

135

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

14 SEP 1972

Gesetz ZPO §§ 286, 561

Leitsatz Die Prüfung der Frage, ob eine nichttypische Willenserklärung einen eindeutigen Inhalt hat, ist Teil der Tatsachenfeststellung, die Entscheidung des Berufungsgerichts hierzu ist für das Revisionsgericht grundsätzlich bindend

Aktenzeichen 5 AZR 212/72

Urteil des BAG vom 14 September 1972

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 212/72

4 Sa 667/71 Frankfurt/Main

Verkündet
am 14. September 1972

gez Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 135

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der
mundlichen Verhandlung vom 14. September 1972 durch den Se-
natspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth
und Siara sowie die Bundesarbeitsrichterin Kempe und den
Bundesarbeitsrichter Keller für Recht erkannt

Die Revision des Klagers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 2. März 1972 - 4 Sa 667/71 - wird auf
Kosten des Klagers zurückgewiesen

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Laut schriftlichem Anstellungsvertrag vom 27. Oktober 1970 sollte der Kläger ab 1. April 1971 gegen ein Monatsgehalt von 3.400,-- DM als Leiter der Stabsabteilung in die Dienste der Beklagten treten. In Ziffer 4 des Vertrages hatte die Beklagte sich das Recht vorbehalten, den Kläger auch anderweitig entsprechend seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten zu beschäftigen.

Zur Zeit des Vertragsabschlusses war der Kläger bei der Firma G in Rosenheim mit einem Monatsgehalt von 2 500,-- DM tätig. Dieses Dienstverhältnis kündigte er zum 30. Juni 1971 mit der gleichzeitigen Bitte, bereits am 31. März 1971 ausscheiden zu dürfen. Diese Bitte nahm er mit Schreiben vom 26. Januar 1971 zurück und setzte das Dienstverhältnis bei der Firma G bis zum 30. Juni 1971 fort. Die letztere Firma hatte einer einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1971 zugestimmt.

Infolge eines Wechsels in ihrer Geschäftsführung verlangte die Beklagte mit Schreiben vom 22. Januar 1971, daß der Kläger eine andere Position bei ihr einnehmen solle. Dies lehnte der Kläger jedoch ab. In den weiteren Verhandlungen kamen die Parteien überein, den Anstellungsvertrag vom 27. Oktober 1970 aufzuheben. Hierüber wurde eine Vereinbarung am 10./15. Februar 1971 mit folgendem Wortlaut geschlossen:

- "1. Der Anstellungsvertrag vom 27. Oktober 1970 wird im beiderseitigen Einverständnis mit Wirkung zum 31. Juli 1971 beendet.
2. Herr Z wird von S für die Zeit vom 1. April 1971 bis zum 31. Juli 1971 vom Dienst vollständig freigestellt.
3. Herr Z erhält von S vom 1. April 1971 bis zum 31. Juli 1971 die im Anstellungsvertrag vereinbarten Bezüge.
4. Herr Z wird alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um schnellst möglich eine neue Stelle antreten zu können. Er wird S unverzüglich über den Eintritt eines neuen Dienstverhältnisses infor-



mieren Tritt Herr Z vor dem 31. Juli 1971 ein neues Dienstverhältnis an, so zahlt S von diesem Zeitpunkt an bis zum 31. Juli 1971 an Herrn Z eine etwaige Differenz zwischen den Bezügen des Herrn Z aus diesem neuen Dienstverhältnis und der im Anstellungsvertrag vom 27. Oktober 1970 vereinbarten Bezüge, falls die Bezüge aus dem neuen Dienstverhältnis niedriger sein sollten.

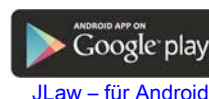
5. Damit sind alle Ansprüche der Vertragsschließenden gegeneinander, gleich auf welchem Rechtsgrunde sie beruhen mögen, erledigt und abgegolten."

Seit dem 1. Juli 1971 ist der Kläger als Hauptabteilungsleiter bei einer Firma in Schwabisch Gmünd tätig.

Mit der Klage fordert der Kläger Zahlung des Gehalts für die Zeit vom 1. April bis zum 30. Juni 1971 gemäß Ziffer 3 des Vergleiches im Gesamtbetrag von 10 200,-- DM abzüglich eines von der Beklagten gezahlten Betrages in Höhe von 3 600,-- DM. Er hat demgemäß beantragt die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6 600,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält den Kläger für verpflichtet, sich auf den geltend gemachten Gehaltsanspruch diejenigen Bezüge gemäß Ziffer 4 des Vergleiches anrechnen zu lassen, die er in der Anspruchszeit von der Firma G bezogen habe. Sinn und Zweck der genannten Ziffer der Vereinbarung sei es, den Kläger für diejenige Zeit abzusichern, in der er weniger verdient habe als er bei Durchführung des Dienstverhältnisses bezogen hatte. In Erfüllung dieser Verpflichtung habe sie 3 600,-- DM an den Kläger gezahlt. Dabei habe sie 900,-- DM zuviel gezahlt, weil der Kläger ab Juli 1971 eine anderweitige gleichwertige Position angetreten habe.

