Titel:

Auslegung eines Vergleichs im Kündigungsschutzprozess

Normenkette:

BGB § 615, § 779

Leitsatz:

Regeln die Parteien im Vergleich eines Bestandsstreits, dass das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt der fristlosen Kündigung während eines beschränkten Zeitraums fortbestanden hat und während dieses Zeitraums nur noch die Hälfte der bisherigen Vergütung abzurechnen ist, bedarf es für die Anrechnung eines Zwischenverdienstes einer ausdrücklichen Regelung im Vergleich; zumal dann, wenn die Abrechnung auch restliche Urlaubstage und Feiertage erfassen soll. (Rn. 37 und 38)

Schlagworte:

Anrechnung, Verdienst, Vergleich, Annahmeverzug, Arbeitsverhältnis, Kündigung, Abrechnung, Zahlungsanspruch, Abgeltungsklausel, Zwischenverdienst

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 13.07.2018 – 10 Ca 5977/17

Rechtsmittelinstanz:

BAG Erfurt, Urteil vom 27.05.2020 – 5 AZR 101/19

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Fundstelle:

BeckRS 2019, 6379

Tenor

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 13.07.2018, Az.: 10 Ca 5977/17, abgeändert.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin

- für Oktober 2015 1.343,75 € brutto abzüglich auf die Bundesagentur übergegangener 1.021,80 € netto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz aus 321,95 € brutto seit 01.11.2015,

- für November 2015 1.343,75 € brutto abzüglich auf die Bundesagentur übergegangener 272,48 € netto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz aus 1.071,27 € brutto seit 01.12.2015,

- für Dezember 2015 1.343,75 € brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit 01.01.2016,

- für Januar 2016 1.343,75 € brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit 01.02.2016 zu bezahlen sowie

- der Klägerin für die Monate Oktober 2015 bis einschließlich Januar 2016 Lohnabrechnungen über monatlich 1.343,75 € brutto zu erteilen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche der Klägerin.

2

Die am ...1977 geborene Klägerin war bei der Beklagten seit dem 01.01.1996 als Rechtsfachwirtin beschäftigt, zuletzt als Kanzleivorsteherin zu einem monatlichen Bruttogehalt von EUR 2.687,50.

3

Mit Schreiben vom 07.09.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos.

4

Der hiergegen vor dem Arbeitsgericht Nürnberg (Az. 4 Ca 5174/15) geführte Kündigungsrechtsstreit endete in der mündlichen Verhandlung vom 15.03.2016 mit einem Vergleich (Bl. 8, 9 d.A.), wonach das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung mit Ablauf des 31.01.2016 endete.

5

In Ziffer 2 des Vergleiches war folgende Regelung enthalten:

„Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung auf Basis eines Bruttomonatsgehalts in Höhe von EUR 1.343,75 ordnungsgemäß ab und zahlt den entsprechenden Nettobetrag, vorbehaltlich auf Dritte übergegangener Ansprüche, an die Klägerin aus.“

6

Die Ziffer 7 des Vergleiches enthielt eine umfassende finanzielle Abgeltungsklausel.

7

Die Klägerin erzielte ab November 2015 anderweitige Einkünfte, die den Betrag von EUR 1.343,75 pro Monat überstiegen.

8

Die Beklagte erstellte wegen dieses anderweitigen Verdienstes keine Abrechnung gemäß Ziffer 2 des Vergleiches und leistete auch keine Zahlungen an die Klägerin.

9

Ein von der die Klägerin eingeleitetes Zwangsvollstreckungsverfahren blieb ohne Erfolg, denn nach dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 11.09.2017, Az. 7 Ta 28/17, war der Abrechnungstitel in Bezug auf eine Anrechnung gemäß § 615 Satz 2 BGB nicht ausreichend bestimmt.

10

Mit ihrer Klage vom 25.10.2017, beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 30.10.2017 und der Beklagten zugestellt am 07.11.2017, verfolgt die Klägerin die Ansprüche aus Ziffer 2 des Vergleiches gerichtlich weiter.

11

Die Klägerin meint, es sei ein eigener Zahlungsanspruch begründet und eine Anrechnung gemäß § 615 Satz 2 BGB nicht vorgesehen worden. Da sie im Vergleich auf 50% ihres Lohnanspruches für den fraglichen Zeitraum verzichtet habe, hätte es für eine weitere Anrechnung eines Zwischenverdienstes einer ausdrücklichen Regelung im Vergleich bedurft. Aus der Abgeltungsklausel im Vergleich folge, dass die Parteien eine abschließende Regelung gewollt hätten.

12

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

13

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 13.07.2018 die Klage abgewiesen.

