

## Stolperfallen kennen und vermeiden

# Tücken des gerichtlichen Vergleichs



**Dr. Jochen Keilich, LL.M. (Exeter)**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Partner bei Pusch Wahlig Legal, Berlin



**Dr. Falko Daub, LL.M. (VUW)**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Partner bei Pusch Wahlig Legal, Berlin

**Wahrscheinlich hatte der dänische Philosoph und Schriftsteller Søren Kierkegaard keine gerichtlichen Vergleiche gemeint, als er formulierte: „Das Vergleichen ist das Ende des Glücks und der Anfang der Unzufriedenheit.“ Allerdings ist es durchaus zutreffend, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelmäßig davon überrascht werden, welche Tücken und auch ungewollten Konsequenzen ein gerichtlicher Vergleich mit sich bringen kann.**

## 1 Formelle Anforderungen

Das Arbeitsgericht soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits hinwirken. Dies entspricht tatsächlich auch der Praxis. Der Abschluss eines Vergleichs ist jederzeit bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens möglich. Die Parteien können während dieser Zeit sowohl in einem Gerichtstermin als auch rein schriftsätzlich einen Vergleichsabschluss herbeiführen.

§ 278 Abs. 6 ZPO sieht hierzu die Möglichkeit vor, dass ein gerichtlicher Vergleich auch dadurch geschlossen werden kann, dass die Parteien dem Gericht

- einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten oder
- einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen.

In diesen Fällen würde das Gericht lediglich noch das Zustandekommen und den Inhalt des geschlossenen Vergleichs durch Beschluss feststellen.

Verständigt man sich auf eine bestimmte Einigung per gerichtlichen Vergleich, so handelt es sich hierbei um eine gewillkürte Form für die Einigung.

### Beispiel

Selbst wenn die Parteien sich außergerichtlich bereits darauf verständigt haben, ein Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer bestimmten Abfindung aufzuheben, ist diese Aufhebung für beide Seiten erst dann bindend, wenn die vereinbarte Form der Einigung (gerichtlicher Vergleich) erfüllt wurde. Bis zum Vorliegen eines entsprechend protokollierten Vergleichs könnte daher noch jede Seite ihre Zustimmung zurückziehen.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass ein gerichtlicher Vergleich durch Prozesshandlungen der Parteien zu Stande kommt; daher müssen die prozessualen Handlungsvoraussetzungen vorliegen. Besteht Anwaltszwang, bedarf der Abschluss eines Vergleichs somit zwingend der Mitwirkung eines Anwalts.

## 2 Abweichung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

Soweit durch einen Vergleich abweichend von zwingenden Tarifverträgen und bestehenden Betriebsvereinbarungen Vereinbarungen getroffen werden, kann für die Wirksamkeit dieser Regelungen die Zustimmung der tarifvertragsschließenden Parteien bzw. des Betriebsrats notwendig sein. Dies vor allem dann, wenn der anspruchsbegründende Tarifvertrag oder die entsprechende Betriebsvereinbarung keine sog. Öffnungsklausel für Individualabreden vorsieht.

### Beispiel

So kann ein Arbeitnehmer bei Bestehen eines Sozialplans nicht wirksam mit dem Unternehmen auf eine sich ergebende Sozialplanabfindung verzichten. Ein Verzicht, der übrigens für Beschäftigte durchaus sinnvoll sein kann, wenn statt der Zahlung der Abfindung die Kündigungsfrist entsprechend verlängert wird. Hier wäre gem. § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG für einen wirksamen Verzicht die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

In der Praxis holt man sich bei solchen Fällen vorab die Zustimmung des Gremiums für den konkreten Einzelfall ein.

## 3 Wirksame Befristung bei einem gerichtlichen Vergleich

Einer der Sachgründe für die nachträgliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist der Sachgrund eines gerichtlichen Vergleichs nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG. Dabei ist zu beachten, dass der vielfach genutzte Weg, einen gerichtlichen Vergleich im schriftlichen Wege gem. § 278 Abs. 6 ZPO zu erreichen, nicht per se als ein „gerichtlicher Vergleich“ in diesem Sinne angesehen wird. Das BAG geht vielmehr davon aus, dass es sich i. S. d. TzBfG nur dann um einen gerichtlichen Vergleich handelt, wenn tatsächlich eine inhaltliche Mitwirkung des Gerichts an dem Vergleich stattgefunden hat. Dies soll jedoch dann nicht gelten, wenn die Parteien eines Rechtsstreits dem Gericht einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten und das Gericht nur noch das Zustandekommen und den Inhalt des Vergleichs feststellt (BAG, Urt. v. 15.2.2012 – 7 AZR 734/10, AuA 5/13, S. 310).

