

Aktenzeichen: 9 AZR 513/03
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 15. Juni 2004
- 9 AZR 513/03 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 20. November 2002
- 30 Ca 14998/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 10. Juli 2003
- 10 Sa 395/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung - Verjährung - altes Recht

Gesetze:

EGBGB Art. 229 § 6; BGB §§ 195, 196

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 513/03
10 Sa 395/03
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Juni 2004

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juni 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Merkle und Bruse für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. Juli 2003 - 10 Sa 395/03 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. November 2002 - 30 Ca 14998/02 - hinsichtlich des Zahlungsantrags abgeändert:

Das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 8. Juli 2002 - 30 Ca 14998/02 - wird mit der Maßgabe aufgehoben, dass die Beklagte verurteilt wird, an die Klägerin 4.857,27 Euro nebst 4 % Zinsen seit dem 16. Juli 1999 zu zahlen.

Hinsichtlich der weiterreichenden Zinsansprüche wird die Revision zurückgewiesen.

Von den Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens hat die Klägerin 33 % und die Beklagte 67 % zu tragen mit Ausnahme der durch die Säumnis im Termin vom 8. Juli 2002 bedingten Kosten, welche die Klägerin zu tragen hat.

Die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Abfindung.

Die Klägerin war seit September 1990 bei der Beklagten als Revisorin tätig. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag war die Kündigungsfrist mit sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres vereinbart. Im Übrigen sollten die gesetzlichen Bestimmungen gelten. Am 20. Mai 1999 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag. Dort heißt es in Nr. 1, das Arbeitsverhältnis werde auf Veranlassung der Arbeitgeberin zum 30. Juni 1999 beendet. Außerdem ist bestimmt:

- „3. Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält die Arbeitnehmerin eine einmalige Abfindung nach §§ 9/10 KSchG in Höhe von DM 9.500,00 brutto für netto zum 15. Juli 1999.
4. Die Arbeitnehmerin erhält bei Ausscheiden aus der Firma ein qualifiziertes berufsförderndes Zeugnis, in dem die



Leistungsbeurteilung wie folgt lautet: „Frau R hat die ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.“

5. Die Arbeitnehmerin erklärt, daß sie auf das Recht verzichtet, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich prüfen zu lassen oder sonstige Rechte aus dem Arbeitsverhältnis geltend zu machen. Davon ausgenommen ist die ordnungsgemäße Abrechnung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30.06.1999 entsprechend der Vereinbarung vom 20.05.1999. Der Arbeitgeber nimmt diesen Verzicht an.“

Die Parteien haben die in Nr. 5 genannte Vereinbarung schriftlich festgehalten. In ihr verpflichtete sich die Beklagte, mit der Gehaltsabrechnung des Monats Juni 1999 den Resturlaub 1998 (19 Arbeitstage) und den anteiligen Urlaub des Jahres 1999 (15 Arbeitstage) zu vergüten. Im Gegenzug verpflichtete sich die Klägerin, die in einer Anlage aufgeführten Aufträge bis zum 30. Juni 1999 zum Abschluss zu bringen, andernfalls werde sie über den 30. Juni 1999 hinaus für die Beklagte unentgeltlich tätig sein. Die Beklagte erteilte der Klägerin weder ein Zeugnis noch zahlte sie die Abfindung.

Am 31. Dezember 2001 reichte die Klägerin bei dem Arbeitsgericht einen Antrag auf Erlass eines Mahnbescheides wegen der Abfindung in Höhe von 9.500,00 DM nebst Zinsen und Kosten ein. Mit Schreiben vom 11. Januar 2002 und 13. Februar 2002 bat das Amtsgericht die Klägerin ua. um Mitteilung, wer Geschäftsführer der Beklagten sei. Auf die gerichtliche Erinnerung vom 21. März 2002 antwortete die Klägerin mit Schreiben vom 21. April 2002. Nach weiterem Schriftwechsel wurde der Mahnbescheid am 10. Mai 2002 erlassen und der Beklagten am 17. Mai 2002 zugestellt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, für den Abfindungsanspruch gelte die regelmäßige Verjährung von 30 Jahren. Ungeachtet dessen habe sie die beiden ersten Anfragen des Arbeitsgerichts in der Mahnangelegenheit nicht erhalten, sondern erst das Erinnerungsschreiben vom 21. März 2002. Der geltend gemachte Zinssatz rechtfertige sich aus der Inanspruchnahme eines Dispositionskredits.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.857,27 Euro nebst 14 % Zinsen seit dem 15. Juli 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage zurückzuweisen.



