

Aktenzeichen: 2 AZR 588/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 29. November 1984

- 2 AZR 588/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. Dezember 1982

Duisburg

- 2 Ca 1653/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 28. September 1983

Düsseldorf

- 12 Sa 372/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Abfindungsvergleichs

Gesetz: BGB § 779, §§ 133, 157; KSchG 1969 §§ 9, 10

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Streit über die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung einer in einem Aufhebungsvertrag zugesagten Abfindung bei Tod des Arbeitnehmers vor dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses (Bestätigung des Senatsurteils vom 16. Oktober 1969 - 2 AZR 373/68 - AP Nr. 20 zu § 794 ZPO).



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



2 AZR 588/83

12 Sa 372/83 Düsseldorf

Verkündet am
29. November 1984

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Dr. Kirchner 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 der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
28. September 1983 - 12 Sa 372/83 - wird zu-
rückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist die Witwe und Alleinerbin des am 23. März 1982 verstorbenen Siegmund S (künftig: Erblasser). Der Erblasser war seit Mai 1969 als außertariflicher Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Sein Gehalt betrug zuletzt 5.720,-- DM brutto monatlich.

Mit Schreiben vom 14. und 23. September 1981 bot die Beklagte dem Erblasser einen Aufhebungsvertrag an, wonach das Arbeitsverhältnis wegen Fortfalls des Arbeitsplatzes mit dem 31. März 1982 enden sollte. Weiterhin sollte der Erblasser eine Abfindung von 35.000,-- DM erhalten, davon 24.000,-- DM steuerfrei. Mit Wirkung vom 1. Oktober 1981 sollte er unter Fortzahlung seiner Bezüge bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit freigestellt sein. In dem Schreiben vom 23. September 1981 war zudem vorgesehen, daß er die volle Sonderzahlung für außertarifliche Angestellte für das Jahr 1982 sowie die unge-

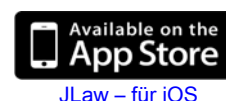


kürzte Gratifikation in Höhe von 4.000,-- DM brutto erhalten sollte. Für den Fall, daß er bis zum 31. März 1982 keine neue Stelle finden würde, sollte der Beendigungstermin des Arbeitsverhältnisses bis längstens 30. Juni 1982 verlängert werden.

Am 30. September 1981 unterzeichnete der Erblasser das Schreiben der Beklagten vom 14. September. Zwischen den Beteiligten bestand Einigkeit darüber, daß auch der Inhalt des Schreibens vom 23. September 1981 Gegenstand des Aufhebungsvertrages sein sollte.

Mit Wirkung vom 1. Oktober 1981 wurde der Erblasser unter Fortzahlung seiner Bezüge von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt. Am 30. Dezember 1981 erkrankte er arbeitsunfähig und erhielt für die Dauer von sechs Wochen Lohnfortzahlung.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin als Alleinerbin ihres Ehemannes von der Beklagten die Zahlung der vereinbarten Abfindung, die Sonderzahlung für außertarifliche Angestellte und die Gratifikation geltend gemacht. Sie hat die Ansicht vertreten, durch den Abfindungsvergleich sei das Arbeitsverhältnis praktisch beendet worden und nur noch abzuwickeln gewesen. Dies ergebe sich daraus, daß der Erblasser bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt worden sei. Sein Tod vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses könne keinen Einfluß auf die vorher entstandene Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der Abfindung und der Gratifikationen haben. Der Abfindungsvergleich habe auch keine stillschweigende



Bedingung für die Zahlungen der Beklagten enthalten. Er habe lediglich dem Zweck gedient, eine endgültige und abschließende Regelung zu treffen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin

1. 35.000,-- DM und hiervon 24.000,-- DM netto als Abfindung,
2. 4.000,-- DM brutto als Gratifikation und
3. 5.720,-- DM brutto als Sonderzahlung für 1982

nebst 4 % Zinsen seit dem 11. August 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ferner Widerklage erhoben mit dem Antrag

