

Aktenzeichen: 3 AZR 1024/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 18. Mai 1982

Az. 3 AZR 1024/79

I. Arbeitsgericht

Kempten

Urteil vom 21. September 1978

Az. 1 Ca 439/75 Kfb

II. Landesarbeitsgericht

München

Urteil vom 20. August 1979

Az. 7 Sa 736/78

Für die Amtliche Sammlung: nein

Für die Fachpresse: nein

Entscheidungsstichwort:

Entschädigungsloses Wettbewerbsverbot im Prozeßvergleich

Gesetz: HGB § 60, § 74 Abs. 2

BGB §§ 779, 133, 157, 119

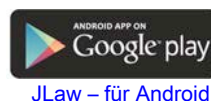
ZPO § 322 Abs. 2

Leitsätze:

k e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 1024/79

7 Sa 736/78 München

Verkündet am
18. Mai 1982

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und Kunze für Recht erkannt:

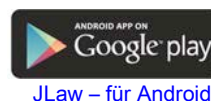
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 20. August 1979 - 7 Sa 736/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger verlangt von der Beklagten Karenzentschädigung für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. August 1975 in Höhe von insgesamt 10.000,-- DM.

Der Kläger trat am 2. Januar 1974 als Außendienstverkäufer in die Dienste der Beklagten. Der Anstellungsvertrag vom 16. November 1973 sah vor, daß das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden konnte. Am 25. April 1974 schlossen die Parteien einen neuen Anstellungsvertrag. Der Kläger wurde "Verkaufsleiter Süd" mit einem monatlichen Bruttogehalt von 2.500,-- DM und einer Provision von 1/2 % des Gebietsumsatzes ab 250.000,-- DM Umsatz pro Monat. Die beiderseitige Kündigungsfrist wurde auf ein Jahr zum Ende eines Kalenderjahres festgesetzt. Zugleich wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, das dem Kläger untersagte, für die Dauer eines Jahres in die Dienste eines Wettbewerbers einzutreten, als Handelsvertreter für einen Wettbewerber tätig zu werden oder in sonstiger Weise Wettbewerb auszuüben. Die Karenzentschädigung wurde auf die Hälfte der zuletzt gezahlten Vergütung festgesetzt.

Mit Schreiben vom 15. Oktober 1974 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristlos. Darüber kam es zwischen den Parteien zu Besprechungen, über die am 24. Oktober 1974 ein Protokoll gefertigt wurde. Dieses lautet auszugsweise wie folgt:

- 1.) Herr W zieht seine fristlose Kündigung zurück, da die Vorwürfe nicht haltbar sind.
- 2.) Herr W erfüllt seinen Angestelltenvertrag weiterhin.
- 3.) Herr W gibt mit dem heutigen Tage die Verkaufsleitung an die Firma zurück; er ist damit von diesen Aufgaben entbunden. Damit verbunden ist die Aufhebung der Vereinbarung bezüglich Frau W ; ab Oktober ist Frau W nicht mehr für uns tätig - DM 500,-- entfallen.



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



- 3 -

- 4.) Das Gehalt von Herrn W von DM 2.500,-- wird bis zum 31.12.1974 weitergezahlt.

In dieser Zeit steht Herr W zur Bereinigung aller unerledigten Vorgänge, zur Durchführung der Nachfaßarbeiten von der Werbeaktion, zum Besuch von Großkunden und auch zur Umsatzbildung zur Verfügung.

- 5.) Ab 2.1.1975 wird Herr W für uns die Handelsvertretung in dem Gebiet Ravensburg, Lindau, Kempten, Kaufbeuren, Garmisch-Partenkirchen, Fürstfeldbruck, Wolfratshausen und Bad Tölz übernehmen. Unter dieser Voraussetzung gibt die Firma R ihn aus seinem bis 31.12.1975 laufenden Angestelltenvertrag frei.

- 6.) ...

- 7.) ...

Herr W sagt zu, seine ganze Arbeitskraft der Firma weiterhin zur Verfügung zu stellen und seinen Handelsvertretervertrag ab 2.1.1975 mindestens so lange zu erfüllen, wie die Laufzeit des Angestelltenvertrages gewesen wäre."

