

Aktenzeichen: 6 AZR 802/79

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 30. September 1982
- 6 AZR 802/79

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Januar 1979
Düsseldorf - 10 Ca 5069/78

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. Juni 1979
Düsseldorf - 6 (5) Sa 409/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung und Annahmeverzug;
Vergleich

Gesetz:

BGB §§ 626, 133, 157, 293, § 324 Abs. 1 S. 2,
§§ 611, 615, § 616 Abs. 1

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](#)

6 AZR 802/79

6 (5) Sa 409/79 Düsseldorf

Verkündet am
30. September 1982

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 1982 durch den Vizepräsidenten Prof.Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Linde und Dr. Hoffmann für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Juni 1979 - 6 (5) Sa 409/79 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1974 bei dem Beklagten als Bilanzbuchhalter zu einem Gehalt von zuletzt 2.900,-- DM brutto beschäftigt. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 28. Juni 1978 fristlos. Im folgenden Kündigungsrechtsstreit vor dem Arbeitsgericht schlossen die Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 21. September 1978 folgenden Vergleich:

- "1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis auf Grund fristgemäßer Kündigung des Beklagten am 31.12.1978 beendet sein wird.
2. Der Kläger wird bis zu diesem Zeitpunkt bezahlt von der Arbeitsleistung freigestellt.
3. Der Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger ein wohlwollendes Zeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt und ihn in seinem Fortkommen nicht behindert.
4. Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind die gegenseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abgegolten.
5. Beiden Parteien bleibt der schriftliche Widerruf des Vergleichs vorbehalten bis zum 2.10.1978."

Nachdem der Beklagte ermittelt hatte, daß der Kläger bei der Firma G GmbH eine neue Tätigkeit aufgenommen hatte, hat er das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 6. November 1978 erneut fristlos gekündigt.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 6. November 1978 nicht beendet worden ist, sondern bis zum 31. Dezember 1978 fortbesteht und die Beklagte u.a. zu verurteilen, an ihn 8.700,-- DM Gehalt brutto zu zahlen. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, der Kläger habe für die Aufnahme einer Tätigkeit seiner Zustimmung bedurft, jedenfalls habe der Kläger dies und den dadurch erhaltenen anderweitigen Verdienst wegen der Anrechnung auf das Gehalt mitteilen müssen.

- 3 -



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



- 3 -

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage hinsichtlich der jetzt noch streitigen Anträge stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte sein Abweisungsbegehren weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Kündigung vom 6. November 1978 für rechtsunwirksam gehalten und den Gehaltsanspruch des Klägers für die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 1978 mangels einer Anrechnungsverpflichtung bejaht.

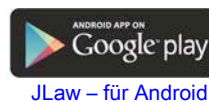
I. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen eines wichtigen Grundes zum Ausspruch einer Kündigung gemäß § 626 BGB deshalb verneint, weil der Kläger durch die Aufnahme einer anderweitigen Tätigkeit keine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt habe. Damit habe der Kläger weder gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot gemäß § 60 Abs. 1 HGB, noch gegen das vertragliche Verbot einer Nebentätigkeit verstoßen. Nachdem der Kläger von jeder Dienstleistung freigestellt war, habe er über seine Arbeitskraft frei verfügen können, solange er zum Beklagten nicht in Wettbewerb trat. Ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten sei auch nicht darin zu sehen, daß der Kläger dem Beklagten die Aufnahme einer anderweitigen Tätigkeit zunächst verschwiegen und ihm erst nach Ausspruch der fristlosen Kündigung eine entsprechende Mitteilung gemacht habe. Eine Anrechnungspflicht bezüglich des anderweitigen Verdienstes habe nämlich nicht bestanden. Nach dem Sinn und Zweck des Vergleichs sei davon auszugehen, daß der Kläger in der Verwertung seiner Arbeitskraft ab sofort frei sein sollte, nachdem der Beklagte endgültig und vorbehaltlos auf seine weitere Verwendung verzichtet habe. Die Vorschrift des § 615 Satz 2 BGB komme nicht zur Anwendung, wenn sich die Parteien einvernehmlich auf eine Freistellung unter Fortzahlung des Gehalts einigten, da sich in diesem Fall der Vergütungsan-

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

- 4 -



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



- 4 -

spruch aus § 611 BGB bzw. aus dem geschlossenen Vergleich und nicht aus Annahmeverzug gemäß § 615 BGB ergebe.

Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision sind unbegründet. Die Revision vermag insbesondere mit den Verfahrensrügen gemäß §§ 139, 278 Abs. 3, 286 ZPO nicht durchzudringen. Von einer Begründung wird insoweit gemäß § 565 a ZPO abgesehen.

i

II. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Berufungsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob ein bestimmter Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zu bilden und ob das Berufungsgericht bei der Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 175, 181 f. = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; vgl. weiter BAG 9, 263, 265 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB und BAG 24, 401, 407 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB zu III. 1. der Gründe). Unter Zugrundelegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Aufnahme einer anderen Tätigkeit durch den Kläger nicht als wichtigen Grund angesehen, weil er dadurch zum Beklagten nicht in Wettbewerb getreten sei. Dies ist rechtsfehlerfrei und wird auch von der Revision nicht beanstandet.

2. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht die unterlassene Mitteilung des Klägers über den aus dem neuen Arbeitsverhältnis erzielten Verdienst nicht als wichtigen Kündigungsgrund anerkannt, weil eine Anrechnungsverpflichtung nicht besteht. Auch dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht hat den gerichtlichen Vergleich dahin ausgelegt, mangels einer dahingehenden ausdrücklichen



- 5 -

Regelung habe sich der Kläger einen anderweitigen Verdienst nicht auf die Gehaltszahlung durch die Beklagte anrechnen lassen müssen. Diese Auslegung ist vom Revisionsgericht nur daraufhin nachprüfbar, ob das Tatsachengericht gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen Erfahrungssätze oder gegen Denkgesetze verstoßen hat (BAG Urteil vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - = AP Nr. 30 zu § 133 BGB; Urteil vom 17. April 1970 - 1 AZR 302/69 - = AP Nr. 32 zu § 133 BGB). Auch die Beantwortung der Frage, ob eine auszulegende Erklärung einen eindeutigen Inhalt hat, ist Teil der Tatsachenfeststellung und unterliegt der revisionsrechtlichen Nachprüfung nur im dargestellten Umfang (BAG Urteil vom 14. September 1972 - 5 AZR 212/72 - = AP Nr. 34 zu § 133 BGB). Ein Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen allgemeine Auslegungsregeln, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze ist jedoch nicht ersichtlich. Durch die vereinbarte Ausgleichsklausel sind im übrigen alle Ansprüche ausgeschlossen, die sich nicht unmißverständlich aus dem Vergleich ergeben. Das gilt auch für solche Ansprüche, die sich erst aus den Bedingungen des Vergleichs selbst ergeben können (vgl. BAG Urteil vom 10. Mai 1978 - 5 AZR 97/77 - AP Nr. 25 zu § 794 ZPO). Infolge der bezahlten Arbeitsfreistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses konnte der Kläger vorbehaltlich des Wettbewerbsverbots gemäß § 60 HGB somit eine andere Tätigkeit mangels einer gegenteiligen Vereinbarung im Vergleich ohne Anrechnungsverpflichtung aufnehmen.

Zu Unrecht meint auch die Revision, eine Anrechnungsverpflichtung ergebe sich aus § 615 Satz 2 BGB bzw. einem den §§ 615 Satz 2, 616 Abs. 1 Satz 2, 324 Abs. 1 Satz 2 BGB zugrundeliegenden allgemeinen Rechtsgedanken. Da die Parteien die (bezahlte) Freistellung von der Arbeitsleistung im Vergleich vereinbart haben, fehlen die Voraussetzungen des Annahmeverzugs gemäß §§ 293 ff BGB, so daß auch eine analoge Anwendung von § 615 Abs. 2 BGB schon aus diesem Grunde ausscheidet. Da ferner der Vergütungsanspruch des Klägers aus dem Vergleich in Verbindung mit § 611 BGB folgt, und danach eine Anrechnungspflicht

- 6 -



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



- 6 -

nicht vorgesehen ist, besteht auch keine Regelungslücke, die zur Anwendung der genannten Vorschriften erforderlich wäre.

Fehl geht insoweit auch der Hinweis der Revision auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 2. August 1971 - 3 AZR 121/71 - = AP Nr. 25 zu § 615 BGB und die dortige Anmerkung von Blomeyer (vgl. auch BAG Urteil vom 6. Februar 1964 - 5 AZR 93/63 - = AP Nr. 24 zu § 615 BGB sowie Gumpert, BB 1961, 833 und BB 1964, 553). In diesen Entscheidungen hatte der Arbeitgeber nach Ausspruch der Kündigung den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung einseitig freigestellt und der Arbeitnehmer war während des Laufs der Kündigungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen. In beiden Entscheidungen gründete das Bundesarbeitsgericht den Vergütungsanspruch auf § 615 Satz 1 BGB, womit auch die Anrechnungspflicht gemäß § 615 Satz 2 BGB gegeben war. Die von Blomeyer (aaO) in diesen Fällen geforderte Anrechnungsverpflichtung entfällt hier schon deshalb, weil die Parteien mit dem Vergleich ihre Rechtsbeziehungen auf eine neue Grundlage gestellt haben. Zu Recht haben die Vorinstanzen in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß der bezahlten Freistellung seitens des Beklagten andererseits der Verzicht des Klägers auf Weiterverfolgung der Kündigungsschutzklage und damit letztlich der Verlust des Arbeitsplatzes gegenüberstand.

III. Da nach allem die außerordentliche Kündigung nicht durchgreift und eine Anrechnungsverpflichtung für den Kläger nicht bestand, hat das Landesarbeitsgericht den Gehaltsanspruch des Klägers gemäß Ziffer 2 des Vergleichs in Verbindung mit § 611 BGB zu Recht bejaht.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Linde

Dr. Hoffmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile

