

|                            |      |
|----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk!   | Nein |
| Für die Fachpresse!        | Nein |
| Für die Amtliche Sammlung! | Nein |

---

Gesetz: ZPO § 794, §§ 516, 538 Abs. 1 Nr. 2, § 552;  
BGB §§ 133, 779

Leitsätze:

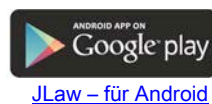
K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 583/75

Urteil des BAG vom 20. November 1976 LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 583/75

3 Sa 292/75 Schleswig-Holstein

Urteilstenor zugestellt  
am 20. November 1976

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. November 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Toeche-Mittler und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 7. August 1975 - 3 Sa 292/75 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rendsburg vom 28. April 1975 - 1 Ca 34/75 - aufgehoben.
3. Es wird festgestellt, daß der von den Parteien am 12. November 1974 vor dem Arbeitsgericht



- 2 -

Rendsburg abgeschlossene Prozeßvergleich  
unwirksam ist und den Rechtsstreit nicht  
beendet hat.

4. Die Sache wird zur weiteren Verhandlung  
und Entscheidung, auch über die Kosten  
der Berufung und der Revision, an das Ar-  
beitsgericht Rendsburg zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

#### Tatbestand:

Der Kläger war aufgrund schriftlichen Anstellungsvertrages vom 21. August 1972 seit dem 1. September 1972 bei der Beklagten als Verkaufsleiter für Bremen und Umgebung beschäftigt. Er hatte die Aufgabe, für die Beklagte Baumaschinen an Firmen der Industrie, des Baugewerbes sowie an kommunale Betriebe zu verkaufen. Seine Vergütung setzte sich aus einem monatlichen Fixum und Provisionen zusammen, wobei eine monatliche Bruttovergütung von 2.950,-- DM garantiert war. Ferner war die Zahlung von Spesen für Dienstreisen vereinbart. Über seine Reisetätigkeit hatte der Kläger täglich Berichte einzureichen, die gleichzeitig als Abrechnungsunterlagen für die Spesenzahlung dienen sollten.

Mit Schreiben vom 30. September 1974 kündigte die Beklagte das Angestelltenverhältnis des Klägers fristlos mit der Begründung, es seien Unregelmäßigkeiten festgestellt worden.

Nachdem die Prozeßbevollmächtigten des Klägers die Beklagte mit Schreiben vom 2. Oktober 1974 vergeblich zur Rücknahme der fristlosen Kündigung bis zum 10. Oktober 1974 aufgefordert hatten, reichten sie am 17. Oktober 1974 beim Arbeitsgericht die vorliegende Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 30. September 1974 und auf Zahlung noch ausstehenden Gehalts ein.



- 3 -

In der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 12. November 1974, in der der Kläger ohne anwaltlichen Beistand erschienen war, wurde der Beklagten durch Beschluß aufgegeben, "die von ihr festgestellten Unregelmäßigkeiten für die Zeit von 14 Tagen vor Ausspruch der Kündigung unter Beweis-antritt näher darzulegen". Sodann schlossen die Parteien in der Güteverhandlung folgenden gerichtlichen Vergleich:

- "I. Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis mit dem 30. September 1974 beendet worden ist.
- II. Zwischen den Parteien bestehen keine gegenseitigen Ansprüche mehr.
- III. Der Kläger behält sich den Widerruf dieses Vergleichs durch schriftliche Anzeige bei Gericht binnen 14 Tagen nach Zustellung der Stellungnahme der Beklagten, bei seinem Prozeßbevollmächtigten, entsprechend dem heutigen Beschluß vor."