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Tode des Erblassers der Klägerin am 23. März 1982 beendet wurde,

hilfsweise

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Abschluß des Aufhebungsvertrages vom 14. September 1981 am 14. September 1981 beendet wurde und dieser Beendigungs-termin für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung gilt, insbesondere für Ansprüche auf Altersruhegeld.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, nach dem Inhalt des Aufhebungsvertrages habe ein Anspruch auf Zahlung nur dann entstehen sollen, wenn alle vertraglichen Verpflichtungen erfüllt seien. Hierzu habe gezählt, daß der Erblasser nicht vorzeitig und



aus anderen Gründen als den im Vertrag genannten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide. Der Erlebensfall am 31. März 1982 sei daher Voraussetzung für die Zahlung der vereinbarten Beträge gewesen. Die geforderten Zahlungen seien als Gegenleistung dafür anzusehen, daß der Erblasser seinen sozialen Besitzstand am 31. März 1982 durch freiwillige Vereinbarung aufgeben würde. Durch den Vertrag sei das Arbeitsverhältnis auch nicht zu einem reinen Abwicklungsverhältnis geworden. Bis auf die Pflicht zur Arbeitsleistung seien die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bestehen geblieben.

Das Feststellungsinteresse für die Widerklage ergebe sich aus der Bedeutung des Beendigungszeitpunktes für die Berechnung der Rentenansprüche der Klägerin.

Die Klägerin hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und auf die Widerklage festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Erblassers am 23. März 1982 beendet worden ist.

Mit ihrer Berufung hat die Klägerin nur ihre Zahlungsklage weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 44.720,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 11. August 1982 zu zahlen und die Klage im übrigen abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Re-



vision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Berufungsgericht hat die Klage abgewiesen, soweit die Klägerin die Abfindung in Höhe von 24.000,-- DM als Nettobetrag geltend gemacht hat. Insoweit ist das angefochtene Urteil rechtskräftig geworden, da nur die Beklagte Revision eingelegt hat.

Im übrigen hat das Berufungsgericht der Klage stattgegeben und dies im wesentlichen wie folgt begründet:

Am 30. September 1981 sei zwischen dem Erblasser und der Beklagten ein Vergleich mit dem Inhalt der Schreiben vom 14. und 23. September 1981 (gemeint ist wohl der 30. September als der vom Berufungsgericht angenommene Tag des Vertragsabschlusses) entstanden. Hierfür sei nicht erforderlich gewesen, daß der Erblasser die Fälligkeit der Zahlungen erlebt habe. Dies ergebe sich einmal daraus, daß die Zahlungen nicht als Gegenleistung für die im Vertrag übernommenen Pflichten des Erblassers anzusehen seien. Aus seiner Sicht seien sie einseitige, freiwillige und nur aus Anlaß der Vertragsaufhebung gewährte Sonderleistungen, auch wenn sie unter anderem als Entschädigung für den Verlust des sozialen Besitzstandes und als Anreiz zur einverständlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses hätten dienen sollen. Deshalb sei für eine



Vertragsauslegung, die Parteien hätten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen zu dem vorgesehenen Termin als stillschweigende Bedingung für die Entstehung der Zahlungsansprüche angesehen, kein Raum. Die Lebenserwartung des Erblassers sei ebenso wie die eines jeden Menschen ungewiß gewesen. Dem Angebot der Beklagten sei eine eindeutige Erklärung, der Erlebensfall sei Voraussetzung für die vorgesehenen Zahlungen, nicht zu entnehmen. Insoweit sei der im Vertragsleben geltende Grundsatz anzuwenden, daß Urkunden gegen den Aussteller auszulegen seien.

Der Aufhebungsvertrag sei auch nicht gemäß § 779 Abs. 1 BGB unwirksam. Vergleichsobjekt sei die soziale Rechtfertigung der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Die Lebenserwartung sei nicht Vergleichsgrundlage geworden, denn sie sei für die Parteien ein zukünftiges und ungewisses Ereignis und habe nichts mit der Rechtmäßigkeit einer etwaigen Kündigung zu tun gehabt. Die Möglichkeit, daß sich die Beklagte oder beide Parteien beim Abschluß des Vergleichs über die Lebenserwartung des Erblassers geirrt hätten, sei aus den bereits dargelegten Gründen auch unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage unbeachtlich.

