

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 63/11

5 Ca 1558/10 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 18.05.2011

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 18.05.2011 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26.01.2011 – 5 Ca 1558/10 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung rückständigen Lohns und die Erteilung einer Lohnabrechnung.

Der Kläger hatte mit der Beklagten einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 16.03.2009 bis 15.03.2010 geschlossen. Er war eingesetzt als Marktleiter mit einer monatlichen Vergütung von 3.000,00 EUR brutto, zahlbar am Ende des Kalendermonats (Anlage K 1, Bl. 5 – 8 d. A.). Ziffer 19 des Arbeitsvertrages enthält Vereinbarungen über Verfallfristen. Hierauf wird verwiesen (Bl. 8. d. A.).

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 04.01.2010 zum 15.02.2010 gekündigt und bis zum 15.02.2010 Vergütung abgerechnet und gezahlt. Der Kläger hat hiergegen fristgemäß Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Lübeck erhoben (5 Ca 109/10). In dem genannten Verfahren hat er auch die Erteilung eines qualifizierten, berufsfördernden Zeugnisses sowie im Wege der Stufenklage Auskunft, Abrechnung und Zahlung einer Tantieme eingeklagt. Er ging von Tantiemeansprüchen bis zu 14.000,00 EUR aus. Diese Zahlungsansprüche waren ausweislich der beigezogenen Akte 5 Ca 109/10 in jeder Hinsicht streitig, nicht jedoch das Zeugnisbegehren.

Ausweislich eines inhaltlich nicht bestrittenen Hinweises der erstinstanzlichen Kammervorsitzenden vom 10.09.2010 im vorliegenden Verfahren haben die Parteien in der Kammerverhandlung zum Az. 5 Ca 1558/10 zunächst verschiedene Modalitäten einer vergleichweisen Regelung erörtert. Die Beklagte hatte eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15.02.2010 gegen Zahlung eines Bruttomonatsgehalmes als Abfindung vorgeschlagen, während der Kläger eine Beendigung gemäß befristetem Arbeitsvertrag und ordnungsgemäße Lohnabrechnung bis Ende des Arbeitsverhältnisses wünschte (Bl. 32 f d. A.).

Die Parteien schlossen im Kammertermin zum Verfahren 5 Ca 109/10 am 28.04.2010 letztendlich einen Vergleich mit folgendem Inhalt:

1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages zum 15.03.2010.
2. Die Beklagte erteilt dem Kläger ein wohlwollendes, berufsförderndes und qualifiziertes Zeugnis mit dem Datum 15.03.2010.
3. Mit Erfüllung des Vergleiches sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung – gleich aus welchem Rechtsgrund – erledigt.“

(Anlage K 3, Bl. 10 f d. A.).

Die Beklagte zahlte für den Zeitraum vom 16.02.2010 bis 15.03.2010 keinen Lohn und erteilte dem Kläger keine Lohnabrechnung. Der Kläger erhielt von der Bundesagentur für Arbeit für diesen Zeitraum 1.046,08 EUR netto (Anlage K 6, Bl. 14 d. A.).

Der Kläger hat die Vergütung für den oben genannten Zeitraum eingeklagt und gemeint, durch Ziffer 3 des Vergleiches nicht hierauf verzichtet zu haben, da nichts entsprechendes vereinbart oder erfasst sei. Mit der gewählten Formulierung „mit Erfüllung des Vergleiches“ sei Zahlung und Abrechnung gemeint gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, aus dem vereinbarten Vertragsende ergebe sich die Verpflichtung zur Zahlung der entsprechenden Vergütung. Aus Ziffer 3 des Vergleiches lasse sich kein ausdrücklicher Lohnverzicht herleiten. Wenn der Prozessbevollmächtigte der Beklagten einen solchen habe vereinbaren wollen, handele es sich insoweit um einen unwirksamen geheimen Vorbehalt im Sinne des § 116 BGB. Die in Ziffer 19 des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist sei eingehalten. Hinsichtlich der Einzelheiten des erstinstanzlichen Urteils wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe verwiesen.

Gegen dieses der Beklagten am 07.02.2011 zugestellte Urteil hat sie am 14.02.2011 Berufung eingelegt, die am 06.04.2011 begründet wurde.

