehindert gewesen, eine Konkurrenztaetigkeit auszuüben. Er habe lediglich nicht reisen können. Er errechnet hieraus eine Karenzentschädigung von monatlich 2.855,14 US-Dollar für die Zeit vom 1. Januar bis 30. November 2006.

Der Kläger hat beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 31.406,51 US-Dollar nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils monatlich 2.855,41 US-Dollar, beginnend ab dem 1. Februar 2006, zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, die Ausgleichsklausel im Vergleich umfasse auch das nachvertragliche Wettbewerbsverbot und die Karenzentschädigung.

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

12

I. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Auslegung der Ausgleichsklausel gem. §§ 133, 157 BGB zunächst keinen übereinstimmenden Willen der Parteien festgestellt, das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aufzuheben. Dieser Wille folge weder aus dem Vergleich selbst, noch aus dessen Entstehungsgeschichte, noch aus dem Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsabschluss, noch aus dem Zweck des gerichtlichen Vergleichs und auch nicht aus der bei Abschluss des Vergleichs für das Gericht erkennbaren

13



Interessenlage der Parteien. Die Parteien hätten darüber nicht verhandelt und das Wettbewerbsverbot auch im Vergleich nicht erwähnt. Die Schreiben der Klägerseite ließen nicht den Schluss auf einen übereinstimmenden Willen der Parteien auf Aufhebung des Wettbewerbsverbots zu. Selbst wenn der Kläger mit der angesprochenen Lösung des „Gesamtproblems“ das Wettbewerbsverbot gemeint haben sollte, habe die Beklagte keinen entsprechenden Willen geäußert. Es sei nicht ersichtlich, woraus folgen sollte, dass auch die Beklagte auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots durch den Kläger habe verzichten wollen. Die Aufrechterhaltung eines entschädigungslosen Wettbewerbsverbots widerspreche aber einer interessengerechten Auslegung. Es könne auch nicht unterstellt werden, dass die Beklagte kein Interesse an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots gehabt habe. Der Kläger habe zwar seine Tätigkeit bei der Beklagten nicht mehr ausüben können, andere Tätigkeiten seien aber möglich gewesen. Allerdings bestehe der Grundsatz, dass Ausgleichsklauseln grundsätzlich weit auszulegen seien und auch nachvertragliche Wettbewerbsverbote beseitigen könnten. Die Formulierung, wonach mit dem Vergleich alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten seien, umfasse die Aufhebung eines Wettbewerbsverbots sowie die Karenzentschädigung. Beide hätten ihre Grundlage im Arbeitsvertrag und die daraus resultierenden Pflichten würden mit und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Es könne keine Übung dahingehend festgestellt werden, dass es eine Differenzierung zwischen der Abgeltung aller beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und der Abgeltung aller beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung gebe. Es sei eher zufällig, ob die eine oder andere Formulierung gewählt werde. Auch die Höhe der im Vergleich vereinbarten Abfindung sei kein geeignetes Auslegungskriterium, weil in der Regel von Ausgleichsklauseln auch Ansprüche erfasst würden, die die Parteien im Rahmen der Verhandlungen nicht bedacht hätten.