Der Kläger vertritt demgegenüber die Auffassung, daß der Vergleich die Anrechnung der Bezüge bei der Firma G nicht zulasse. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleiches habe Ungewißheit darüber bestanden, ob der Kläger zum 31. März 1971 bei der Firma G werde ausscheiden können. Wenn unter diesen Umständen in dem Vergleich von dem Antritt einer "neuen" Stelle gesprochen werde, könne damit nur eine



Tätigkeit außerhalb der Firma G gemeint sein. Für diese Auslegung spreche auch zwingend, daß er bei der Beklagten erstmals eine praktische Tätigkeit im Bereich einer EDV-Anlage habe übernehmen sollen. Mit einer neuen Stelle meine der Vergleich nur eine Tätigkeit, die der bei der Beklagten gleichwertig sei. Dies sei die Tätigkeit bei der Firma G nicht gewesen.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Das Landesarbeitsgericht hält den Kläger für verpflichtet, sich bei richtiger Auslegung der Ziffer 4 des Vergleiches die bei der Firma G empfangenen Bezüge im Gesamtbetrag von 7.500,-- DM anrechnen zu lassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel in vollem Umfang weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

Der Hauptangriff der Revision richtet sich dagegen, daß das Landesarbeitsgericht überhaupt die streitige Ziffer 4 des Vergleiches vom 10./15. Februar 1971 ausgelegt hat. Die Revision hält einen Auslegungsversuch für fehlerhaft, weil der Wortlaut dieser Ziffer des Vergleiches ("neue Stelle") eindeutige sei, bei der Firma G handele es sich nicht um eine neue Stelle.

Dieser Revisionsangriff geht jedoch fehl. Es verstößt zwar gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze, wenn der Tatrichter eine eindeutige nichttypische Willenserklärung auslegt. Davon ist jedoch die Frage zu unterscheiden, ob die auszulegende Erklärung überhaupt einen eindeutigen Inhalt hat. Die Beantwortung dieser Frage ist ein Teil der Tatsachenfeststellung. Die den Instanzgerichten vorbehaltene Aufgabe, den Inhalt der von einer Partei abgegebenen Willenserklärung und den daraus hervorgehenden Willen der Partei zu ermitteln, läßt sich nicht hinreichend erfüllen, wenn sie nicht auch die Befugnis einschließt, die Frage der Eindeutigkeit der Erklärung mitzuent scheiden, ob der



Parteiliche eindeutig oder in zweifelhafter, der Aufklärung bedürftiger Weise geäußert worden ist, ist zudem ein unentbehrlicher Teil der Prüfung des Erklärungswortlauts. Die revisionsgerichtliche Nachprüfung hat sich daher wie auch sonst im Falle der Auslegung nichttypischer Verträge hierbei darauf zu beschränken, ob Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungsgrundsätze vorliegen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß)

Wenn das Landesarbeitsgericht hier die Eindeutigkeit des in Ziffer 4 des Vergleiches verwendeten Begriffs des "Antritts einer neuen Stelle" verneint, so ist dies unter revisionsrechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden. Dies bleibt eine mögliche, wenn nicht sogar die wahrscheinlichere Annahme. Denn der gesamte Vergleichswortlaut ist maßgeblich unter dem Gesichtspunkt des Scheiterns des Anstellungsvertrages zu beachten, das es notwendig machte, daß der Kläger die bisherige Tätigkeit fortsetzte oder eine andere Stelle annahm. Sowohl die bisherige als auch eine andere Stellung konnte man vom Wortlaut her, wenn ein zusammenfassender Ausdruck gewählt wurde, als "neu" bezeichnen und damit dem gescheiterten Anstellungsverhältnis gegenüberstellen.

Demnach war das Auslegungsverfahren des Landesarbeitsgerichts zulässig. Die von ihm vorgenommene Auslegung begegnet keinen durchgreifenden revisionsrechtlichen Bedenken. Sie findet eine ausreichende Grundlage allein schon in der von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte sei bei Vergleichsabschluß noch von der Vorstellung des zum 31. März 1971 erfolgenden Ausscheidens des Klägers aus seinem bisherigen Dienstverhältnis ausgegangen. Bei dieser Sachlage durfte das Landesarbeitsgericht den Begriff der "neuen Stelle" durchaus als weitgespannt, nämlich alle in der Zeit vom 1. April bis 31. Juli 1971 ausgeübten Tätigkeiten des Klägers erfassend, ansehen. Ebenso zutreffend ist die weitere die Auslegung maßgeblich beeinflussende Erwägung des Landesarbeitsgerichts, angesichts der nach § 615 BGB



normalerweise uneingeschränkten Anrechenbarkeit anderweitigen Verdienstes hatte die vom Kläger behauptete Einschränkung einen klaren Ausdruck im Vergleichswortlaut finden müssen

Offensichtlich aus den beiden vorgenannten als entscheidend gewerteten Erwägungen hat das Landesarbeitsgericht der vor der Revision bekämpften Auslegung der Anrechnungsklausel den Vorzug gegeben. Es hat demgemäß den Auslegungsgesichtspunkten des Klägers keinen wesentlichen Wert beigemessen. Übersehen hat es diese Auslegungsgesichtspunkte entgegen der Ansicht der Revision jedoch nicht. Insbesondere hat es die von der Revision hervorgehobenen Vorstellungen des Klägers über die Gleichwertigkeit der "neuen Stelle" mit der bei der Beklagten erstrebten Stellung ausdrücklich in die Abwägung miteinbezogen. Das Landesarbeitsgericht hat keine Denkgesetze oder Erfahrungsgrundsätze verletzt, wenn es diese Vorstellungen bei der Auslegung als unmaßgeblich bezeichnet und sich entscheidend auf dem Kläger ungünstige Umstände gestützt hat. Das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts ist danach in der Revisionsinstanz nicht zu beanstanden.

Damit war die Revision zurückzuweisen

ge Dr. Schröder Dr. Auffarth Siara
M. Kempe Keller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)