Die Beklagte meint, aufgrund der in Ziffer 3 des Vergleiches erteilten Generalquittung stehe dem Kläger kein Zahlungsanspruch zu. Das ergebe sich aus dem Wortlaut. Auf etwas anderes sei nicht abzustellen, da ein solches sich nicht aus dem Inhalt des Vergleichs ergebe. Eine Zahlungspflicht sei im Vergleich nicht geregelt und auch nicht gewollt gewesen. Die Formulierung „mit Erfüllung des Vergleiches“ beziehe sich nur auf das Zeugnis. Vereinbarte Ausgleichsklauseln seien weit auszulegen.

Die Beklagte beantragt,

das am 26.01.2011 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck,
Az.: 5 Ca 1558/10 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Der Vergleichstext sei auszulegen. Die Ausgleichsquittung habe nur die begehrten Tantiemeansprüche erfassen sollen, nicht jedoch einen Lohnverzicht für den Zeitraum 16.02. bis 15.03.2010. Ein solcher Vergütungsanspruch sei nie von der Beklagten bestritten worden. Der Vergleich sei unter Berücksichtigung von Treu und Glauben und der tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung auszulegen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Akte des Arbeitsgerichts Lübeck, Aktenzeichen 5 Ca 109/10 beigezogen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden. In der Sache konnte sie jedoch keinen Erfolg haben.

Mit ausführlicher, überzeugender Begründung hat das Arbeitsgericht der Zahlungsklage stattgegeben. Dem folgt das Landesarbeitsgericht in weiten Teilen der Begründung, vor allem jedoch im Ergebnis. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend und auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

1. Der Zahlungsanspruch des Klägers ergibt sich aus § 611 Abs. 1 BGB. Nach § 611 Abs. 1 BGB ist der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Vergütungsanspruch entsteht aufgrund des Vertrages, er setzt nicht zwingend voraus, dass die vereinbarten Dienste tatsächlich geleistet werden. Die Beklagte befand sich infolge fristgemäßer Erhebung der Kündigungsschutzklage im Zeitraum 16.02.2010 bis zum Ablauf des Befristungstages 15.03.2010 mit der zu zahlenden Vergütung in Annahmeverzug gemäß §§ 615, 296 BGB (vgl. nur BAG vom 09.08.1984 – 2 AZR 374/83 – und BAG vom 21.03.1985 – 2 AZR 201/84 – zitiert nach Juris).

2. Der mit Datum vom 28.04.2010 in dem Verfahren 5 Ca 109/10 geschlossene gerichtliche Vergleich hat diese Vergütungsansprüche weder mit erledigt noch durch die in Ziffer 3 vereinbarte Ausgleichsquittung ausgeschlossen. Das ergibt die Auslegung.

a) Ein Vergleich ist, wie jeder Vertrag, gemäß §§ 133, 157 BGB unter Berücksichtigung von Treu und Glauben auszulegen. Dazu ist nach §§ 133, 157 BGB der maßgebliche Wille der Parteien zu ermitteln. Insoweit ist der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinn des Ausdrucks haften zu bleiben (§ 133 BGB). Dabei ist es fehlerhaft, wenn allein auf den Wortlaut der Erklärung abgestellt wird und nicht auch der wirkliche Wille der Parteien berücksichtigt wird (BAG vom 09.04.1991

– 6 AZR 501/78 – zitiert nach Juris, Rz. 34 u. 36 m. w. H.). Lässt sich bei der Ermittlung des maßgeblichen Willens der Parteien ein übereinstimmender Wille feststellen, so ist dieser allein maßgeblich, auch wenn er in dem Vertrag nur einen unvollkommenen oder gar keinen Ausdruck gefunden hat. Lässt sich ein solch übereinstimmender Wille nicht feststellen, sind die Erklärungen der Vertragsparteien jeweils aus der Sicht des Erklärungsempfängers so auszulegen, wie dieser sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Die Auslegung hat ausgehend vom Wortlaut, der nach dem Sprachgebrauch der jeweiligen Verkehrskreise zu bewerten ist, alle den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen. Hierzu gehören vornehmlich die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien nach Vertragsschluss, der Zweck des Vertrages und die bei Vertragsschluss vorliegende Interessenlage (LAG Hamm vom 28.09.2007 – 4 Sa 906/07 – mit weiteren BAG-Rechtsprechungsnachweisen).