Mit Schreiben vom 16. November 1974 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis erneut, diesmal ordentlich zum 31. Dezember 1974. Die Beklagte wies diese Kündigung als nicht fristgemäß zurück. Daraufhin ließ der Kläger das Arbeitsverhältnis durch seinen Bevollmächtigten abermals kündigen, und zwar außerordentlich zum 31. Dezember 1974. In dem Kündigungsschreiben vom 18. Dezember 1974 ist ausgeführt, der Kläger sei unter Vorspiegelung falscher Tatsachen zum Abschluß des Anstellungsvertrages veranlaßt worden. Ferner ließ der Kläger mitteilen, er betrachte seine Tätigkeit bei der Beklagten mit Wirkung vom 31. Dezember 1974 als beendet. Die Beklagte widersprach auch dieser Kündigung und bestritt, daß ein wichtiger Grund vorliege.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1975 gründete die Ehefrau des Klägers mit einem früheren Angestellten der Beklagten ein Konkurrenzunternehmen.

- 4 -



- 4 -

Am 29. Januar 1975 beantragte die Beklagte bei dem Arbeitsgericht München, dem Kläger durch einstweilige Verfügung zu untersagen, bis 31. Dezember 1975, dem von ihr angenommenen Ende des Arbeitsverhältnisses, für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu werden oder in ihrem Handelszweig Geschäfte auf eigene Rechnung abzuschließen. Zur Begründung trug sie vor, der Kläger habe seine Pflichten aus der Absprache gemäß dem Protokoll vom 24. Oktober 1974 nicht erfüllt, wonach er ab 2. Januar 1975 für sie als Handelsvertreter tätig werden sollen. Diese Tätigkeit sei nach der Vereinbarung vom 24. Oktober 1974 Voraussetzung dafür gewesen, daß der Kläger aus seinem nicht wirksam gekündigten Anstellungsvertrag entlassen werde. Der Kläger sei jetzt für ein Konkurrenzunternehmen tätig, obwohl das Anstellungsverhältnis fort dauere.

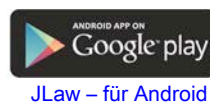
Am 7. Februar 1975 schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht folgenden Vergleich:

- "1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zum 31.12.1974 beendet wurde.
2. Der Antragsgegner (= Kläger) verpflichtet sich, bis zum 31.8.1975 in der Bundesrepublik Deutschland nicht für Unternehmen direkt oder indirekt tätig zu werden, die mit der Antragstellerin (= Beklagten) im Wettbewerb stehen, sowie im Handelszweig der Antragstellerin für eigene Rechnung Geschäfte zu tätigen.
3. Der Antragsgegner verpflichtet sich, am Montag, den 10.2.75, gegen 8.15 Uhr sich im Büro der Antragstellerin zur gemeinsamen Klärung der aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden ungeklärten Sachfragen einzufinden. Die Antragstellerin trägt 180,-- DM als Reisekosten und die anfallenden Übernachtungskosten.
4. Die Antragstellerin verpflichtet sich, dem Antragsgegner sein Dezembergehalt (2.500,-- DM brutto) zu zahlen. Zur Erfüllung dieses Anspruchs übergibt der Geschäftsführer der Antragstellerin dem Antragsgegner bei seiner Ankunft im Büro in Willich einen Scheck in Höhe des Dezember-Nettorgehaltes.

- 5 -



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



- 5 -

5. Ergeben sich bei der Abwicklung der ausstehenden Sachfragen keine höheren Fehlbestände als DM 3.500,-- - Bruttowert der Ware -, so zahlt der Geschäftsführer der Antragstellerin unmittelbar nach der Abwicklung die dem Antragsgegner geschuldeten Spesen gemäß Beleg sowie DM 250,-- brutto ausstehendes Oktobergehalt.
6. Die Parteien betrachten die im Schreiben der Antragstellerin vom 6.1.1975 erhobenen Vorwürfe als erledigt und damit gegenstandslos.
7. Mit Ausnahme der sich eventuell aus der in Ziffer fünf angesprochenen Abwicklung ausstehender Sachfragen ergebenden Ansprüche sind alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.
8. Kosten und Auslagen werden gegeneinander aufgehoben."

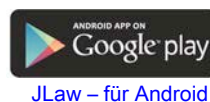
Mit Schriftsatz vom 17. Februar 1975 erklärte der Kläger gegenüber dem Arbeitsgericht, der Vergleich vom 7. Februar 1975 sei unwirksam, da die nach § 74 Abs. 2 HGB erforderliche Karenzentschädigung nicht vereinbart sei. Zugleich erklärte er die Anfechtung des Vergleichs wegen Irrtums, da er auf die Karenzentschädigung nicht habe verzichten wollen. Der Rechtsstreit sei somit nicht durch den Vergleich beendet worden. Das Arbeitsgericht hat daraufhin mündlich verhandelt und Beweis erhoben. Durch Urteil vom 4. April 1975 hat es die einstweilige Verfügung antragsgemäß erlassen. Dabei ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, der Vergleich sei wirksam angefochten. Die Berufung des Klägers gegen dieses Urteil ist vom Landesarbeitsgericht München wegen formeller Mängel als unzulässig verworfen worden.