Selbst wenn man die von der Beklagten versprochenen Zahlungen als Gegenleistung für die Einwilligung in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses werte, sei das Ergebnis kein anderes, da der Erblasser dann mit der Einwilligung in die Vertragsaufhebung und der Freistellung von der Arbeit seine Vertragsleistungen erbracht hätte. Die Rechtslage sei insoweit die gleiche, wie wenn der



Erblasser gestorben wäre, nachdem er in einem Kündigungsrechtsstreit gemäß § 9 KSchG den Auflösungsantrag gestellt hätte. In diesem Fall hätte die Klägerin auch das Abfindungsbegehren weiterverfolgen können.

II. Die Ausführungen des Berufungsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis stand.

1.a) Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß zwischen dem Erblasser und der Beklagten ein Vertrag mit dem Inhalt der beiden Schreiben der Beklagten vom 14. und 23. September 1981 zustande gekommen ist. Hierüber besteht auch zwischen den Parteien kein Streit.

b) Das Berufungsgericht hat in diesem Vertrag auch zutreffend einen Vergleich über die soziale Rechtfertigung einer von der Beklagten beabsichtigten Kündigung gesehen.

Gemäß § 779 Abs. 1 BGB ist der Vergleich ein Vertrag, durch den der Streit oder die Ungewißheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis im Wege gegenseitigen Nachgebens beseitigt wird. Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall gegeben. Hiervon geht auch die Revision aus, die zur Begründung einer auf die Verletzung des § 139 ZPO gestützten Verfahrensrüge unter anderem vorträgt, dem Abschluß der Vereinbarung seien konkrete Überlegungen der Beklagten vorausgegangen, sich von dem Erblasser durch betriebs- und zugleich verhaltensbedingte Kündigung zu trennen, dies sei dem Erblasser auch bekannt gewesen und er habe bereits



erklärt, im Falle einer Kündigung einen Kündigungsschutzprozeß zu führen. Danach bestand im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung vom September 1981 zwischen den Parteien Streit über den durch eine in Erwägung gezogene Arbeitgeberkündigung in Frage gestellten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Dieser Streit wurde durch gegenseitiges Nachgeben beendet: Der Kläger willigte in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein und verzichtete insoweit auf den Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz; die Beklagte zahlte eine Abfindung und gewährte Sonderzahlungen für das Jahr 1982, zu denen sie möglicherweise, nämlich im Falle der sozialen Rechtfertigung der beabsichtigten Kündigung, nicht verpflichtet gewesen wäre.

2. Das Berufungsgericht hat in seiner Hauptbegründung angenommen, die in dem Vergleich vereinbarten Zahlungen seien keine Gegenleistung für Verpflichtungen, die der Erblasser übernommen habe, sondern lediglich einseitige und freiwillige soziale Leistungen aus Anlaß der Aufhebung des Arbeitsvertrages. Es hat hieraus gefolgert, die Vereinbarung könne nicht dahin ausgelegt werden, diese Zahlungen seien unter der stillschweigenden Bedingung zugesagt, daß das Arbeitsverhältnis gerade aufgrund der Vereinbarung und erst zu dem vorgesehenen Termin ende.

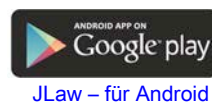
a) Diese Qualifizierung der Zahlungsverpflichtung der Beklagten greift die Revision mit Verfahrensrügen an. Sie beanstandet, das Berufungsgericht habe gegen den Beibringungsgrundsatz (§ 128 Abs. 1 ZPO) verstoßen, weil die Abfindung nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Parteien eine Gegenleistung für die



Einwilligung des Erblassers in eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages darstelle. Das Berufungsgericht habe ferner seine Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO verletzt, da seine Rechtsansicht für beide Parteien überraschend gekommen sei. Die Beklagte hätte auf einen entsprechenden Hinweis, wie bereits dargestellt (vorstehend unter 1 b), vorgetragen, daß die Abfindung als Gegenleistung für das Einverständnis des Erblassers mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Hintergrund einer beabsichtigten Arbeitgeberkündigung zugesagt worden sei.