b) Vor diesem rechtlichen Hintergrund kann sich die Beklagte nicht nur auf den Wortlaut des am 28.04.2010 protokollierten Vergleiches im Verfahren 5 Ca 109/10 zurückziehen. Sie schuldet vielmehr unter Berücksichtigung der Begleitumstände trotz fehlender ausdrücklicher Regelung in dem arbeitsgerichtlichen Vergleich die Vergütung für die Zeitraum 16.02.2010 bis 15.03.2010. Die Ausgleichsklausel steht dem nicht entgegen.

Zuzugeben ist der Beklagten, dass der Wortlaut des Vergleiches keine Vergütungspflicht ihrerseits ausspricht. Dieses Ergebnis widerspricht jedoch unter Berücksichtigung von Treu und Glauben bei Würdigung der erkennbaren Begleitumstände dem maßgeblichen, zum Ausdruck gebrachten wirklichen Willen, wie er aus der Sicht des Erklärungsempfängers – vorliegend des Klägers – verstanden werden durfte und musste. Ziel des Klägers im Rahmen der Kündigungsschutzklage war es, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 15.02.2010 hinaus bis zum Ende der vereinbarten Befristung am 15.03.2010 zu erreichen. Dieses Ziel ist für ihn sinnlos, wenn er, bereits Arbeitslosengeld erhaltend, die Vertragsbeendigung vom 15.02.2010 auf den 15.03.2010 hinausschiebt, jedoch für diesen Zeitraum keine Vergütung erhält. Denn er hat für einen solchen Zeitraum zweifelsfrei dann auch keinen

Arbeitslosengeldanspruch, was die Beklagte, vertreten durch ihren Prozessbevollmächtigten, wohlweislich wusste. Ein solches in jeder Hinsicht für ihn nur nachteiliges Ergebnis ohne Erhalt jeglicher Gegenleistung der Beklagten war seitens des Klägers ersichtlich nicht gewollt. Allein schon die im Raum stehenden Kündigungsgründe geben nicht ansatzweise einen Anhaltspunkt dafür her, dass die Vertragsverlängerung ohne Vergütungspflicht der Beklagten von beiden Seiten ausnahmsweise gewollt war und einen bestimmten Sinn ergibt.

Darüber hinaus stand die Vergütungspflicht der Beklagten für den Zeitraum 16.02.2010 bis 15.03.2010 vollständig außer Frage. Die Beklagte hat niemals ausgesprochen, sie wolle nach dem 15.02.2010 auf keinen Fall nichts mehr zahlen. Die Beklagte hat, wie auch in der Berufungsverhandlung nochmals von der Kammer erfragt, zu keinem Zeitpunkt auch nur ansatzweise zum Ausdruck gebracht, sie werde die üblichen sich aus § 611 Abs. 1 BGB ergebenden Vergütungsansprüche bis zum vereinbarten Vertragsende nicht erfüllen. Im Gegenteil: Die Beklagte hat ausweislich des inhaltlich unbestrittenen, protokollierten Hinweises der Kammervorsitzenden vom 10.09.2010 die Vergütungsansprüche zur Manövriermasse für Vergleichsverhandlungen gemacht und die Zahlung des Bruttomonatsgehaltes als Abfindung angeboten. Hierdurch hat sie aus der Sicht des Erklärungsempfängers den berechtigt entstandenen Eindruck, die Vergütungsansprüche in Höhe von 3.000,00 EUR brutto monatlich stünden außer Streit, noch nachhaltig verstärkt. Der Kläger konnte angesichts der von der erstinstanzlichen Kammervorsitzenden im Protokoll vom 10.09.2010 dokumentierten Vergleichsverhandlungen das Angebot der Beklagten nur dahingehend verstehen, dass er entweder die Vergütung für den Zeitraum 16.02.2010 bis 15.03.2010 als Abfindung erhalten könne oder aber bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Fristablauf 15.03.2010 als reguläre, abzurechnende, steuer- und sozialversicherungspflichtige Vergütung. Jede andere Auslegung ignoriert die Entstehungsgeschichte des Vergleiches vom 28.04.2010, den Zweck des Vergleiches sowie die bei Vergleichsschluss vorliegende Interessenlage. Die Beklagte hat jedenfalls keinerlei Begründung dafür angeführt, vor welchem tatsächlichen oder rechtlichen Hintergrund der Kläger abweichend von den Vergleichsverhandlungen später gleichwohl auf die latent mit verhandelten Vergütungsansprüche verzichtet haben soll.