Mit an das Arbeitsgericht gerichtetem Schriftsatz vom 26. November 1974 wiesen die Prozeßbevollmächtigten des Klägers darauf hin, daß die Beklagte die von ihr ausgesprochene fristlose Kündigung trotz Aufforderung noch nicht begründet habe, und baten darum, der Beklagten nunmehr eine Ausschlußfrist zur Stellungnahme zu setzen. Daraufhin setzte das Arbeitsgericht mit Beschluß vom 27. November 1974 der Beklagten zur Erledigung des Auflagenbeschlusses vom 12. November 1974 eine Ausschlußfrist bis zum 18. Dezember 1974. Eine Abschrift dieses Beschlusses wurde auch den Prozeßbevollmächtigten des Klägers übersandt.

Unter dem 4. Dezember 1974 schrieb der Prozeßbevollmächtigte des Klägers der Beklagten folgendes:

"Sehr geehrte Herren!

In der Angelegenheit meines Mandanten W  
N, Bremen, sieht mein Mandant, nachdem seine wiederholten Aufforderungen auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses von Ihnen unbeachtet gelassen worden sind, auf die Dauer keine Grundlage für ein



- 4 -

ersprießliches Zusammenarbeiten mehr.  
Im Auftrage meines Mandanten habe ich  
deshalb den Anstellungsvertrag vom  
21.8.1972 hiermit zu kündigen. Die Kün-  
digung erfolgt fristgemäß unter Einhal-  
tung der im § 10 des Vertrages festge-  
legten Kündigungsfristen.

Dabei habe ich darauf hinzuweisen, daß  
die von Ihnen ausgesprochene fristlo-  
se Kündigung des Arbeitsverhältnisses  
nach wie vor als unberechtigt angese-  
hen wird.

Ich bitte Sie, mir umgehend die Arbeits-  
unterlagen - Lohnsteuerkarte etc. - mei-  
nes Mandanten herzugeben, wie sie für  
die Aufnahme eines anderen Arbeitsver-  
hältnisses erforderlich sind."

Ebenfalls unter dem 4. Dezember 1974 richteten die  
Prozeßbevollmächtigten des Klägers folgenden Schriftsatz  
an das Arbeitsgericht, der dort am 6. Dezember 1974 ein-  
ging:

"In Sachen N ./. M hat die  
Beklagte dem Kläger auch das Gehalt von  
November 1974 nicht gezahlt. Der Klagan-  
trag wird deshalb erweitert. Im Termin  
zur mündlichen Verhandlung wird beantragt  
werden:

1. die fristlose Kündigung vom  
30.9.1974 des zwischen den  
Parteien bestehenden Anstel-  
lungsvertrages vom 21.8.1972  
durch die Beklagte ist unwirk-  
sam und hat das Arbeitsverhält-  
nis nicht aufgelöst,
2. die Beklagte wird verurteilt,  
an den Kläger DM 8.850,--  
nebst 13 % Zinsen auf 2.950,--  
DM seit dem 1.10.1974, auf  
5.900,-- DM seit dem 1.11.1974  
und auf 8.850,-- DM seit dem  
1.12.1974 zu zahlen.

Da nach dem Verhalten der Beklagten eine  
erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den  
Parteien nicht mehr möglich scheint, hat  
der Kläger mit dem in der Anlage beigefüg-  
ten Schreiben, auf dessen Inhalt Bezug ge-  
nommen wird, seinerseits das Arbeitsver-

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



- 5 -

hältnis gekündigt. Die Kündigung erfolgte unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist."

Diesem Schriftsatz war eine Abschrift des Kündigungsschreibens der Prozeßbevollmächtigten des Klägers an die Beklagte vom 4. Dezember 1974 beigelegt.

Mit am 18. Dezember 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz vom 16. Dezember 1974 hat die Beklagte zur Klage Stellung genommen und die fristlose Kündigung damit begründet, daß der Kläger in einer Reihe von Tagesberichten überhöhte Reisezeiten und fingierte Kundenbesuche angegeben habe, wodurch er sich zusätzliche Reisespesen erschlichen habe. Dies habe sie durch Einschaltung eines Detektivbüros, das den Kläger überwacht habe, erfahren.

