

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: ZPO § 794; BGB § 615; LohnFG § 1 Abs. 1 Satz 1,
§ 9; TVG § 4 Abs. 4 Satz 1

- Leitsätze: 1. Die in einem gerichtlichen Vergleich vereinbarte allgemeine Ausgleichsklausel schließt in der Regel alle Ansprüche aus, die nicht unmißverständlich in diesem Vergleich als weiterbestehende Ansprüche bezeichnet werden.
2. Wird in einem solchen Vergleich, der den Streit über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung des Arbeitgebers beenden soll, ein späterer als der in der Kündigung angegebene Beendigungszeitpunkt vereinbart, ohne daß zugleich etwas über die Lohnzahlungspflicht für diesen Zeitraum gesagt wird, fehlt es im Hinblick auf die Ausgleichsklausel an der erforderlichen klaren und unmißverständlichen Abrede über den Fortbestand dieser Lohnansprüche. Mögliche Lohnansprüche werden in diesem Fall von einer allgemeinen Ausgleichsklausel erfaßt.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 97/77

Urteil des BAG vom 10. Mai 1978

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 97/77

2 Sa 122/76 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
10. Mai 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

pp.

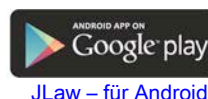
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heitherr und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Nitsche für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 1. Dezember 1976 - 2 Sa 122/76 - 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger fordert von der Beklagten Restlohn für die Zeit vom 24. August bis 15. September 1975. Er war bei der Beklagten seit 1. März 1974 als Kellner beschäftigt und verdiente monatlich 1.500,-- DM brutto. Die Beklagte kündigte dieses Arbeitsverhältnis am 27. August 1975 mit der Begründung, der Kläger sei seit dem 24. August 1975 unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben. Tatsächlich war der Kläger jedoch arbeitsunfähig krank.

Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger mit einer beim Arbeitsgericht Ludwigshafen am 10. September 1975 eingegangenen Klage (5 Ca 1763/75). In diesem Verfahren schlossen die Parteien in der Güteverhandlung am 24. September 1975 folgenden Vergleich:

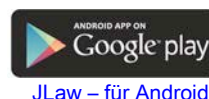
- "1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers aus innerbetrieblichen Gründen zum 15.9.1975 aufgelöst ist.
2. Als Abfindung gemäß §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz zahlt die Beklagte an den Kläger einen Betrag von DM 1.500,--.
3. Damit sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, mögen sie heißen wie sie wollen, abgegolten.
4. Die Kosten werden gegeneinander aufgehoben."

Den Text dieses Vergleiches hatten die Prozeßbevollmächtigten beider Parteien vor dem Termin abgesprochen und schriftlich niedergelegt. Die Beklagte zahlte dem Kläger die im Vergleich vereinbarte Abfindung in Höhe von 1.500,-- DM; sie weigerte sich aber, Lohnfortzahlung für die Zeit vom 24. August bis 3. September 1975 nach § 1 LohnFG zu leisten und Lohn für die Zeit vom 4. bis 15. September 1975 nach § 615 Satz 1 BGB zu zahlen.

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, aus Nummer 1) des Vergleiches ergebe sich eine Lohnzahlungsverpflichtung der Beklagten bis zum 15. September 1975. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
750,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat sich auf die allgemeine Ausgleichsklausel in Nr. 3 des Vergleiches berufen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Dem Kläger stehen keine Lohn- und Lohnfortzahlungsansprüche mehr zu; mögliche Ansprüche sind durch den Vergleich vom 24. September 1975 wirksam erlassen worden.

1. Das Berufungsgericht hat den im Vorprozeß abgeschlossenen Vergleich dahin verstanden, daß dem Kläger außer der in Nr. 2 erwähnten Abfindung keine weiteren Lohnansprüche mehr zustehen sollen. Das ist nicht zu beanstanden.

Der Vergleich enthält in Nr. 3 eine allgemeine Ausgleichsklausel. Eine solche Ausgleichsklausel hat den Zweck, das streitige Rechtsverhältnis abschließend zu regeln. Dieser Zweck wird nur erreicht, wenn alle Ver-



- 4 -

pflichtungen, die nicht von dieser Klausel erfaßt werden sollen, ausdrücklich und unmißverständlich im Vergleich selbst bezeichnet werden. Über die Tragweite dieses Vergleiches darf es keine Unklarheit geben. Sonst kann ein Vergleich seine Friedensfunktion nicht erfüllen.