Zu berücksichtigen ist weiter, dass der Kläger im Zusammenhang mit dem Abschluss des Vergleiches vom 28.04.2010 aufgrund der in Ziffer 3 geregelten Ausgleichsquittung die ursprünglich von ihm begehrten Tantiemeansprüche vollen Umfangs fallen gelassen hat. Insoweit behält die in Ziffer des Vergleiches getroffene Ausgleichsquittung nach wie vor einen eigenständigen Regelungsgehalt.

Zu berücksichtigen ist auch, dass der Vergleich real keinerlei Entgegenkommen der Beklagten enthält. Das eingeklagte Zeugnis war zu keinem Zeitpunkt zwischen den Parteien streitig. Das gilt sowohl für das Erteilungsbegehren als auch für einen etwaigen Zeugnisinhalt. In keinem der Schriftsätze wird das Zeugnis erwähnt. Es ergibt vor diesem Hintergrund keinen Sinn, warum es gleichwohl ausdrücklich gewollt gewesen sein soll, dass ausschließlich das Zeugnis mit der in Ziffer 3 gewählten Formulierung „mit Erfüllung des Vergleiches“ habe erfasst werden sollen.

Auch eine Gesamtbetrachtung des Vergleichs- und des Inhalts der Verfahrensakten im Zusammenhang mit den dargelegten Begleitumständen ergibt, dass es keinerlei erkennbaren Willen beider Parteien gibt, den Vergütungsanspruch für den Zeitraum 16.02.2010 bis 15.03.2010 auszuschließen. Während der Kläger auf alle für ihn günstigen möglichen Rechtsfolgen seiner Kündigungsschutz-, Zeugnis-, Zahlungs- und Abrechnungsklage verzichtet hätte, bei gleichzeitigem Hinausschieben seines Arbeitslosengeldanspruches um einen Monat, wäre die Beklagte trotz hoch streitigem Kündigungsgrund im Wege des Vergleiches vom 28.04.2010 hundertprozentige Siegerin dieses Rechtsstreits. Ein solches Ergebnis trägt den streitigen Gegenständen und der jeweiligen Darlegungslast auch nicht ansatzweise Rechnung. Ausgehend von den Gesamtumständen steht vielmehr zur Überzeugung der Kammer fest, dass Parteien, mindestens der Klägervorteiler und Gericht vielmehr „im Eifer des Gefechts“ die ausdrückliche Aufnahme der Abrechnungspflicht entweder vergessen oder sogar angesichts des Verhaltens der Beklagten nicht für nötig gehalten haben und die Beklagte nunmehr die Gunst der Stunde nutzen will. Dieses Verhalten widerspricht Treu und Glauben (§ 242 BGB).

c) Aus alledem ergibt sich, dass der Kläger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte angesichts der dargelegten Begleitumstände der Vergleichsverhandlungen bei der Protokollierung des Vergleiches am 28.04.2010 die auch von der Beklagten mitgetragene Regelung unter Ziffer 1, dass das Arbeitsverhältnis anstelle des 15.02.2010 erst mit Ablauf des 15.03.2010 beendet sein sollte, dahingehend verstehen musste und durfte, dass dieses auch ohne ausdrückliche Regelung mit entsprechenden Vergütungsansprüchen verbunden sein sollte. Jede andere Auslegung verstößt gegen Treu und Glauben, ignoriert die Entstehungsgeschichte, das Verhalten beider Parteien im Rahmen des Rechtsstreits sowie die Interessenlage beider Parteien bei Vergleichsschluss.

3. Nach alledem war der Zahlungsantrag begründet. Bezüglich der Wahrung der Ausschlussfrist wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen.

Der Klage ist daher zu Recht stattgegeben worden, so dass die Berufung zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung erfolgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...