Dieser Schriftsatz ist den Prozeßbevollmächtigten des Klägers am 23. Dezember 1974 zugestellt worden. Der Kläger hat innerhalb von 14 Tagen nach Zustellung dieses Schriftsatzes keinen Widerruf des Vergleichs vom 12. November 1974 erklärt. Erst mit Schriftsatz vom 7. Januar 1975, der am 15. Januar 1975 beim Arbeitsgericht einging, hat er zu den Vorwürfen der Beklagten, die er für unberechtigt hält, Stellung genommen. Einen ausdrücklichen Widerruf des Vergleichs enthält auch dieser Schriftsatz nicht.

Mit Schriftsatz vom 27. März 1975, der der Beklagten am 10. April 1975 zugestellt wurde, hat der Kläger ferner noch restliche Spesen- und Provisionsansprüche sowie eine Urlaubsabgeltung für 9 Urlaubstage im Gesamtbetrage von 631,02 DM geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, durch den Prozeßvergleich vom 12. November 1974 sei der Rechtsstreit nicht beendet worden. Durch die Erweiterung seiner Klage mit Schriftsatz vom 4. Dezember 1974 und durch seine eigene fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom selben Tage habe er unmißverständlich zum Ausdruck gebracht, daß er den Vergleich nicht mehr gelten lassen wolle. Damit habe er rechtzeitig in schlüssiger Weise den Widerruf des Vergleichs erklärt.



- 6 -

Vorsorglich hat der Kläger den Vergleich wegen Irrtums angefochten und dazu vorgetragen, er habe im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1974 nicht auf seinen noch ausstehenden Gehaltsanspruch für den Monat September 1974, auf bereits verdiente Prämien und auf die Erteilung eines Zeugnisses verzichten wollen. Schließlich hat er noch geltend gemacht, bei dem Vergleichsvertrag vom 12. November 1974 handele es sich gar nicht um einen Vergleich im Rechtssinne, der ein gegenseitiges Nachgeben voraussetze. Ein solches Nachgeben sei auf Seiten der Beklagten nicht festzustellen. Der Vergleich ähnele vielmehr einem einseitigen Verzichtsvertrag zu seinen Lasten. Auch hierüber habe er sich beim Abschluß des Vergleichs geirrt.

Der Kläger hat demgemäß beantragt

1. festzustellen, daß die fristlose Kündigung vom 30. September 1974 des zwischen den Parteien bestehenden Anstellungsvertrages vom 21. August 1972 durch die Beklagte unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 8.850,-- DM nebst 13 % Zinsen auf 2.950,-- DM seit dem 1. Oktober 1974, auf 5.900,-- DM seit dem 1. November 1974 und auf 8.850,-- DM seit dem 1. Dezember 1974 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 631,02 DM nebst 4 % Zinsen darauf seit dem 7. April 1975 zu zahlen,
4. festzustellen, daß der Rechtsstreit durch den Vergleich vom 12. November 1974 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt

festzustellen, daß der Rechtsstreit durch den Vergleich vom 12. November 1974 beendet ist,

hilfsweise,

die Klage abzuweisen.

- 7 -

Sie ist der Ansicht, der Prozeßvergleich vom 12. November 1974 sei vom Kläger nicht wirksam widerrufen worden, so daß der Rechtsstreit erledigt sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung als unzulässig abgewiesen, der Vergleich sei mangels rechtzeitigen Widerrufs rechtskräftig geworden und habe das Verfahren beendet. Das Landesarbeitsgericht hat sich dieser Auffassung angeschlossen und die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Klageansprüche weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I. Die Parteien haben den Streit über die Wirksamkeit des Prozeßvergleichs mit Recht in dem Verfahren fortgeführt, in dem der Vergleich abgeschlossen worden ist. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Streit über den Widerruf und über die Wirksamkeit eines Prozeßvergleichs jedenfalls grundsätzlich in demselben Verfahren und nicht in einem neuen Prozeß auszutragen ist (BAG 9, 172 [174] = AP Nr. 7 zu § 794 ZPO [zu 1 der Gründe]; BAG 9, 319 [320 f.] = AP Nr. 8 zu § 794 ZPO [zu I der Gründe]; BAG AP Nrn. 10 und 17 zu § 794 ZPO, jeweils mit weiteren Nachweisen). An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage wegen Fehlers eines Rechtsschutzbedürfnisses des Klägers als unzulässig abgewiesen, weil der Prozeßvergleich mangels rechtzeitigen Widerrufs wirksam geworden sei und der Kläger daher für die Fortführung der Klage kein Rechtsschutzinteresse mehr habe.