II. Diese Ausführungen halten im Ergebnis den Angriffen der Revision stand.

14



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



- 8 -

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass die Parteien ein verbindliches Wettbewerbsverbot arbeitsvertraglich vereinbart haben. Angriffe hiergegen sind nicht erhoben worden und auch nicht ersichtlich. 15
2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass das Wettbewerbsverbot durch den abgeschlossenen Vergleich und die darin enthaltene Ausgleichsklausel aufgehoben worden ist. 16
- Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist jederzeit aufhebbar (*BAG 31. Juli 2002 - 10 AZR 558/01 - AP BGB § 611 Konkurrenzklausele Nr. 48 = EzA HGB § 74 Nr. 64; 31. Juli 2002 - 10 AZR 513/01 - BAGE 102, 103*). Dies kann auch in einer Ausgleichsklausel, in einem Aufhebungsvertrag oder in einem gerichtlichen Vergleich geschehen, ohne dass die Begriffe des Wettbewerbsverbots oder der Karenzenschädigung ausdrücklich erwähnt sein müssen. 17
- Welche Rechtsqualität und welchen Umfang eine Ausgleichsklausel hat, ist durch Auslegung nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Als rechtstechnische Mittel mit unterschiedlichen Rechtsfolgen kommen für den Willen der Parteien, ihre Rechtsbeziehungen zu bereinigen, der Erlassvertrag, das konstitutive oder das deklaratorische positive oder negative Schuldanerkennen in Betracht. Ein Erlassvertrag ist dann anzunehmen, wenn die Parteien vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend als nicht mehr zu erfüllend betrachten. Ein konstitutives negatives Schuldanerkennen liegt dann vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder bestimmte Gruppen von bekannten oder unbekannten Ansprüchen zum Erlöschen bringen zu wollen. Ein deklaratorisches positives oder negatives Schuldanerkennen ist dann gegeben, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen (*BAG 31. Juli 2002 - 10 AZR 513/01 - BAGE 102, 103*). 18
3. Das Landesarbeitsgericht hat den Vergleich mit dem Ergebnis ausgelegt, dass die Parteien sowohl das Wettbewerbsverbot als auch die Karenzenschädigung in die Erledigungsklausel einbeziehen wollten. Dies begegnet keinen revisionsrechtlichen Bedenken. 19



- a) Es kann dahinstehen, welcher Prüfungsmaßstab bei der Auslegung der gerichtlichen Vergleichsklausel anzulegen ist. 20
- aa) Der Senat hat im Urteil vom 8. März 2006 (- 10 AZR 349/05 - BAGE 117, 218) ausgeführt, dass Klauseln in Prozessvergleichen in der Regel nicht-typische Erklärungen seien, deren Auslegung gemäß den §§ 133, 157 BGB revisionsrechtlich nur daraufhin zu überprüfen sei, ob gegen anerkannte Auslegungsregeln, Erfahrungssätze und Denkgesetze verstoßen worden sei, ob Verfahrensvorschriften eingehalten worden seien oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen wurden. Der Senat hat in diesem Urteil jedoch dahinstehen lassen, ob eine Ausnahme für häufig verwendete Ausgleichsklauseln, zB „Damit sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleichgültig welchen Rechtsgrundes, seien sie bekannt oder unbekannt, erledigt“, gelten solle. In jenem Fall handelte es sich um eine untypische Erledigungsklausel. 21
- bb) Wäre ein eingeschränkter Prüfungsmaßstab anzuwenden, so sind Bedenken gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht ersichtlich. Es hat sämtliche vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Auslegungsregeln angewandt, so zunächst diejenige, dass Ausgleichsklauseln im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich weit auszulegen sind. Es hat den in der auslegenden Erklärung verkörperten maßgeblichen Willen der Parteien festgestellt. Da sich ein übereinstimmender Wille nicht ermitteln lasse, hat es die jeweiligen Erklärungen der Vertragsparteien jeweils aus Sicht des Erklärungsempfängers so ausgelegt, wie dieser sie nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Es hat, ausgehend vom Wortlaut, die den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein konnten, berücksichtigt. Hierzu gehören die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien nach Abschluss des Vergleichs, der Zweck des Vergleichs und die bei Abschluss des Vergleichs vorliegende Interessenlage. Dabei sind Verstöße gegen Erfahrungssätze oder Denkgesetze nicht feststellbar. Verfahrensvorschriften sind sämtlich 22



eingehalten und wesentliche Umstände nicht unberücksichtigt gelassen worden.

b) Auch wenn die Klausel unbeschränkt zu überprüfen ist, ergibt sich nichts anderes. 23

Der Wortlaut der Ausgleichsklausel, wonach „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten“ seien, kann grundsätzlich auch das Wettbewerbsverbot und die damit verbundene Karenzentschädigung umfassen. Es handelt sich dabei um gegenseitige Ansprüche, die ihre Grundlage im Arbeitsverhältnis haben und daher „aus dem Arbeitsverhältnis“ stammen. 24

aa) Das Fehlen des in Abgeltungsklauseln von Vergleichen ebenfalls häufig verwendeten Zusatzes „alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, seien sie bekannt oder unbekannt“ lässt nicht darauf schließen, dass damit ein Wettbewerbsverbot und die Karenzentschädigung ausgeschlossen werden sollten. 25