Diese Rügen greifen nicht durch, weil das angefochtene Urteil jedenfalls auf den behaupteten Verfahrensfehlern nicht beruht.

b) Der Senat hat in dem Urteil vom 16. Oktober 1969 - 2 AZR 373/68 - (AP Nr. 20 zu § 794 ZPO, zu III der Gründe) für den insoweit vergleichbaren Fall eines Prozeßvergleichs über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung einer Abfindung die Ansicht vertreten, Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung der Abfindung ließen sich nicht als im Gegenseitigkeitsverhältnis wechselseitig geschuldet ansehen. Diese Annahme scheitere bereits daran, daß die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, auch wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt als dem des Abschlusses der Vereinbarung vorgenommen werde, bereits ein zweiseitiger, quasi dinglicher Akt und keine einseitige Verpflichtungserklärung sei. Das Arbeitsverhältnis werde durch die beiderseitigen Auflösungserklärungen aufgelöst; die Parteien verpflichteten sich hierzu nicht erst noch. Das Versprechen zur Zahlung einer Abfindung sei



zwar echt obligatorisch. Diese Verpflichtung sei aber eine einseitige, ihr stehe keine entsprechende Verpflichtung auf eine Gegenleistung gegenüber. Der Senat hat bereits aus diesem Grund einen Wegfall der Zahlungspflicht des Arbeitgebers bei Tod des Arbeitsnehmers vor dem vereinbarten Beendigungstermin nach § 323 BGB verneint und offengelassen, ob der Vergleich im allgemeinen ein gegenseitiger Vertrag im Sinne der §§ 320 ff. BGB ist.

c) Die Revision rügt, der Senat habe damit den Gegenseitigkeitscharakter der Abfindungszusage für eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und den damit verbundenen Verzicht auf gerichtliche Überprüfung einer sonst erforderlichen Kündigung verkannt. Auch G. Hueck (Anm. zu AP Nr. 20 zu § 794 ZPO, unter 2) hat gegen diese Würdigung eingewandt, in einem solchen Falle fehle auf Seiten des Arbeitnehmers eine schuldrechtliche Verpflichtung nur scheinbar, weil die für eine Gegenleistung durchaus geeignete Verpflichtung, in die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einzuwilligen, mit ihrer Erfüllung durch die Erklärung dieser Einwilligung zusammenfalle. Damit habe der Arbeitnehmer alles zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses Erforderliche bereits selbst im Vergleich getan und damit vor seinem Tod wirksam erfüllt, so daß die Anwendung des § 323 BGB ohnehin entfalle.

Es kann dahinstehen, ob dieser Ansicht, für die gute Gründe sprechen, zu folgen ist. Denn das Berufungsgericht hat sie sich in seiner Hilfsbegründung zu eigen gemacht, soweit es ausgeführt hat, auch wenn die von der Beklagten versprochenen Zahlungen als



Gegenleistung für die Einwilligung des Erblassers in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu werten seien, ändere sich am Ergebnis nichts, weil der Erblasser mit seiner Einwilligung und der Freistellung von der Arbeit seine Vertragsleistung erbracht habe. Auch wenn man aber von einem solchen Gegenseitigkeitsverhältnis der Leistungen der Vertragspartner ausgeht, folgt daraus nicht, wie die Revision meint, daß bereits aus diesem Grund die Gegenleistung des Erblassers über die Einwilligung in die Vertragsauflösung und den darin liegenden Verzicht auf den allgemeinen Kündigungsschutz hinaus in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade durch diese Vereinbarung und zu dem vorgesehenen Termin bestanden hat. Wie bereits dargelegt, stellten die Zahlungszusagen der Beklagten nach dem tatsächlichen Vorbringen der Revision die Gegenleistung für die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages und den Verzicht auf die Nachprüfung einer von der Beklagten erwogenen, hinsichtlich ihrer sozialen Rechtfertigung streitigen Kündigung dar. Geht man hiervon aus, so hatte der Erblasser diese Leistung zugleich mit dem Zustandekommen des Vergleichs erbracht; denn damit war bereits die Auflösung des Arbeitsvertrages für ihn bindend festgelegt und konnte nicht mehr rückgängig gemacht werden.

Die Revision hat zu der auf die Verletzung des § 139 ZPO gestützten Verfahrensrüge nicht vorgetragen, daß in den Vergleichsverhandlungen ausdrücklich über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zu dem vorgesehenen und später vereinbarten Auflösungstermin als weitere Voraussetzung für die Zahlungszusagen der Beklagten gesprochen worden sei. Ein solches



Abhängigkeitsverhältnis ergibt sich auch nicht aus den weiteren Umständen des Falles. Im Gegensatz zu dem durch das Senatsurteil vom 16. Oktober 1969 (aaO) entschiedenen Fall hatte die Beklagte den Erblasser unter Fortzahlung der Bezüge bis zu dem vereinbarten Auflösungstermin von weiterer Arbeitsleistung freigestellt. Das Arbeitsgericht hat hierin einen wesentlichen Unterschied zwischen den beiden Fällen gesehen. Es hat angenommen, damit seien die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht bereits mit Vergleichsabschluß aufgehoben, und hieraus gefolgert, die streitigen Zahlungsansprüche seien von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Vertrages zu dem vereinbarten Termin abhängig gemacht worden. Bei dieser Betrachtung wird nicht berücksichtigt, daß die Gehaltsfortzahlungspflicht der Beklagten jedenfalls bis zum 31. März 1982 dem Grunde nach nicht streitig war. Denn im September 1981 konnte im Hinblick auf die zwölfjährige Betriebszugehörigkeit des Erblassers nach § 2 Abs. 1 Satz 2 AngKSchG das Arbeitsverhältnis ohnehin frühestens zu diesem Termin gekündigt werden. Dieser Vergütungspflicht der Beklagten stand allerdings die Arbeitspflicht des Erblassers gegenüber. Auf deren Erfüllung hat die Beklagte jedoch verzichtet, so daß insoweit keine bis zu dem vereinbarten Vertragsende reichende Verpflichtung des Erblassers mehr bestand. Allenfalls lag - sofern der Erblasser grundsätzlich auf tatsächliche Weiterbeschäftigung Wert gelegt haben sollte - ein weiteres Entgegenkommen der Beklagten im Rahmen des gegenseitigen Nachgebens vor. Demgemäß bestand insoweit auch kein erkennbares Interesse der Beklagten an dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zu diesem Termin. Auch die Beklagte hatte



im übrigen hinsichtlich des Gehalts keine Zahlungspflicht übernommen, die über die sich im Hinblick auf die Ablehnung weiterer Arbeitsleistung aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs (§§ 293 ff., 615 BGB) ergebenden Pflichten hinausging. Denn sie zahlte während der vom 30. Dezember 1981 bis zu seinem Tod währenden Krankheit des Erblassers, in welchem Zeitraum nach § 297 BGB kein Annahmeverzug bestand, lediglich ihren gesetzlichen Verpflichtungen entsprechend für sechs Wochen das Gehalt weiter.

d) Zu einem anderen Ergebnis führt auch nicht der von der Revision in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hervorgehobene Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Höhe der Witwenrente der Klägerin aus der betrieblichen Altersversorgung der Beklagten. Die Beklagte hatte in den Vorinstanzen im einzelnen dargelegt, die Klägerin erhalte für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis des Erblassers bis zu seinem Tod bestanden habe und erst hierdurch aufgelöst sei, eine wesentlich höhere Rente als bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Ableben des Erblassers nach dem Betriebsrentengesetz. Sie hat weiter ausgeführt, eine Kombination beider Vorteile müsse ausscheiden. Es sei nicht möglich, daß das Arbeitsverhältnis, wie die Klägerin behauptete, mit Abschluß des Vergleichs und gleichwohl nochmals (im Sinne des Betriebsrentengesetzes) durch Tod sein Ende gefunden habe. Die Beklagte hat deshalb die Feststellungswiderklage erhoben, der das Arbeitsgericht rechtskräftig stattgegeben hat.