Die Beklagte hat geltend gemacht, der Anspruch unterliege als sonstiger Anspruch auf Arbeitsentgelt der Verjährung von zwei Jahren. Das gelte insbesondere deshalb, weil die Parteien die Kündigungsfrist abgekürzt hätten. Die Abfindung sei an Stelle des andernfalls zu entrichtenden Entgelts vereinbart worden. Auch sei die Auszahlung der Abfindung von der Erledigung der Restarbeiten abhängig gemacht worden. Jedenfalls habe sie, die Beklagte, wegen der von der Klägerin nicht erledigten Restarbeiten Anspruch auf Schadenersatz, mit dem sie aufrechnen könne.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil der Anspruch der Klägerin verjährt sei. Abgewiesen hat es außerdem die Klage wegen des von der Klägerin verlangten qualifizierten Zeugnisses. Das Urteil ist insoweit rechtskräftig geworden. Das Landesarbeitsgericht hat die gegen die Abweisung der Zahlungsklage gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Dagegen wendet sich die Klägerin mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist überwiegend begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Abfindung von 4.857,27 Euro nebst 4 % Zinsen seit dem 16. Juli 1999. Der weitergehende Zinsantrag ist unbegründet.

Der Abfindungsanspruch ergibt sich aus Nr. 3 des Aufhebungsvertrags.

I. Der Anspruch ist unbedingt entstanden. Der Inhalt des Aufhebungsvertrags ist insoweit unmissverständlich. Die Beklagte hat sich dort in Nr. 3 verpflichtet, der Klägerin wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes eine einmalige Abfindung von 9.500,00 DM zu zahlen. Die Klägerin sollte diesen Betrag am 15. Juli 1999 erhalten. Anhalte, die Parteien hätten trotz dieser Fälligkeitsregelung die Zahlungspflicht der Beklagten vertraglich an Voraussetzungen geknüpft die im Vertrag nicht geregelt sind, bestehen nicht. Einen vertraglichen Zusammenhang zwischen den von der Klägerin zu erledigenden Restarbeiten und den Zahlungspflichten der Beklagten haben die Parteien ausschließlich in der „Vereinbarung zur Abrechnung“ hergestellt.

II. Der Abfindungsanspruch ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht verjährt. Sie ist nicht berechtigt, seine Erfüllung nach § 214 BGB nF oder nach § 273 BGB zu verweigern. Der Anspruch ist auch nicht durch Aufrechnung erloschen.



1. Die Überleitung des Verjährungsrechts in das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 ist in Art. 229 § 6 EGBGB geregelt. Nach Abs. 1 Satz 1 gilt für „bestehende und noch nicht verjährte Ansprüche“ das mit Wirkung zum 1. Januar 2002 eingeführte Recht. Diese grundsätzliche Geltung des neuen Verjährungsrechts wird mehrfach durchbrochen. Anzuwenden ist das bisherige Recht für den Beginn, die Hemmung, die Ablaufhemmung und den Neubeginn (Art. 229 § 6 Abs. 1 Satz 2 EGBGB). Das gilt auch hinsichtlich der bisherigen Unterbrechungstatbestände, die durch die Vorschriften über die Hemmung ersetzt worden sind (Art. 229 § 6 Abs. 1 Satz 3 EGBGB). Gilt nach dem bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Recht eine vor dem 1. Januar 2002 eintretende Unterbrechung als erfolgt oder nicht erfolgt, so ist auch insoweit altes Verjährungsrecht anzuwenden (*Palandt/Heinrichs BGB 63. Aufl. EGBGB Art. 229 § 6 Rn. 9*). Bei der Dauer der Verjährung wird unterschieden je nachdem, ob die neuen Fristen kürzer oder länger als nach bisherigem Recht sind. Im Interesse des Schuldnerschutzes vollendet sich die Verjährung einer kürzeren Frist nach bisherigem Recht (Art. 229 § 6 Abs. 3 EGBGB). Eine längere Frist wird zu Gunsten des Schuldners zwar verkürzt, wegen des gebotenen Gläubigerschutzes beginnt ihr Lauf aber erst mit dem 1. Januar 2002 (Art. 229 § 6 Abs. 4 EGBGB).

2. An dem danach maßgeblichen Stichtag - 31. Dezember 2001 - war der bestehende Anspruch der Klägerin nicht verjährt.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat bisher nicht entschieden, welche Verjährung für eine in einem Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung gilt. Der Senat kann die Frage nicht offen lassen. Greift die bisherige regelmäßige Frist des § 195 BGB aF von dreißig Jahren ein, ist der Anspruch nicht verjährt. Die dann nach § 195 BGB nF ab 1. Januar 2002 laufende Frist von drei Jahren ist gewahrt. Sind es die für Entgeltansprüche geltenden zwei Jahre (§ 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB aF), dann war die mit dem 1. Januar 2000 begonnene (§ 201 BGB aF) Verjährung mit dem 31. Dezember 2001 vollendet. Der von der Klägerin am 31. Dezember 2001 eingereichte Mahnantrag verhinderte deren Eintritt nicht. Das wäre nur der Fall gewesen, wenn die im Mai 2002 erfolgte Zustellung an die Beklagte als „demnächst“ iSv. § 693 Abs. 2 ZPO in der bis 30. Juni 2002 geltenden Fassung (jetzt: § 167 ZPO) zu beurteilen gewesen wäre. Die Zustellung hätte dann auf den Tag der Antragstellung zurückgewirkt. Das Landesarbeitsgericht hat diese Voraussetzungen verneint. Es hat angenommen, der Mahnbescheid sei nicht „demnächst“ zugestellt. Gegen diese Beurteilung wendet sich die Klägerin nicht; revisions-