Dies gilt auch für solche Ansprüche, die sich erst aus den Bedingungen des Vergleiches selbst ergeben können, wie der Senat im Urteil AP Nr. 22 zu § 794 ZPO [Bl. 1 R] näher dargelegt hat. Im damaligen Fall wurde im Vergleichswege das Ende des Arbeitsverhältnisses vorverlegt; dem Arbeitgeber wurde durch eine allgemeine Ausgleichsklausel der Anspruch auf Rückzahlung des Gehalts abgeschnitten, das er für drei Monate, die nach dem im Vergleich vereinbarten Beendigungszeitpunkt lagen, ohne Rechtsgrund gezahlt hatte. Im jetzigen Fall wurde das Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Vergleich hinausgeschoben; der damit möglicherweise begründeten Lohnforderung des Arbeitnehmers steht wiederum die Ausgleichsklausel im Wege. Der damalige Fall ist das Spiegelbild des jetzigen. In beiden Fällen konnten infolge der Vereinbarung eines anderen Beendigungszeitpunktes Ansprüche entstehen, hier Lohnansprüche, dort Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung. Die Parteien haben es in der Hand, ob sie Lohnansprüche des Arbeitnehmers oder auch Rückzahlungsansprüche des Arbeitgebers wegen überzahlten Arbeitsentgeltes begründen wollen, indem sie den Auflösungszeitpunkt eines Arbeitsverhältnisses einvernehmlich verschieben. Auch solche sich erst aus der Regelung des Vergleichs ergebenden Ansprüche der einen oder der anderen Seite werden jedoch von einer allgemeinen Ausgleichsklausel erfaßt, sofern nichts anderes vereinbart ist.

Eine Ausnahme kann es nur für Ansprüche auf betriebliches Ruhegeld und möglicherweise für Zeugnis-

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

- 5 -



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



ansprüche geben (BAG AP Nr. 163 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 9 zu § 630 BGB [zu 2 b der Gründe]). Solche Ansprüche entziehen sich wegen ihrer Bedeutung für den Arbeitnehmer im Regelfall dem Geltungsbereich einer allgemeinen Ausgleichsquittung. Der Arbeitgeber kann nicht damit rechnen, daß ein Arbeitnehmer im Rahmen einer allgemeinen Ausgleichsklausel eher beiläufig ohne besonderen Anlaß auf seine Altersversorgung, vielleicht auch auf ein Zeugnis, verzichtet. Im vorliegenden Fall ging es jedoch um die unmittelbaren wirtschaftlichen Folgen der umstrittenen fristlosen Kündigung. Es war deshalb naheliegend und geboten, den strittigen Lohnanspruch unmittelbar im Vergleich zu regeln.

2. Der Vergleich enthält keine klare und unmißverständliche Verpflichtung der Beklagten, den Lohn einschließlich Krankenlohn trotz der Ausgleichsklausel bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt zu zahlen. Nur der Abfindungsanspruch (Nr. 2 des Vergleichs) ist eindeutig geregelt; von Lohnansprüchen ist nicht die Rede.

Es ist nicht richtig, daß die Vereinbarung eines späteren Beendigungszeitpunktes nur den Sinn gehabt haben konnte, eine Lohnzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers festzuhalten. Häufig wird ein anderer als der in der fristlosen Kündigung genannte Beendigungszeitpunkt allein deshalb gewählt, um dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht unnötig zu erschweren. Das Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis aufgrund einer fristlosen Kündigung wird allgemein als Makel angesehen. Wenn die Parteien ein Ausscheiden zum Monatsende oder zum 15. eines Monats vereinbaren, kann der neue Arbeitgeber nicht ohne weiteres vermuten, der einzustellende Arbeitnehmer sei im früheren Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung ausgeschieden. Auch im vorliegenden Fall spricht viel dafür, daß



- 6 -

die Parteien durch das Hinausschieben des Kündigungs-termins dem Kläger das berufliche Fortkommen erleichtern wollten. Sie haben nicht nur die fristlose Kündigung im Vergleichswege in eine ordentliche Kündigung umgewandelt. Sie haben zugleich auch "innerbetriebliche Gründe", die den Kläger nicht belasten konnten, als Grund des Ausscheidens vorgeschoben.