**Praxistipp**

Will man sich zumindest hilfsweise auf einen Sachgrund der Befristung bei einem gerichtlichen Vergleich berufen, so erfordert dies ein umsichtiges Vorgehen. Dies kann bedeuten, dass man besser auf den Schriftweg verzichtet und den gerichtlichen Vergleich in der mündlichen Verhandlung schließt.

**4 Fallstricke beim Beendigungsdatum**

Vor allem aus Mitarbeitersicht ist zu beachten, dass das Austrittsdatum mindestens die Kündigungsfrist berücksichtigt, die der Arbeitgeber bei einer ordentlichen Kündigung beachten müsste. Vereinbart man auf der Grundlage einer bereits ausgesprochenen Kündigung einen entsprechenden Vergleich, so ist dies sicherlich etwas woran die Parteien naheliegender denken. Anders sieht es allerdings aus, wenn sie sich in einem Prozess über einen anderen Streitgegenstand – bspw. die Entfernung einer Abmahnung – auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verständigen. Dann ist darauf zu achten, dass eine Beendigung unter Berücksichtigung einer ordentlichen Kündigungsfrist ab dem Zeitpunkt des Verhandlungstermins vereinbart wird. Beachten sie dies nicht, droht dem Arbeitnehmer eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld.

Grundsätzlich sollte man ungerade Beendigungsdaten vermeiden, weil ansonsten negative Schlussfolgerungen auf den Grund der Beendigung bei einer Bewerbung für einen neuen Arbeitsplatz gezogen werden könnten. Denn ungerade Beendigungsdaten, d. h. eben nicht zum 15. oder zu einem Monatsende, lassen vielfach auf eine außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses schließen.

**5 Freistellung**

Beendigungsvergleiche vor dem Arbeitsgericht enthalten oftmals auch Regelungen zur Freistellung des Mitarbeiters von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Vielfach ist das Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Rechtsstreits belastet, so dass beide Seiten daran interessiert sind, dass der Arbeitnehmer nicht im Anschluss an den Gerichtstermin für den Rest der Kündigungsfrist zur Arbeit erscheint. Es wird dann regelmäßig für den restlichen Zeitraum bis zum Beendigungsdatum eine Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung vereinbart.

**Wichtig**

Bei der Freistellung ist zu beachten, dass der Urlaub während der Freistellung nur dann Anrechnung findet, wenn der Beschäftigte unwiderruflich freigestellt ist.

Die Rechtsprechung geht sonst davon aus, dass der Erholungszweck bei einer widerruflichen Freistellung nicht gewährleistet werden kann, weil der Mitarbeiter jederzeit damit rechnen muss, aus der Freistellung wieder zur Arbeit zu erscheinen. Dies widerspreche einer Gewährung eines Urlaubsanspruchs und damit auch der Anrechnung (BAG, Urt. v. 19.5.2009 – 9 AZR 433/08, AuA 11/09, S. 674).

Sofern die Anrechnung sonstiger Freizeitausgleichsansprüche im Rahmen einer Freistellung gewünscht ist, ist dies ebenfalls ausdrücklich im Vergleich zu regeln. Nicht selten erleben Arbeitgeber eine böse Überraschung, wenn ein Arbeitnehmer trotz einer langen Freistellung die Auszahlung von Überstunden aus einem Arbeitszeitkonto geltend macht.

**Praxistipp**

Ausdrücklich geregelt werden sollte auch, dass das vertragliche Wettbewerbsverbot während der Freistellung aufrechterhalten bleibt. Eine derartige Regelung beugt zumindest Streit nach Abschluss des gerichtlichen Vergleichs und dem später liegenden Beendigungsdatum vor.

**6 Variable Vergütungsbestandteile bei Freistellungen**

Vereinbaren die Parteien eine Freistellung des Beschäftigten, so stellt sich regelmäßig auch die Frage, inwiefern bestimmte variable Vergütungsbestandteile zu gewähren sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein Bonus vom Erreichen bestimmter individueller Ziele abhängig gemacht wird. Durch die Freistellung des Mitarbeiters kann dieser regelmäßig die ihm gesteckten Ziele gar nicht mehr erreichen. Aus dem Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB kann hier gleichwohl ein Anspruch auf die variable Vergütung bestehen. Wird eine Freistellung allerdings einvernehmlich vereinbart, kann dies auch den Wegfall der variablen Vergütung zur Folge haben, sofern die Voraussetzungen für den Bonus nicht mehr erfüllt sind.