In dem vorliegenden Rechtsstreit hat der Kläger vorgetragen: Das Arbeitsverhältnis sei mit dem 31. Dezember 1974 beendet worden, und zwar aufgrund der Kündigung vom 16. November 1974. Diese sei fristgerecht gewesen, denn es habe eine Kündigungsfrist von sechs Wochen gegolten. Die im Anstellungsvertrag vom 25. April 1974 vereinbarte Kündigungsfrist von einem Jahr sei durch die im Protokoll vom 24. Oktober 1974 festgehaltene Abrede aufgehoben worden. Zumindest sei die

- 6 -



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



- 6 -

außerordentliche Kündigung vom 18. Dezember 1974 wirksam, denn angesichts des vertragswidrigen Verhaltens der Beklagten sei es ihm nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Nachdem ihm nun das Arbeitsgericht München durch das Urteil vom 4. April 1975 untersagt habe, der Beklagten Wettbewerb zu machen, müsse man davon ausgehen, daß das im Vertrag vom 25. April 1974 vereinbarte Wettbewerbsverbot weitergegolten habe. Die Beklagte schulde daher die vereinbarte Karenzentschädigung. Der Vergleich vom 7. Februar 1975 sei nichtig und außerdem wirksam angefochten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
als Karenzentschädigung für die Monate
Januar bis August 1975 DM 10.000,--
nebst 8 % Zinsen seit Rechtshängigkeit
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat daran festgehalten, daß die Kündigungen des Klägers das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. Dezember 1975 beendet hätten. Zudem stehe dem Kläger eine Karenzentschädigung nicht zu, weil er während des Jahres 1975 Wettbewerb betrieben habe. Schließlich sei ihr ein Schaden von 37.275,12 DM entstanden, weil der Kläger vertragswidrig seine Tätigkeit am 31. Dezember 1974 eingestellt habe; mit diesem Schadenersatzanspruch rechne sie vorsorglich gegen die Karenzentschädigung auf.

Die Klage ist, soweit der Kläger Karenzentschädigung verlangt hat, in den Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt er diesen Anspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

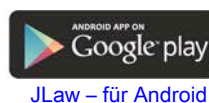
I. Als Grundlage für das Begehren des Klägers kommt nur die Wettbewerbsvereinbarung in dem Vertrag vom 25. April 1974 in Betracht. Eine Wettbewerbsvereinbarung mit einer

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

- 7 -



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



- 7 -

Pflicht der Beklagten zur Zahlung von Karenzentschädigung ist weder in der vorherigen noch in den späteren Abmachungen der Parteien enthalten. Der Vertrag vom 25. April 1974 enthält zwar die Zusage einer Karenzentschädigung in der geltendgemachten Höhe, er ist jedoch durch den im einstweiligen Verfügungsverfahren geschlossenen Vergleich vom 7. Februar 1975 aufgehoben und durch die Vereinbarung eines abgekürzten und entschädigungslosen Wettbewerbsverbots ersetzt worden.

II. Zu Recht hat das Berufungsgericht angenommen, der Vergleich vom 7. Februar 1975 sei wirksam. Er habe die Rechtsbeziehungen der Parteien, soweit hier von Bedeutung, abschließend geregelt, das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1974 beendet und den Kläger verpflichtet, bis zum 31. August 1975 Wettbewerb zu unterlassen, ohne dafür Karenzentschädigung beanspruchen zu können.

1. Die Unwirksamkeit des Vergleichs folgt nicht aus der Rechtskraft des Urteils des Arbeitsgerichts München vom 4. April 1975 in dem Verfügungsverfahren. Die dem Urteil zugrunde liegende Auffassung des Arbeitsgerichts, der Vergleich sei mit Erfolg angefochten, ist nicht in Rechtskraft erwachsen. Gemäß § 322 Abs. 1 ZPO sind Urteile der Rechtskraft nur insoweit fähig, wie über den durch Klage oder Widerklage erhobenen Anspruch entschieden ist. Maßgebend für den Umfang der Rechtskraft ist der Streitgegenstand, wie er im Klageantrag zum Ausdruck kommt. Die vom Arbeitsgericht angenommene Unwirksamkeit des Vergleichs war nicht Streitgegenstand, sondern eine Vorfrage. Streitgegenstand im einstweiligen Verfügungsverfahren war vielmehr nur die Pflicht des jetzigen Klägers, Wettbewerb zu unterlassen. Dagegen hat der vorliegende Rechtsstreit eine andere Frage zum Gegenstand, nämlich ob die Beklagte dem Kläger Karenzentschädigung zahlen muß. Die Frage der Wirksamkeit des Vergleichs vom 7. Februar 1975 kann daher neu geprüft und anders beantwortet werden als in dem Verfahren der einstweiligen Verfügung.