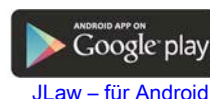
Mit dieser Begründung konnte das Landesarbeitsgericht ein Rechtsschutzbedürfnis des Klägers an der Weiterführung seiner Klageansprüche jedoch nicht verneinen. Für die prozes-



- 8 -

suale Berechtigung eines Klageantrages ist dessen sachliche Erfolgsaussicht ohne Bedeutung. Das rechtliche Interesse an der Weiterverfolgung der ursprünglichen Klageanträge kann deshalb nicht davon abhängen, ob der Prozeßvergleich wirksam geworden ist oder nicht. Vielmehr ist für die Frage des Rechtsschutzbedürfnisses das sachliche Vorbringen des Klägers zur Unwirksamkeit des Prozeßvergleichs als begründet zu unterstellen (BGH AP Nr. 23 zu § 794 ZPO mit weiteren Nachweisen). Das Rechtsschutzbedürfnis für die vorliegenden Klageanträge ergibt sich allein schon daraus, daß die Parteien über die Wirksamkeit des Prozeßvergleichs und damit zugleich über die Berechtigung der geltend gemachten Klageansprüche aus ihrem Arbeitsverhältnis streiten. Ein schutzwürdiges berechtigtes Interesse an der gerichtlichen Klärung dieses Streits kann dem Kläger daher nicht abgesprochen werden. Erweist sich der Prozeßvergleich als wirksam abgeschlossen, so ist die Klage nicht, wie es das Berufungsgericht getan hat, abzuweisen, sondern es ist auszusprechen, daß der Rechtsstreit durch den Vergleich erledigt ist (BGHZ 16, 388 [393]; 46, 277 [278]).

III.1. Bei der Prüfung der Wirksamkeit des Prozeßvergleichs ist das Landesarbeitsgericht zunächst der Frage nachgegangen, ob es sich bei dem als Vergleich bezeichneten Vertrag der Parteien überhaupt um einen Vergleich im Rechtssinne handelt. Nach § 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. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, nach dem Inhalt des Prozeßvergleichs habe nicht nur der Kläger, sondern auch die Beklagte Rechtspositionen aufgegeben. Das ist zutreffend. Die Beklagte hat geltend gemacht, sie könne vom Kläger die Erstattung der Unkosten, die ihr durch die Beauftragung des Detektivbüros zur Überwachung des Klägers entstanden seien, aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes wegen Vertragsverletzung verlan-



- 9 -

gen. Durch die Ausgleichsklausel in Nr. II des Vergleichs hat die Beklagte auf diese Schadenersatzansprüche verzichtet. Darin liegt ein Nachgeben auf Seiten der Beklagten. Der Vergleich erschöpft sich mithin nicht in einem einseitigen Verzicht des Klägers auf seine Ansprüche, sondern enthält auch einen Verzicht auf Rechtspositionen der Beklagten, so daß hier ein Vergleich im Sinne von § 779 BGB vorliegt.