14

Es hat dies im Wesentlichen damit begründet, es bestünden keine Zahlungsansprüche der Klägerin mehr, da sich die Beklagte nach Ausspruch der Kündigung in Annahmeverzug befunden habe und eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes im streitgegenständlichen Zeitraum nach § 615 Satz 2 BGB vorzunehmen sei. Dies ergebe die Auslegung des Vergleichs vom 15.03.2016 gem. §§ 133, 157 BGB.

15

Nach § 615 Satz 2 BGB müsse sich der Arbeitnehmer im Verzugszeitraum das anrechnen lassen, was er durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erworben hat. Die Regelung sei abdingbar, dies müsse aber zweifelsfrei vereinbart sein.

16

Unter Ziffer 2 des Vergleichs sei die Abrechnung des Arbeitsverhältnisses auf Basis eines Bruttomonatsgehalts von 1.343,75 EUR vorgesehen und die Auszahlung des sich hieraus ergebenden Nettobetrag geregelt worden, damit habe man keine „direkte“ Zahlungsverpflichtung der Beklagten begründet. Mit „Abrechnung“ des Arbeitsverhältnisses meine man die Aufstellung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche. Eine Abrechnung betreffe daher die tatsächlich bestehenden Ansprüche auf Basis der anzuwendenden Rechtsnormen, zu denen auch die Anrechnung des anderweitigen Verdiensts nach § 615 Satz 2 BGB zählte. Dass die Parteien im Vergleich einen konkreten Abrechnungsbetrag vereinbart hätten, der nur die Hälfte des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts der Klägerin entspreche, sei insoweit für die Frage des § 615 Satz 2 BGB nicht von Bedeutung. Mit dieser Festlegung sei keine Aussage darüber verbunden, ob eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes stattfinden solle oder nicht. Hieraus könne nicht ohne weiteres auf den Willen der Vergleichsparteien geschlossen werden, die Beklagte müsse diesen Betrag vollkommen unabhängig von weiteren gesetzlichen Voraussetzungen wie eben dem § 615 Satz 2 BGB erbringen. Wäre dies beabsichtigt gewesen, hätte man eine direkte Zahlungsverpflichtung vereinbart und nicht lediglich eine „Abrechnung“, die auf bereits bestehende Ansprüche Bezug nehme (hier: Annahmeverzugslohn), jedoch keinen eigenen von § 615 BGB losgelösten Anspruch begründe. Auch aus dem letzten Halbsatz von Ziffer 2 des Vergleiches, in dem es heißt, dass die Auszahlung an die Klägerseite nicht erfolgt, soweit Ansprüche auf Dritte übergegangen sind, könne nicht der Umkehrschluss gezogen werden, dass eine Anrechnung von Zwischenverdienst ausscheide. Das Problem der Anrechnung von Zwischenverdienst stelle sich nämlich schon bei der Frage der Abrechnung und nicht erst bei der Auszahlung, weshalb es konsequent sei, es dort nicht zu erwähnen (LAG Düsseldorf 01.07.2015 - 1 Sa 194/15).

17

Auch die in Ziffer 6 des Vergleiches enthaltene Abgeltungsklausel stehe dem vorstehenden Auslegungsergebnis nicht entgegen. Zwar sei der Klägerin zuzugestehen, dass mit dem Vergleich eine abschließende Regelung getroffen werden sollte. Dies ist jedoch auch geschehen, da die Frage der Anrechnung anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB in Ziffer 2 des Vergleiches angelegt sei.

18

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 25.07.2018 zugestellte Endurteil haben diese mit dem am 22.08.2018 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 20.08.2018 Berufung eingelegt und sie mit Schriftsatz vom 27.08.2018, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 29.08.2018, begründet.

19

Die Klägerin meint, das Erstgericht habe die in Ziffer 2 des Vergleiches getroffene Vereinbarung unzutreffend ausgelegt. In dem Bestandsstreit über eine fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung hätten die Parteien in Bezug auf das Vertragsende und die bis dahin zu bewirkenden Leistungen eigenständige Regelungen getroffen und nicht lediglich auf bestehende gesetzliche und vertragliche Rechte Bezug genommen. Die für eine ordentliche Kündigung zu wahrende Frist wäre nämlich erst zum 31.03.2016 abgelaufen und nicht zu dem im Ziffer 1 des Vergleiches festgelegten Termin 31.01.2016. Es sollte auch nicht das gesamte Bruttomonatsgehalt als der aus der Ziffer 1 des Vergleiches resultierende Annahmeverzugslohn abgerechnet werden, sondern nur der im Vergleich konkret bezifferte Betrag (häufige Monatsvergütung). Dieser bestimmte Betrag sollte an die Klägerin nur vorbehaltlich auf Dritte übergegangener Ansprüche gezahlt werden und keiner sonstigen Reduzierung unterliegen, denn es habe eine abschließende und umfassende Regelung aller das Arbeitsverhältnis betreffender Rechte und Pflichten erfolgen sollen, wie sich aus dem restlichen Inhalt des Vergleiches ergebe. Keinesfalls hätte sie eine Vergütungsregelung auf Basis einer Nulllösung akzeptiert.