- 8 -



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



- 8 -

2. Die Unwirksamkeit des Vergleichs vom 7. Februar 1975 folgt auch nicht aus einem Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB. Danach ist allerdings ein Wettbewerbsverbot unverbindlich, wenn sich der Prinzipal nicht verpflichtet, für dessen Dauer eine Entschädigung zu zahlen. Der Vergleich vom 7. Februar 1975 sieht eine Entschädigung nicht vor. Unter den hier gegebenen Voraussetzungen ist die Klausel dennoch gültig.

a) Wie der Senat in seinem Urteil vom 11. März 1968 (3 AZR 37/67 – AP Nr. 23 zu § 74 HGB, zu I der Gründe) ausgeführt hat, ist es ausnahmsweise zulässig, ein Wettbewerbsverbot ohne oder mit einer geringeren als in § 74 Abs. 2 HGB vorgeschriebenen Entschädigung zu vereinbaren, wenn die Vereinbarung nach tatsächlicher und rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossen wird (ebenso Urteil des Senats vom 5. August 1968 – 3 AZR 128/67 – AP Nr. 24 zu § 74 HGB, zu I der Gründe). Zur Begründung hat der Senat hervorgehoben, die Schutzfunktion des § 74 Abs. 2 HGB erfasse nicht die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; der Arbeitnehmer stehe dann nicht mehr in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zu dem früheren Arbeitgeber. Es sei den Parteien dann auch nicht verwehrt, ein entschädigungsloses Wettbewerbsverbot zu vereinbaren.

b) Ob diese Rechtsprechung uneingeschränkt auch gilt, wenn ein entschädigungsloses Wettbewerbsverbot nicht nach, sondern aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird, erscheint zweifelhaft. Aber im vorliegenden Rechtsstreit braucht der Senat diese Frage nicht grundsätzlich zu entscheiden. Angesichts der besonderen Umstände des Streits falls begegnet die Vereinbarung eines entschädigungslosen Wettbewerbsverbots hier keinen durchgreifenden Bedenken:

Zwischen den Parteien herrschte Streit darüber, ob die verschiedenen Kündigungen des Klägers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hatten. Der Kläger versuchte mit Nachdruck, sich von seiner vertraglichen Bindung zu der Beklagten zu befreien. Das Ziel der Beklagten war es hingegen, den

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

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

Kläger in ihren Diensten zu halten. Sie vertrat den Standpunkt, das Arbeitsverhältnis dauere bis zum 31. Dezember 1975 fort. In dem Vergleich vom 7. Februar 1975 setzte der Kläger zunächst sein Ziel durch, seine arbeitsvertraglichen Bindungen zu der Beklagten zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu lösen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde rückwirkend auf den 31. Dezember 1974 festgelegt (Nr.1 des Vergleichs). Der Streit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wurde damit beigelegt (§ 779 BGB). Ungeachtet des Standpunkts des Klägers, seine Kündigungen hätten das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1974 beendet und ungeachtet des Standpunkts der Beklagten, das Arbeitsverhältnis habe bis zum 31. Dezember 1975 fortgedauert, wurde das Ende des Arbeitsverhältnisses vergleichsweise geregelt.

c) Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1974 wurde zugleich der Streit der Parteien darüber ausgeräumt, ob der Kläger als Arbeitnehmer der Beklagten schon nach § 60 HGB entschädigungslos verpflichtet sei, Wettbewerbshandlungen bis zum 31. Dezember 1975 zu unterlassen. Die Parteien einigten sich, daß die Unterlassungspflicht des Klägers zunächst weiter gelten, die Laufzeit des Wettbewerbsverbots aber von 12 auf 8 Monate verkürzt werde. Die Einigung der Parteien wurde auch in diesem Punkt durch gegenseitiges Nachgeben erzielt. Der Kläger erreichte das Ziel, der Beklagten Wettbewerb machen zu dürfen, mindestens vier Monate früher als bei Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1975. Hätte die Beklagte ihren gegenteiligen Standpunkt durchgesetzt, so hätte sie entschädigungslose Konkurrenzunterlassung bis zum 31. Dezember 1975 und bei Fortgeltung des Vertrags vom 25. April 1974 - gegen Zahlung der Karenzentschädigung - sogar für ein weiteres Jahr fordern können.