In der Regel sind nämlich mit den Ansprüchen „aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ eher diejenigen gemeint, die auf einen möglichen Streit über den Beendigungstatbestand selbst abzielen, wie Kündigung oder Aufhebung des Vertrags, deren Anfechtung oder die erst durch die Beendigung entstehen, wie zB eine Urlaubsabgeltung. Auch wenn das Wettbewerbsverbot erst einzuhalten ist, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und damit auch die Karenzentschädigung fällig wird, beruhen diese gegenseitigen Ansprüche nicht „auf“ der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auf der vertraglichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses zuvor. Sie folgen dem aktiven Arbeitsverhältnis lediglich zeitlich nach. In den Entscheidungen vom 31. Juli 2002 (- 10 AZR 513/01 - BAGE 102, 103 und - 10 AZR 558/01 - AP BGB § 611 Konkurrenzklausele Nr. 48 = EzA HGB § 74 Nr. 64) wurden zwar die nunmehr vom Kläger vermissten weitergehenden Formulierungen verwendet, in denen auch die Ansprüche aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses angesprochen waren, dennoch hat der Senat sein Auslegungsergebnis darauf gestützt, dass nachvertragliche Wettbewerbsverbote und Karenzent-



schädigungen ihre Grundlage im Arbeitsvertrag haben und die daraus resultierenden Pflichten mit und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Die vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen während der Dauer des Wettbewerbsverbots fort. Die Ausgleichsklausel kann damit auch diese Ansprüche erfassen.

bb) Dem vorgerichtlichen Verhalten der Parteien, insbesondere ihrer Korrespondenz, lässt sich ein übereinstimmender eindeutiger Wille, das Wettbewerbsverbot fortbestehen zu lassen, nicht entnehmen, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat. Zwar waren bei der Ermittlung der Abfindungssumme finanzielle Ansprüche bis zum regulären Ende des Arbeitsverhältnisses thematisiert worden, dies konnte aber nicht die erst danach fällig werdende Karenzentschädigung betreffen, falls das Wettbewerbsverbot wirksam blieb. Wären die Parteien dagegen davon ausgegangen, dass der Kläger keinem Wettbewerbsverbot mehr unterliegt, wäre auch keine Karenzentschädigung angefallen. Der Kläger selbst war ja der Ansicht, dass er durchaus hätte zu einem Konkurrenzunternehmen wechseln können, da seine gesundheitlichen Beeinträchtigungen dies nicht verhindert hätten. Er habe lediglich nicht reisen können.

27

cc) Im Gegenteil ist - im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts - das Schreiben des Klägers, wonach er Wert darauf legt, „das Gesamtproblem“ zu lösen, eher ein Umstand, der dafür spricht, dass beide Parteien das Wettbewerbsverbot und seine Folge, die Karenzentschädigung, ebenfalls miterledigen wollten. Das Gesamtproblem bestand in der Abwicklung des beendeten Arbeitsverhältnisses. Dazu gehörte das Wettbewerbsverbot. Genauso wie der Kläger möglicherweise Interesse an einer Karenzentschädigung haben konnte, war es denkbar, dass die Beklagte an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots interessiert war. Wenn nun alle Ansprüche innerhalb der Lösung des Gesamtproblems erledigt werden sollten, liegt es nahe, dass einerseits die Beklagte auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichtete, wodurch andererseits keine Karenzentschädigung anfiel. Selbst wenn die Beklagte ihrerseits den Begriff „Gesamtproblem“ in der Korrespondenz nicht

28



verwendete oder ausdrücklich das Wettbewerbsverbot darin einbezog, so kann unterstellt werden, dass beiden Parteien die Existenz dieses Wettbewerbsverbots bekannt war und das Eingehen auf die Verhandlungsbemühungen des Klägers seitens der Beklagten auch diesen Komplex umfasste.