20

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt,

I. Unter Abänderung des am 13.07.2018 verkündeten Endurteils des Arbeitsgerichts Nürnberg, Aktenzeichen 10 Ca 5977/17 wird die Beklagte verurteilt, an die Klägerin

- für Oktober 2015 1.343,75 € brutto abzüglich auf die Bundesagentur übergegangener 1.021,80 € netto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz aus 321,95 € brutto seit 01.11.2015,

- für November 2015 1.343,75 € brutto abzüglich auf die Bundesagentur übergegangener 272,48 € netto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz aus 1.071,27 € brutto seit 01.12.2015,

- für Dezember 2015 1.343,75 € brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit 01.01.2016,

- für Januar 2016 1.343,75 € brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit 01.02.2016 zu bezahlen sowie

- der Klägerin für die Monate Oktober 2015 bis einschließlich Januar 2016 Lohnabrechnungen über monatlich 1.343,75 € brutto und II. Die Beklagte trägt die Kosten des gesamten Rechtsstreits.

21

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

I. Die Berufung wird zurückgewiesen.

II.

22

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

23

Zur Begründung trägt sie vor, aufgrund der Regelung in Ziffer 1 des Vergleiches habe für die Parteien festgestanden, dass sich die Beklagte nach Ausspruch der fristlosen Kündigung in Annahmeverzug befunden habe und sich die ordnungsgemäße Abrechnung der Vergütung nach § 615 BGB richten solle. Einer ausdrücklichen Bezeichnung als Annahmeverzugslohn habe es nicht bedurft. Ein erforderlicher eindeutiger Ausschluss der Anwendung des § 615 Satz 2 BGB sei nicht erfolgt und ein entsprechender Wille der Vergleichsparteien auch nicht ansatzweise erkennbar. Die Klägerin habe im Prozess verschwiegen, dass sie ab dem 09.11.2015 wieder in einem Arbeitsverhältnis stehe. Sie habe der Klägerin mit der reduzierten Lohnzahlung entgegenkommen und einen sich hinziehenden Bestandsstreit vermeiden wollen.

24

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze der Parteien verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

25

Die Berufung ist zulässig.

26

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

27

Die Berufung ist sachlich begründet.

28

Der Klägerin stehen die geltend gemachten Abrechnungs- und Zahlungsansprüche gegen die Beklagte zu, denn hierzu hatte sich die Beklagte in Ziffer 2 des Vergleiches vom 15.03.2016 verpflichtet, §§ 779 Abs. 1, 611 Abs. 1 BGB.

29

Die Auslegung der Ziffer 2 des Vergleiches ergibt gem. §§ 133, 154 BGB unter Berücksichtigung der Regelungen in den Ziffern 3 und 6 dieses Vergleiches, dass im Rahmen des § 779 Abs. 1 BGB eine

eigenständige konstitutive Abrechnungs- und Zahlungspflicht begründet werden und nicht lediglich ein Verweis auf die bestehende gesetzliche Rechtslage nach § 615 BGB erfolgen sollte.

30

Die Auslegung des Erstgerichts, die sich vollumfänglich an den Gründen der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 01.07.2015 (1 Sa 194/15 - LAGE Nr. 26 zu § 615 BGB 2002) orientiert, lässt unberücksichtigt, dass sich die Parteien in dem vorliegenden Fall ausdrücklich auf die Abrechnung und Zahlung eines bestimmten monatlichen Bruttobetragtes geeinigt haben, der von dem gesetzlichen Anspruch auf Annahmeverzugslohn erheblich abweicht und sich auf nur 50% des gesetzlichen Anspruchs beläuft.

31

Dies unterscheidet den Fall von dem vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschiedenen, denn dort sollte die Abrechnung „auf der Basis des Monatsgehalts zum Zeitpunkt der Schließung zuzüglich vertraglicher Sonderzahlungen“ erfolgen. In dem dortigen Fall lag es nahe, dass Inhalt des Vergleiches die Abrechnung des gesamten Annahmeverzugslohnes geworden ist und damit auch die Anwendbarkeit des § 615 Satz 2 BGB eröffnet werden sollte.

32

Anders ist die konkrete Festschreibung des Vergleichsbetrages von EUR 1.343,75 brutto zu verstehen, denn hierbei handelt es sich gerade nicht um den gesetzlich geschuldeten Annahmeverzugslohn für den Zeitraum 01.10.2015 bis 31.01.2016 sondern einen hiervon erheblich abweichenden Zahlungsbetrag. Schon dies begründet Zweifel daran, dass es sich hierbei lediglich um einen Verweis auf den gesetzlichen Anspruch nach § 615 BGB handeln sollte.