**Praxistipp**

Zur Vermeidung späterer Rechtsstreitigkeiten empfiehlt es sich, Regelungen aufzunehmen, welche der variablen Vergütungsbestandteile unter welchen Voraussetzungen auch während einer Freistellung anfallen.

**7 Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit**

Während der Freistellung ist auch eine Regelung im Hinblick auf einen eventuell überlassenen Dienstwagen sinnvoll. Vielfach sehen Dienstwagenregelungen eine private Nutzungsmöglichkeit vor. Eine solche ist dann ein Vergütungsbestandteil, so dass Arbeitgeber diese grundsätzlich auch während des Laufs der Kündigungsfrist oder Freistellung weiterhin gewähren müssen. Etwas anderes gilt lediglich dann, wenn ein Widerrufsrecht wirksam vereinbart wurde.

Viele Dienstwagenüberlassungen beinhalten allerdings auch die Übernahme der Betriebskosten – insbesondere des Kraftstoffs – durch Tankkarten, und zwar auch für den privaten Gebrauch.

**Praxistipp**

Aus Unternehmenssicht kann es durchaus sinnvoll sein, zu regeln, in welchem Umfang – und ob mit oder ohne Kraftstoffkostenübernahme – der Dienstwagen weiterhin überlassen bleiben soll. Hier empfiehlt sich z. B. eine Deckelung der monatlichen Kraftstoffkosten. Dies kann sicherlich auch unter dem Gesichtspunkt empfehlenswert sein, dass ein Arbeitnehmer während einer Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung entsprechende Zeit für Reisen hat.

**8 Regelungen zur Urlaubsabgeltung**

Bei der Urlaubsabgeltung ist insbesondere auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu achten. Sofern keine abweichenden Vorschriften im Unternehmen bestehen, sind dabei vor allem zwei Daten von Bedeutung: der 30. Juni und der 31. März.

Beschäftigte erwerben bereits zu Beginn eines Kalenderjahres den vollen Urlaubsanspruch. Nur bei einer Beendigung in der ersten Jahreshälfte kann dieser Anspruch – und damit auch die Urlaubsabgeltung – zeitanteilig erfolgen. Bei einer Beendigung ab dem 1. Juli hat der Mitarbeiter

hingegen den vollen Urlaubsanspruch erworben. Im Vergleich zu einer Beendigung zum 30. Juni kann dies zu einer deutlich höheren Abgeltung des Urlaubsanspruchs führen.

#### Praxistipp

Ein Arbeitgeber sollte darauf achten, dass eine eventuelle Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus nicht länger als zum 30. Juni eines Kalenderjahres währt.

Aus Sicht eines Arbeitnehmers stellt sich dies natürlich anders dar. Hier ist eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses durchaus wünschenswert.

In Bezug auf unverbrauchten Alturlaub aus dem Vorjahr ist hingegen der 31. März das entscheidende Datum. Nach den gesetzlichen Regelungen des BURLG verfällt Alturlaub spätestens zu diesem Datum des Folgejahres. Dies ist insbesondere bei einer Beendigung zu einem späteren Zeitpunkt – bspw. zum 15. April – zu beachten. Bietet ein Arbeitgeber „großzügig“ eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den 31. März an, dürfte auf Arbeitnehmerseite daher immer geprüft werden, in welcher Höhe Urlaubsansprüche dadurch verloren gehen. Hat ein Mitarbeiter einen besonders hohen Urlaubsanspruch, z. B. nach lang andauernder Erkrankung, so kann für ihn eine Beendigung zum 31. März in finanzieller Hinsicht durchaus besser sein als eine Beendigung zum 30. April.

## 9 Anfechtung des gerichtlichen Vergleichs

Werden gerichtliche Vergleiche mit einem langen Zeitraum bis zur Beendigung abgeschlossen und stellt sich im Nachgang nach Abschluss heraus, dass der Beschäftigte schwer wiegende Pflichtverletzung begangen hat, so stellt sich die Frage, ob das Unternehmen in diesem Fall zu einer Anfechtung des Vergleichs berechtigt sein kann. Dies ist jedenfalls dann nicht der Fall, wenn eine sogenannte Ausgleichsklausel im Vergleich aufgenommen ist, also eine Klausel, dass mit dem Vergleich sämtliche wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind.