rechtlich zu berücksichtigende Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts sind nicht ersichtlich.

b) Der Anspruch der Klägerin unterlag der regelmäßigen Verjährung des § 195 BGB aF von 30 Jahren und nicht der kurzen Frist des § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB aF von zwei Jahren.

aa) § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB aF gilt für Ansprüche „derjenigen, welche im Privatdienste stehen, wegen des Gehalts, Lohnes oder anderer Dienstbezüge mit Einschluss der Auslagen sowie der Dienstberechtigten wegen der auf solche Ansprüche gewährten Vorschüsse“. Die Gleichstellung der „anderen“ Dienstbezüge mit den ausdrücklich genannten Vergütungsformen „Gehalt und Lohn“ macht deutlich, dass der in Frage stehende Anspruch diesen Entgeltformen vergleichbar sein muss. Dieses Verständnis wird bestätigt durch die Formulierung des für die gewerblichen Arbeitnehmer maßgeblichen § 196 Abs. 1 Nr. 9 BGB aF. Die betroffenen Ansprüche werden dort umschrieben als solche „... wegen des Lohnes und anderer anstelle oder als Teil des Lohnes vereinbarten Leistungen, mit Einschluss der Auslagen...“.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfasst die kurze Verjährung deshalb alle Entgeltansprüche im engeren Sinn, also Ansprüche, die unmittelbar ein Äquivalent für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen. Sie gilt außerdem für solche Ansprüche des Arbeitnehmers, die in einem weiteren Sinn Arbeitsentgelt oder sonstige regelmäßig nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistungen betreffen. Sie sind als „anderer Dienstbezug“ zu beurteilen, wenn sie Lohn- oder Gehaltscharakter besitzen, mithin Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung sind. Ob das der Fall ist, richtet sich nach der Rechtsnatur des erhobenen Anspruchs und dem mit der Arbeitgeberleistung verfolgten Zweck (vgl. 30. Oktober 2001 - 1 AZR 65/01 - BAGE 99, 266; 17. September 1991 - 1 AZR 26/91 - AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 120 = EzA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 100; 7. Mai 1986 - 4 AZR 556/83 - BAGE 52, 33).

Der Zweck der kurzen Verjährung, im Interesse von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit in einem überschaubaren Zeitraum Gewissheit über das Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen zu gewinnen, ist entgegen der Auffassung der Beklagten kein Sachgrund, die „Sondervorschrift“ § 196 Nr. 8 BGB aF erweiternd auszulegen und die bisherige gesetzliche Festlegung unterschiedlich langer Verjährungsfristen zu vernachlässigen.



bb) Ist danach der Inhalt der jeweiligen Rechtsgrundlage maßgeblich, kann eine einzelvertraglich vereinbarte Abfindung dazu bestimmt sein, bestehende oder künftige Entgeltansprüche abzugelten. Eine vom tatsächlichen Inhalt abweichende Bezeichnung der Arbeitgeberleistung als „Abfindung“ kann dann gleichwohl zur Anwendung der für Entgeltansprüche geltenden Verjährung von zwei Jahren führen (*RAG 14. Oktober 1931 - 269/31 - ArbRSpr. 1932, 52; vgl. auch BAG 25. Januar 2000 - 3 AZR 780/98 - BAGE 93, 289; 7. Mai 1986 - 4 AZR 556/83 - BAGE 52, 33*). Sie kann als fester Entgeltbestandteil bereits im Arbeitsvertrag vereinbart sein und unterliegt dann der für alle Entgeltansprüche geltenden kurzen Frist (*BAG 11. März 1981 - 5 AZR 1085/78 -*). Sie kann wie eine Sozialplanabfindung zukunftsorientiert sein und dazu dienen, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen mit der Folge, dass die regelmäßige Verjährung von dreißig Jahren gilt (*vgl. BAG 30. Oktober 2001 - 1 AZR 65/01 - BAGE 99, 266*). Die regelmäßige Verjährung kommt auch in Betracht, wenn die Abfindung Gegenleistung des Arbeitgebers für das Einverständnis des Arbeitnehmers ist, in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzuwilligen. Die Abfindung tritt dann nicht an die Stelle fortbestehender Entgeltansprüche des Arbeitnehmers. Deren Erlöschen ist lediglich Rechtsfolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der Abfindung beruht auf dem Aufhebungsvertrag. Sie ist nicht mehr dem für das laufende Arbeitsverhältnis geltende Abhängigkeitsverhältnis „Arbeit gegen Lohn“ zuzuordnen.