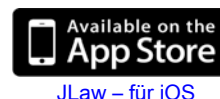
Damit steht zwar fest, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Tod



des Erblassers am 23. März 1982 und sonach vor dem in dem Vergleich vorgesehenen Termin beendet worden ist. Dies entspricht auch der Rechtslage, da das Arbeitsverhältnis nach dem insoweit eindeutigen Inhalt des Vergleichs rechtlich auch nach Vergleichsabschluß fortbestand und durch den Tod des Erblassers beendet wurde, wie sich aus § 613 Satz 1 BGB ergibt (vgl. BAG 10, 244 = AP Nr. 21 zu § 3 KSchG; KR-Wolf, 2. Aufl., Grunds. Rz 203 m. w. N.). Dies ändert aber nichts daran, daß bei Annahme eines Gegenseitigkeitsverhältnisses zwischen Abfindung und Einwilligung des Erblassers in die Vertragsauflösung unter Verzicht auf Kündigungsschutzrechte der Erblasser seine, insoweit von dem vorgesehenen Auflösungstermin unabhängige Leistung erbracht hatte. Die Rechtsfolgen eines vorzeitigen Ablebens des Erblassers auf die betriebliche Altersversorgung bestimmen sich nach dieser Regelung sowie dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

Aus alledem folgt, daß das Berufungsgericht auch bei Annahme eines Gegenseitigkeitsverhältnisses zwischen den Zahlungspflichten der Beklagten und der Einwilligung des Erblassers in die Vertragsauflösung zutreffend nicht zu der von der Revision vertretenen Auslegung des Vergleichs gelangt wäre, die Vertragsparteien hätten die Zahlungspflicht von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Vergleichs zu dem vorgesehenen Termin abhängig gemacht.

Aus demselben Grund kommt es auch auf die weitere Rüge der Revision nicht an, das Berufungsgericht hätte nicht zu Lasten der



Beklagten die sogenannte Unklarheitsregel für die Auslegung von Urkunden anwenden dürfen.

3. Ohne Erfolg rügt die Revision, das Berufungsgericht hätte den Vergleich gemäß § 779 BGB oder nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage für unwirksam ansehen müssen.

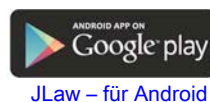
a) Nach § 779 BGB wird ein Vergleich nur dann unwirksam, wenn der nach dem Inhalt des Vergleichs zugrundeliegende Sachverhalt der Wirklichkeit nicht entspricht und der Streit bei Kenntnis der Sachlage nicht entstanden wäre. Wie der Senat in dem Urteil vom 16. Oktober 1969 (aaO) hinsichtlich eines im Kündigungsschutzprozeß abgeschlossenen Vergleichs ausgeführt hat, geht der hierdurch - vor dem Kündigungstermin - beigelegte Streit um die soziale Rechtfertigung der Kündigung und damit um eine von der Lebenserwartung des Arbeitnehmers unabhängige Frage. Es sei deshalb unerheblich, daß sich der Arbeitgeber möglicherweise nicht zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet hätte, wenn er geahnt hätte, daß der Arbeitnehmer vor dem Kündigungstermin sterben werde. Nichts anderes gilt für den vorliegenden Fall eines vor Ausspruch der Kündigung entstandenen und ohne Prozeß beigelegten Streits um die Rechtfertigung einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung. Die Revision meint zu Unrecht, Vergleichsgrundlage sei in diesem Fall auch ein an dem vorgesehenen Auflösungsstermin noch bestehendes Arbeitsverhältnis; die Arbeitsvertragsparteien gingen als selbstverständlich davon aus, das Arbeitsverhältnis würde ohne Vereinbarung über den vorgesehenen Auflösungsstermin hinaus fortbestehen. Dies widerspricht ihrem eigenen, bereits wiederge-