33

Aufgrund der vollständigen Einbringung des Urlaubs nach Ziffer 3 des Vergleiches und der gesamten Abgeltung aller sonstiger Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gem. Ziffer 6 des Vergleiches steht zudem fest, dass die in Ziffer 2 des Vergleiches geregelte Zahlungspflicht der Beklagten auch die Urlaubsvergütung gem. § 11 BUrlG und die Feiertagslohnzahlung gem. § 2 EFZG einbezieht. Dies hätte jedoch auf Basis des letzten Bruttomonatseinkommens der Klägerin von EUR 2.687,50 brutto erfolgen müssen, was aufgrund der Regelungen zur Unabdingbarkeit in den §§ 13 Abs. 1 BUrlG, 12 EFZG auch den am Vergleichsschluss beteiligten Rechtsanwälten klar sein musste. Nach Abzug der für einzelne Tage geschuldeten vollen Bruttovergütung erschließt sich aus dem Inhalt der Ziffer 2 des Vergleiches nicht, welche ordnungsgemäße Abrechnung lediglich des hälftigen bisherigen Bruttomonatseinkommens sich in welchem konkreten Zeitraum auf den gesetzlichen Anspruch der Klägerin auf Annahmeverzugslohn gem. § 615 BGB beziehen sollte.

34

Insoweit ist bei der gegebenen Vergleichssituation - Beendigung des Vertragsverhältnisses zu einem vorfristigen Entlassungstermin bei gleichzeitiger Reduzierung der geschuldeten Gesamtvergütung auf 50% des bisherigen Einkommens - von einer vollständigen Entkoppelung des im Vergleich geregelten Zahlungsanspruchs von der gesetzlichen Regelung des § 615 BGB auszugehen.

35

Hinzu kommt, dass bei einer Reduzierung der Vergütung auf den hälftigen Betrag, dem bisher in Vollzeit tätigen Arbeitnehmer - wie einem Teilzeitbeschäftigten - ein Hinzuverdienst nicht hätte verweigert werden dürfen, um sein bisheriges Einkommensniveau annähernd zu erreichen. Dies verlangt nach einer klarstellenden Regelung zur Hinzuverdienstmöglichkeit im Vergleich. Denkbar ist in dieser Fallkonstellation, dass jegliche Anrechnung unterbleiben soll (wie von der Klägerin vertreten), ein eventueller Zwischenverdienst nur zu 50% berücksichtigt werden soll oder eine vollständige Anrechnung erfolgen soll (wie von der Beklagten vertreten).

36

Nach § 615 Satz 2 BGB müsste sich die Klägerin auch nur den Zwischenverdienst anrechnen lassen, den sie während der Arbeitszeit erzielt hat, in der sie im Annahmeverzugszeitraum bei der Beklagten hätte Arbeitsleistungen erbringen müssen (vgl. BAG v. 24.02.2016 - 5 AZR 425/15 - NZA 2016, 687). Infolge der Herabsetzung der geschuldeten Vergütung auf den hälftigen Betrag, müsste konsequenter Weise von

lediglich einer Halbtagestätigkeit ausgegangen werden. Dies eröffnet eine anrechnungsfreie Hinzuverdienstmöglichkeit während der verbleibenden Tagesarbeitszeit.

37

Insoweit wäre es geboten gewesen, im Vergleich eine vollständige oder teilweise Anrechnung eines Zwischenverdienstes zu regeln, wenn das Einkommensniveau der bisher vollzeitbeschäftigten Klägerin in Ziffer 2 des Vergleiches auf das einer Teilzeitkraft von 50% abgesenkt wird.

38

Der Vergleichstext enthält hierzu jedoch keine Klarstellung, was aufgrund der Regelung in Ziffer 6 des Vergleiches zum Nachteil der Beklagten gereicht, denn es sollte eine umfassende Regelung aller Rechte und Pflichten erfolgen. Die Beklagte hätte sich die Anrechnung eines etwaigen Zwischenverdienstes bei der vorliegenden Vergleichssituation im Vergleich ausdrücklich vorbehalten müssen.

39

Die Klägerin hat vereinbarungsgemäß das bezogene Arbeitslosengeld in Abzug gebracht.

40

Sonstige Einwände gegen die Berechnung der Haupt- und der Zinsforderungen werden von der Beklagten nicht erhoben. Insoweit erübrigen sich weitergehende Ausführungen.

III.

41

1. Die unterlegene Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO.

42

2. Die Revision ist zuzulassen, denn der Auslegung einer Vergleichsklausel, die die Abrechnung und Zahlung eines erheblich reduzierten Monatseinkommens zum Inhalt hat, wird in Bezug auf eine Anrechnung von Zwischenverdienst gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG grundsätzliche Bedeutung beigemessen.