- 10 -

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



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



- 10 -

Unter diesen Umständen, insbesondere im Hinblick auf die Einigung der Parteien über die abgekürzte Laufzeit des entschädigungslosen gesetzlichen Wettbewerbsverbots nach § 60 HGB, besteht hier ebensowenig ein Grund für eine Entschädigungspflicht des Arbeitsgebers wie im Fall, daß ein Arbeitnehmer sich nach tatsächlicher und rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur entschädigungslosen Wettbewerbsunterlassung verpflichtet. Auch im Streitfall stand der Kläger nicht mehr in tatsächlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der Beklagten.

3. Der Kläger hat schließlich den Vergleich nicht wirksam wegen Irrtums angefochten.

Ein Irrtum in der Erklärungshandlung, z. B. ein Versprechen oder Verschreiben, liegt nicht vor (§ 119 Abs. 1, 2. Alternative BGB). Aber auch ein Irrtum über den Erklärungsinhalt (§ 119 Abs. 1, 1. Alternative BGB) scheidet aus. Auszugehen ist von der Ausgleichsklausel in Nr. 7 des Vergleichs. Danach sollten alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sein, soweit sie nicht ausdrücklich von der Klausel ausgenommen wurden (Nr. 5 des Vergleichs). Der erklärte Wille der Parteien ging somit dahin, das Arbeitsverhältnis abschließend zu bereinigen und alle Ansprüche zu erledigen, gleichgültig ob man daran dachte oder nicht. Jede andere Auslegung würde den angestrebten Vergleichsfrieden von vornherein in Frage stellen. Der beurkundete Vergleichswille wäre wertlos, wenn die Vergleichsbedingungen sogleich Quelle neuer, über den beurkundeten Inhalt hinausgehender Ansprüche und damit neuen Parteienstreits sein könnten (BAG Urteil vom 5. April 1973 - 5 AZR 574/72 - AP Nr. 22 zu § 794 ZPO). Darum werden nur die Ansprüche von der Klausel nicht erfaßt, die ausdrücklich und unmißverständlich im Vergleich selbst bezeichnet werden (BAG Urteil vom 10. Mai 1978 - 5 AZR 97/77 - AP Nr. 25 zu § 794 ZPO, zu 1 der Gründe). Ausnahmen von diesem

- 11 -



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



- 11 -

Grundsatz hat das BAG zugelassen für Ansprüche auf betriebliches Ruhegeld (BAG Urteil vom 9. November 1973 - 3 AZR 66/73 - AP Nr. 163 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 1 2 der Gründe) und möglicherweise für den Anspruch auf Zeugniserteilung (BAG Urteil vom 16. September 1974 - 5 AZR 255/74 - AP Nr. 9 zu § 630 BGB, zu 2 b der Gründe). Der Arbeitgeber kann nämlich nicht damit rechnen, daß ein Arbeitnehmer im Rahmen einer allgemeinen Ausgleichsklausel beiläufig auf seine Altersversorgung, vielleicht auch auf ein Zeugnis, verzichtet. Im Streitfall geht es jedoch um unmittelbare wirtschaftliche Folgen aus der im Vergleich geregelten Wettbewerbsunterlassung und aus der vertraglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Hiernach rechtfertigt das Vorbringen des Klägers die Anfechtung nicht. Aus seinem Vortrag, er habe an die Karenzentschädigung nicht gedacht und daher auf sie auch nicht verzichten wollen, folgt nicht, daß er sich über den Inhalt und die Bedeutung der Ausgleichsklausel, daß "alle Ansprüche" abgegolten seien sollten, geirrt hätte. Das Wettbewerbsverbot und eine eventuelle Entschädigungsregelung für die Wettbewerbsunterlassung waren Teil des dem Vergleich zugrunde liegenden Streits und der daraus resultierenden Rechtsfragen aus dem Arbeitsverhältnis. Die Entschädigungsregelung wurde daher von den Vereinbarungen des Vergleichs unbezweifelbar erfaßt. So hat der Kläger den Vergleich auch selbst verstanden. Sonst hätte es aus seiner Sicht keiner Anfechtung bedurft, er hätte vielmehr Anspruch gesondert und ohne Rücksicht auf das einstweilige Verfügungsverfahren geltend machen können.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling

Dr. Krems

Kunze



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