gebenen Sachvortrag zur Begründung der auf die Verletzung des § 139 ZPO gestützten Verfahrensrüge, die Zahlungszusagen seien die Gegenleistung dafür, daß sich der Erblasser vor dem Hintergrund einer drohenden Kündigung mit einem einvernehmlichen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis einverstanden erklärt habe. Maßgebend für den Arbeitgeber ist in diesen Fällen die Beseitigung der Ungewißheit, ob das Arbeitsverhältnis überhaupt beendet wird und bis zu welchem Termin es längstens fortbesteht.

b) Der Senat hat in dem mehrfach zitierten Urteil zum Einwand des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ausgeführt, eine gewisse Unsicherheit über die Lebensdauer des Vertragspartners liege über allen von Menschen abgeschlossenen Verträgen. Da es ein Erbrecht gebe, hänge ihr Fortbestand grundsätzlich nicht von der Lebensdauer der Vertragspartner ab. Etwas anderes gelte nur, wenn dies besonders vereinbart sei oder sich aus der Natur der Vereinbarung etwa als einer höchstpersönlichen Verpflichtung ergebe.

Zu Unrecht beruft sich die Revision deshalb darauf, für die Beklagte hätte kein Anlaß für eine Abfindungszahlung bestanden, wenn sie sicher gewesen wäre, daß der Erblasser vorzeitig sterben werde. Sie macht auch ohne Erfolg geltend, die Parteien hätten, insbesondere im Hinblick auf die versorgungsrechtlichen Folgen einer höheren Witwenrente bei vorzeitigem Ableben des Erblassers, redlicherweise für diese Fälle keine Abfindung vorgesehen, wenn sie dieses Problem bedacht hätten. Der Vergleich sollte die durch eine beabsichtigte Kündigung und nicht die durch ein mögliches Ableben des Erblassers bedingte Ungewißheit über den Fortbestand



des Arbeitsverhältnisses beseitigen.

Für einen Ausnahmefall sind auch vorliegend keine ausreichenden Umstände gegeben. Wie bereits ausgeführt, bestand ab 1. Oktober 1981 keine arbeitsvertragliche Hauptpflicht des Erblassers mehr. Die Beklagte legte keinen Wert auf seine weitere Mitarbeit und verpflichtete sich auch zu keinen über die sich aus dem Verzicht auf die Entgegennahme weiterer Dienstleistungen nach dem Gesetz ergebenden Gehaltszahlungen.

4. Das Berufungsgericht hat noch ausgeführt, bei Annahme eines Abhängigkeitsverhältnisses zwischen der Einwilligung des Erblassers in die Vertragsauflösung und den Zahlungen der Beklagten sei die Rechtslage nicht anders als im Falle des Ausspruchs der Kündigung. Der Erblasser hätte dann Kündigungsschutzklage erhoben und möglicherweise auch einen Auflösungsantrag nach § 9 KSchG gestellt, so daß die Klägerin das Abfindungsbegehren als Erbin hätte weiterverfolgen können. Zu Recht wendet die Revision hiergegen ein, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 10, 244) im Falle des Ablebens des Arbeitnehmers vor dem Kündigungstermin das Arbeitsverhältnis nicht mehr durch Urteil aufgelöst werden und deshalb auch kein von den Erben verfolgbarer Abfindungsanspruch entstehen könne. Auf der hiervon abweichenden Rechtsansicht des Berufungsgerichts beruht aber das angefochtene Urteil nicht, weil es sich insoweit um eine zusätzliche Erwägung



handelt, die von den vorstehend dargelegten, die Entscheidung tragenden Gründen unabhängig ist.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Sickert

Dr. Kirchner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)