cc) Die Arbeitsvertragsparteien haben es damit in der Hand, das Ob und die Höhe einer Abfindung zu vereinbaren. Das schließt ihre Befugnis ein, den mit der Abfindung verfolgten Zweck vertraglich festzulegen und damit (auch) die Dauer der bisher unterschiedlich langen Verjährung zu beeinflussen. Ein Verstoß gegen das Erschwernisverbot des § 225 BGB aF liegt hierin nicht (*vgl. BGH 5. Oktober 1995 - BLw 4/95 -*). Welche Verjährung gilt, bestimmt sich deshalb nach dem Inhalt des im Einzelfall zu ermittelnden Willens der Parteien (§§ 133, 157 BGB).

dd) Hier haben die Parteien die Abfindung als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes vereinbart. Das ergibt die Auslegung des Aufhebungsvertrags.

(1) Die Vorinstanzen haben den Aufhebungsvertrag vom 20. Mai 1999 nicht ausgelegt. Die Auslegung von atypischen Willenserklärungen ist zwar grundsätzlich Sache der Tatsachengerichte. Der Senat kann aber die gebotene Auslegung selbst vornehmen, weil das Berufungsgericht die erforderlichen Feststellungen getroffen hat und



weiterer Sachvortrag nicht zu erwarten ist, wie die mündliche Revisionsverhandlung ergeben hat (vgl. dazu BAG 28. Februar 1991 - 8 AZR 89/90 - BAGE 67, 279, 282 f. mwN).

(2) In dem Aufhebungsvertrag haben die Parteien ausdrücklich vereinbart, dass „eine einmalige Abfindung nach §§ 9/10 KSchG“ zum Ausgleich „für den Verlust des Arbeitsplatzes“ gezahlt werden soll. Die Parteien haben damit den Zweck der Abfindung verbindlich festgelegt. Die Beklagte hat sich verpflichtet, die Abfindung zu zahlen, weil sich die Klägerin mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt hat. Ob die Parteien mit der Festlegung des Endtermins die für das Arbeitsverhältnis geltende Kündigungsfrist gewahrt haben, ist hierfür entgegen der Behauptung der Beklagten unerheblich. Die Beklagte hat keine Umstände aufgezeigt, die zu einer vom Wortlaut des Aufhebungsvertrags abweichenden Auslegung führte. Die Abfindung ist nach dem ausdrücklich erklärten Willen der Parteien kein Lohnersatz. Das zeigt sich auch darin, dass die Parteien den Umfang der Arbeitspflicht der Klägerin bis zum Ausscheiden und die von der Beklagten zu zahlenden Entgelte einschließlich der Urlaubsabgeltung gesondert in der Vereinbarung über die Abrechnung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1999 geregelt haben.

3. Der Anspruch ist nicht durch Aufrechnung gem. § 389 BGB erloschen. Die Beklagte erörtert lediglich die Möglichkeit der Aufrechnung mit Schadenersatzansprüchen wegen der angeblich nicht erledigten Restarbeiten. Die Aufrechnung wurde aber nicht erklärt. Die Beklagte beruft sich auch nicht (mehr) auf ein Zurückbehaltungsrecht wegen unerledigter Restarbeiten (§ 273 BGB).

4. Der geltend gemachte Zinsanspruch ist teilweise unbegründet. Der Anspruch auf Abfindung war fällig zum 15. Juli 1999. Auf Grund des kalendermäßig bestimmten Fälligkeitszeitpunkts geriet die Beklagte damit am 16. Juli 1999 in Verzug (§ 288 Abs. 1 Satz 1, § 284 Abs. 2 Satz 1 (in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung)). Die Höhe des Verzugszinses ergibt sich aus § 288 Abs. 1 BGB in der bis zum 1. Mai 2000 geltenden Fassung.

Nach Art. 229 § 1 Abs. 1 Satz 3 EGBGB verbleibt es für die am 1. Mai 2000 bereits fälligen Forderungen bei dem Zinssatz des § 288 BGB in der bis zum 1. Mai 2000 geltenden Fassung von 4 %. Einen höheren Verzugsschaden (§ 286 Abs. 1 BGB aF) hat die Klägerin nicht dargetan. Die pauschale Behauptung der Inanspruchnahme eines Dispositionskredits genügt nicht.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Düwell Zwanziger Reinecke

Bruse Merkle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)