2. Sodann hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, der Kläger habe den ihm vorbehaltenen Widerruf des Vergleichs nicht innerhalb der vereinbarten Frist von 14 Tagen nach Zustellung der Klageerwiderung an seinen Prozeßbevollmächtigten erklärt.

a) Hierbei geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Widerrufsfrist erst mit der am 23. Dezember 1974 erfolgten Zustellung der Klageerwiderung begonnen habe und der Vergleich nicht vor diesem Zeitpunkt habe widerrufen werden können. Hiergegen wendet sich die Revision mit Recht. Die Festlegung einer Erklärungsfrist bedeutet für sich allein genommen keineswegs, daß die Erklärung vor Beginn der Frist nicht abgegeben werden dürfe. Ist der Fristbeginn nicht an ein festes Datum, sondern an den Eintritt eines zeitlich noch nicht genau feststehenden Ereignisses geknüpft, so dient die Festlegung des Fristbeginns im allgemeinen lediglich dazu, das Ende der Erklärungsfrist zu bestimmen. So beginnt etwa die Berufungs- und die Revisionsfrist erst mit der Zustellung des angefochtenen Urteils (§§ 516, 552 ZPO). Gleichwohl können Berufung und Revision schon vor der Zustellung des angefochtenen Urteils wirksam eingelegt werden. Nichts anderes kann für den hier in Rede stehenden Widerruf des Prozeßvergleichs gelten. Wenn die Parteien als Anknüpfungspunkt für die Berechnung der Widerrufsfrist die Zustellung der Klageerwiderung gewählt haben, so geschah dies, um dem Kläger Gelegenheit zu geben, seine Prozeßchancen auch unter Berücksichtigung der von der Beklag-

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



- 10 -

ten noch darzulegenden Gründe für seine fristlose Entlassung zu überprüfen und sich schlüssig zu werden, ob er es bei dem Vergleich bewenden lassen oder ob er den Prozeß fortführen wollte. Bis zum Ablauf der Widerrufsfrist sollte der Vergleich in der Schwebebleiben. Für einen Willen der Parteien, den Kläger bis zur Zustellung der Klageerwidderung an den Vergleich zu binden und einen Widerruf bis dahin auszuschließen, fehlt jeder Anhaltspunkt. Der Widerrufsvorbehalt ist allein im Interesse des Klägers vereinbart worden, weil dieser sich noch nicht endgültig binden und seine Entschließung noch von weiteren Überlegungen abhängig machen wollte, zumal sein Anwalt beim Abschluß des Vergleichs nicht zugegen war. Ein berechtigtes Interesse der Beklagten, den Kläger bis zur Zustellung ihrer Klageerwidderung an dem Vergleich festzuhalten, ist nicht ersichtlich. Eine solche Bindung des Klägers hätte im übrigen zur Folge gehabt, daß die Beklagte durch Verzögerung ihrer Klageerwidderung den Vergleich längere Zeit hätte in der Schwebehalten und die Fortführung des Prozesses hinauszögern können, ohne daß der Kläger dies durch Widerruf des Vergleichs hätte verhindern können. Hierauf weist die Revision mit Recht hin. Es muß deshalb entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts angenommen werden, daß der Kläger den Vergleich auch schon vor Zustellung der Klageerwidderung am 23. Dezember 1974 widerrufen konnte.

b) Rechtsfehlerhaft ist auch die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, der innerhalb der Widerrufsfrist am 6. Dezember 1974 beim Arbeitsgericht eingegangene Schriftsatz des Klägers vom 4. Dezember 1974 könne nicht als Widerruf des Vergleichs angesehen werden. Zwar ist darin nicht ausdrücklich von einem Widerruf die Rede. Das ist aber auch nicht erforderlich. Der Widerruf eines Prozeßvergleichs ist eine materiell-rechtliche Willenserklärung (RGZ 161, 253 [255]), die der Auslegung fähig ist. Nach § 133 BGB ist bei der Auslegung einer Willenserklä-



- 11 -

rung der wirkliche Wille festzustellen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften.

Der Kläger hat nun in seinem Schriftsatz vom 4. Dezember 1974 seine Klage um das Gehalt für den Monat November 1974 erweitert und erklärt, daß er mit beigefügtem Schreiben an die Beklagte vom 4. Dezember 1974 seinerseits das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist aufgekündigt habe, weil ihm nach dem Verhalten der Beklagten eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr möglich erscheine. Damit hat der Kläger klar und deutlich zum Ausdruck gebracht, daß er von dem Prozeßvergleich, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1974 unter Verzicht auf alle weiteren Ansprüche vorsah, abrücken und den Vergleich nicht mehr gelten lassen wolle. Das ist der Sache nach nichts anderes als ein Widerruf des Prozeßvergleichs. Wenn das Landesarbeitsgericht demgegenüber ohne jede nähere Begründung meint, der Schriftsatz des Klägers vom 4. Dezember 1974 und sein Kündigungsschreiben vom selben Tage seien eher als Schritte des Klägers zur Verunsicherung der Beklagten aufzufassen, so ist dies unverständlich. Eine Verunsicherung der Beklagten könnte nur dann einen Sinn haben, wenn diese dadurch zu einer bestimmten, vom Kläger gewünschten Entscheidung hätte veranlaßt werden sollen. Das könnte etwa der Fall sein, wenn auch die Beklagte sich den Widerruf des Vergleichs vorbehalten hätte; denn dann hätte die vom Kläger vorgenommene Klageerweiterung den Sinn haben können, der Beklagten die für sie nachteiligen Folgen einer Fortsetzung des Prozesses und damit die Größe ihres Prozeßrisikos deutlich vor Augen zu führen und sie dadurch zu bewegen, von ihrem Widerrufsrecht keinen Gebrauch zu machen. Hier aber hatte die Beklagte den Vergleich für sich ohne Widerrufsvorbehalt abgeschlossen. Die Beklagte hatte somit überhaupt keine Entscheidung zu treffen. Vielmehr war es allein der Kläger selbst, der sich über den ihm vorbehaltenen Widerruf schlüssig werden mußte.

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



- 12 -

IV. Ergibt sich hiernach, daß der Prozeßvergleich wirksam widerrufen worden ist, dann war der Rechtsstreit entgegen der Ansicht beider Vorinstanzen nicht erledigt und hätte zur Verhandlung und Entscheidung über die Klageansprüche fortgeführt werden müssen. Dies muß nunmehr nachgeholt werden. Dabei erscheint es sachgerecht, nicht nur das Urteil des Landesarbeitsgerichts, sondern auch das Urteil des Arbeitsgerichts aufzuheben und die Sache zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an die erste Instanz zurückzuverweisen, weil beide Vorinstanzen bisher nur über die Vorfrage der Beendigung des Rechtsstreits durch den Prozeßvergleich entschieden haben, ohne in eine sachliche Prüfung der erhobenen Ansprüche einzutreten, und die Parteien daher bei einer Zurückverweisung an das Berufungsgericht eine Tatsacheninstanz verlieren würden. Eine solche Zurückverweisung an die erste Instanz ist hier auch verfahrensrechtlich möglich. Hätte das Landesarbeitsgericht richtig entschieden und den Prozeßvergleich für unwirksam erklärt, so hätte es die Sache in entsprechender Anwendung des auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren geltenden § 538 Abs. 1 Nr. 2 ZPO ebenfalls an das Arbeitsgericht zurückverweisen können (BAG AP Nr. 17 zu § 794 ZPO). Dann aber kann diese Entscheidung auch vom Revisionsgericht nachgeholt werden.

Um eine der Rechtskraft fähige Bindungswirkung der Entscheidung über die Unwirksamkeit des Prozeßvergleichs zu erreichen, erschien es ferner geboten, in den Urteils-tenor die Feststellung aufzunehmen, daß der Vergleich vom 12. November 1974 unwirksam ist und den Rechtsstreit nicht beendet hat.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Seidensticker

Dr. Toeche-Mittler

Heidenreich



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