Das LAG Baden-Württemberg hatte in einem derartigen Fall eine Anfechtung des gerichtlichen Vergleichs wegen arglistigem Verschweigen von Pflichtverstößen verneint (Urt. v. 16.12.2009 – 2 Sa 49/09, vgl. AuA 3/10, S. 179). Aus Sicht des Arbeitgebers kann demnach die Aufnahme einer Ausgleichsklausel auch nicht empfehlenswert sein. Aus Arbeitnehmersicht sieht das in diesen Fällen naturgemäß anders aus.

Wird ein Beendigungsvergleich mit Abfindung auf der Grundlage einer betriebsbedingten Kündigung vereinbart und stellen sich im Nachhinein schwer wiegende Pflichtverletzungen des Mitarbeiters heraus, dann kann ein Fall des Wegfalls der Geschäftsgrundlage vorliegen und das Unternehmen auf dieser Grundlage von der Zahlung der Abfindung befreit sein.

Dies hat das LAG Hamm bei einem gerichtlichen Vergleich angenommen, der eine betriebsbedingte Kündigung zum Gegenstand hatte und eine Abfindungszahlung für den Beschäftigten vorsah. Nach Abschluss des Vergleichs hatte der Arbeitgeber von einem mehrfachen Spesenbetrug des Arbeitnehmers erfahren und das Arbeitsverhältnis fristlos und außerordentlich gekündigt. Das Gericht ging insoweit von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage des gerichtlichen Vergleichs aus. Löst eine fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis vorzeitig auf, so wird eine in einem gerichtlichen Vergleich vereinbarte Abfindung gegenstandslos. Dem Unternehmen sei das Festhalten am unveränderten Vergleich dann nicht zumutbar (Urt. v. 22.4.2009 – 2 Sa 1573/08).

## 10 Widerruf des gerichtlichen Vergleichs

Regelmäßig finden sich in gerichtlichen Vergleichen auch Widerrufsmöglichkeiten, nach denen es entweder einer oder beiden Parteien vorbehalten ist, den Vergleich während einer bestimmten Frist zu widerrufen. Bei einem solchen Vergleichswiderruf handelt es sich um einen bestimmten Schriftsatz i. S. d. § 129 ZPO. Daher ist eine eigenhändige Namensunterschrift erforderlich.

#### Wichtig

Eine Paraphe genügt den gesetzlichen Anforderungen nicht, der Vergleich wäre nicht wirksam widerrufen.

Besteht die Besorgnis, dass ein Widerruf nicht rechtzeitig ausgeübt werden kann, sollte man anstelle einer Widerrufsmöglichkeit eine – in der Praxis allerdings eher unübliche – Vergleichsbestätigung aufnehmen. Bleibt diese aus, gilt der Vergleich als nicht geschlossen.

## 11 Gerichtskosten trotz Vergleich

Es ist ein weit verbreiteter Irrglaube, dass im Falle eines Vergleichs vor den Arbeitsgerichten grundsätzlich keine Gerichtskosten anfallen und daher Regelungen zur Kostenverteilung immer entbehrlich seien. Dies ist allerdings nicht zutreffend.

Nach dem GKG (Anlage 1, Vorbemerkung 8) entfällt zwar bei Beendigung des Verfahrens durch einen gerichtlichen Vergleich die in dem entsprechenden Rechtszug angefallene Gebühr. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Vergleich nur einen Teil des Streitgegenstands betrifft. Erledigt sich ein Teil der Klage durch Klagerücknahme, z. B. weil eingeklagte Vergütungsansprüche bereits beglichen oder ein eingeklagtes Zeugnis bereits erteilt wurde, dann bezieht sich der Vergleich lediglich auf den verbleibenden Teil des Rechtsstreits (sog. Teilvergleich). Sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch aus Sicht des Arbeitgebers macht es durchaus Sinn, vor einem Umstellen der Anträge diese Kostenfolge zu bedenken.

#### Praxistipp

Nicht selten erschweren Verhandlungen über die Kostenverteilung laufende Vergleichsgespräche. Dies lässt sich einfach dadurch vermeiden, dass die Anträge nicht vorab umgestellt werden, sondern erst, wenn ein Vergleich in dieser Instanz definitiv nicht mehr zu Stande kommen wird.

## 12 Fazit

Eine deutliche Mehrzahl – schätzungsweise über 80 % – der arbeitsgerichtlichen Verfahren werden durch einen gerichtlichen Vergleich beendet. Umso wichtiger ist es, die Stolperfallen bei einem gerichtlichen Vergleich zu kennen und nach Möglichkeit zu vermeiden. Anderenfalls bekommt das eingangs erwähnte Zitat von Søren Kierkegaard eine ganz neue Bedeutung und der gerichtliche Vergleich führt tatsächlich zu großer Unzufriedenheit.