Es kommt hinzu, daß Ansprüche aus Annahmeverzug, wie sie hier geltend gemacht werden, nicht allein vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses, sondern noch von weiteren tatsächlichen Umständen abhängen (Angebot der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer; kein anrechenbares, anderweitiges Arbeitseinkommen im Sinne von § 615 Satz 2 BGB). Deshalb zwingt die Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis erst zum 15. September 1975 aufgelöst wurde, noch nicht zu der Folgerung, daß die Parteien auch eine Lohnzahlungspflicht für die Zeit bis zum 15. September 1975 vereinbaren wollten. Denkbar ist auch, daß sie allein den Beendigungszeitpunkt hinausschieben und die Zwischenzeit als "ruhen- des Arbeitsverhältnis" behandelt wissen wollten.

Daß ein Vergleich mit diesem Inhalt schlechthin den Interessen des Klägers zuwiderlaufen sollte, wie die Revision meint, ist nicht ersichtlich. Zwar führt die Vereinbarung dazu, daß der Kläger für die Zeit bis zum 15. September 1975 voraussichtlich kein Arbeitslosengeld erhält, weil er bis zu diesem Zeitpunkt noch in einem Arbeitsverhältnis steht. Dadurch, daß ihm das berufliche Fortkommen durch Nr. 1 der Abrede erleichtert wurde, und die Beklagte ihm eine nicht unerhebliche Abfindung gewährte, hat er aber andererseits auch Vorteile.

3. Mit diesem Inhalt verstößt der Vergleich weder gegen § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG noch gegen § 9 LohnFG.

- 7 -



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



- 7 -

a) Nach § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG ist ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Der Kläger hat aber nicht auf tarifliche Rechte verzichtet, als ein möglicher Anspruch nach § 615 Satz 1 BGB im Vergleich erlassen wurde. Es ist schon fraglich, ob Ansprüche aus Annahmeverzug zu den tariflichen Rechten im Sinne dieser Bestimmung gehören. Jedenfalls müssen die Parteien in einem Rechtsstreit, der über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung geführt wird, die Möglichkeit haben, diesen Rechtsstreit durch einen Vergleich der hier vorliegenden Art zu beenden, indem sie den rechtlichen Beendigungszeitpunkt zwar hinausschieben, für die Zwischenzeit aber eine Lohnzahlung ausschließen. Ein solcher Vergleich beendet den Streit um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung. Die Parteien hätten sich auch dahin einigen können, daß das Arbeitsverhältnis zu dem vom Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt endete – eventuell gegen Zahlung einer Abfindung entsprechend §§ 9, 10 KSchG. Im Vergleich muß dasselbe möglich sein, was während eines laufenden Arbeitsverhältnisses zulässig ist: Einen Aufhebungsvertrag hätten die Parteien jederzeit trotz der tariflichen Kündigungsfristen schließen können (vgl. Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 RdNr. 325). Gleiches muß für einen Vergleich mit späterem Beendigungszeitpunkt und vereinbartem Ruhen des Arbeitsverhältnisses gelten. § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG steht einer unentgeltlichen Beurlaubung nicht entgegen. Wenn sich der Kläger auf einen Vergleich einläßt, in dem er einen Teil der wirtschaftlichen Folgen einer fristlosen Kündigung hin nimmt, nämlich den Ausschluß von weiteren Lohnansprüchen, ist das ebensowenig ein Verzicht auf tarifliche Ansprüche wie die uneingeschränkte Hinnahme einer fristlosen Kündigung.

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



- 8 -

b) § 9 LohnFG stand dem Erlaß möglicher Lohnfortzahlungsansprüche nicht entgegen. Hierzu verweist der Senat auf sein Urteil vom 11. Juni 1976 (5 AZR 506/75 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 9 LohnFG - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Fenge

Nitsche

Dr. Florack