dd) Das nachvertragliche Verhalten des Klägers spricht ebenfalls dafür, 29
dass beide Parteien den Vergleich so verstanden wissen wollten, dass alle gegenseitigen Ansprüche von der Erledigung erfasst sein sollten. Als die Beklagte nämlich zunächst Ansprüche aus Spesenabrechnungen, die ebenfalls in der vorgerichtlichen Korrespondenz nicht berücksichtigt worden waren, gegen Teile der Abrechnungssumme aufrechnen wollte, wies der Kläger darauf hin, dass er „Ruhe“ habe „schaffen“ wollen und deshalb mit dem Vergleich alle Ansprüche, also auch diese, erledigt seien, was die Beklagte sodann akzeptierte.

ee) Zu Recht hat sich jedenfalls das Landesarbeitsgericht auf die all- 30
gemeine Auslegungsregel gestützt, dass Ausgleichsklauseln im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich weit auszulegen sind. In einem Aufhebungsvertrag wollen die Parteien in der Regel das Arbeitsverhältnis abschließend bereinigen und alle Ansprüche erledigen, gleichgültig ob sie daran dachten oder nicht. Jede andere Auslegung würde den angestrebten Vergleichsfrieden in Frage stellen. Der beurkundete Vergleichswille wäre wertlos, wenn die Vergleichsverhandlungen sogleich Quelle neuer, über den beurkundeten Inhalt hinausgehender Ansprüche und damit neuen Parteistreits sein könnten (*BAG 5. April 1973 - 5 AZR 574/72 - AP ZPO § 794 Nr. 22 = EzA ZPO § 794 Nr. 1*).

(1) Der Kläger beruft sich zu Unrecht auf die Entscheidung des Bundes- 31
arbeitsgerichts vom 20. Oktober 1981 (- 3 AZR 1013/78 - AP HGB § 74 Nr. 39 = EzA HGB § 74 Nr. 39). In dem jener Entscheidung zugrunde liegenden Fall war das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass der Wortsinn einer allgemeinen Ausgleichsklausel auch Ansprüche auf Wettbewerbsverbote und Karenzentschädigungen umfassen könne. Angesichts der Umstände und des Zwecks der Erklärung hat es aber den Schluss gezogen, dass dies bei der zu beurteilenden Ausgleichsklausel im Zusammenhang mit einer Quittung über



den Erhalt von Arbeitspapieren nicht der Fall war. Diesen Schluss zog es anhand der Begleitumstände, der Entstehungsgeschichte, des Zwecks des Vertrags und weiterer Umstände. Es hielt es für ganz ungewöhnlich, dass sich eine Ausgleichsquittung anlässlich der Aushändigung von Arbeitspapieren auch auf Ansprüche beziehe, die erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam sein sollten. In einem solchen Fall hätte das Gegenteil klar zum Ausdruck gebracht werden müssen. Bei einem gerichtlichen Vergleich handelt es sich jedoch nicht um eine Ausgleichsquittung, mit der in erster Linie der Erhalt von Papieren bestätigt werden soll. Während ein Arbeitnehmer im letzteren Zusammenhang nicht damit rechnen muss, dass alle denkbaren Ansprüche damit erfasst sein sollten, ist dies bei einem ausgehandelten und gerichtlich protokollierten Vergleich anders.

(2) Der Auslegung der Ausgleichsklausel des Vergleichs steht auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Verzicht auf Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung nicht entgegen, wonach allgemeine Ausgleichsklauseln im Zweifel diese Ansprüche nicht erfassen (*17. Oktober 2000 - 3 AZR 69/99 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 56 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 71 mwN*). Diese Rechtsprechung beruht auf der existenziellen wirtschaftlichen Bedeutung, die Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung für die Arbeitnehmer haben. Unter diesen Umständen ist nicht zu erwarten, dass solche gewichtigen Ansprüche durch eine allgemeine Ausgleichsklausel erfasst werden. Auch in diesen Fällen lassen jedoch besondere Umstände auch eine andere Auslegung zu. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und die damit verbundene Karenzentschädigung haben nicht dieselbe weitreichende Bedeutung für die künftige Existenz eines Arbeitnehmers wie die betriebliche Altersversorgung. Die Ansprüche sind zeitlich begrenzt und im Volumen überschaubar. Daher ist eine Übertragung der für die Aufhebung von Ansprüchen aus betrieblicher Altersversorgung entwickelten Auslegungsregeln auf Ansprüche, die mit einem Wettbewerbsverbot in Verbindung stehen, nicht geboten.

32

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

M. Trümner

Züfle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)