

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 27. Mai 2020
- 5 AZR 101/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:270520.U.5AZR101.19.0

I. Arbeitsgericht Nürnberg

Endurteil vom 13. Juli 2018
- 10 Ca 5977/17 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 9. Januar 2019
- 4 Sa 306/18 -

Entscheidungsstichworte:

Prozessvergleich - Auslegung

BUNDEsarbeitsgericht



5 AZR 101/19
4 Sa 306/18
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Mai 2020

URTEIL

München, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. Mai 2020 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Berger und Dr. Volk sowie die ehrenamtlichen Richter Menssen und Jungbluth für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 9. Januar 2019 - 4 Sa 306/18 - aufgehoben und die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 13. Juli 2018 - 10 Ca 5977/17 - zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Lohnzahlungs- und Abrechnungsansprüche der Klägerin und in diesem Zusammenhang über die Auslegung eines Prozessvergleichs. 1

Die Klägerin war seit dem 1. Januar 1996 bei der Beklagten beschäftigt. Zuletzt war sie als Kanzleivorsteherin tätig und bezog - einschließlich anteiligen Urlaubsgeldes - eine monatliche Bruttovergütung iHv. 2.687,50 Euro. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 7. September 2015 außerordentlich zum 30. September 2015, hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin „unter Anrechnung bestehender Urlaubsansprüche“. In dem nachfolgend geführten Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien am 15. März 2016 in mündlicher Verhandlung vor dem Arbeitsgericht (- 4 Ca 5174/15 -) einen Vergleich folgenden Inhalts: 2

- „1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung mit Ablauf des 31.01.2016.
2. Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung auf Basis eines Bruttomonatsgehalts iHv. 1.343,75 Euro ordnungsgemäß ab und zahlt den entsprechenden Nettobetrag, vorbehaltlich auf Dritte übergegangener Ansprüche, an die Klägerin aus.
3. Die Klägerin hat ihren Urlaub vollständig eingebracht.

4. Die Beklagte verpflichtet sich, der Klägerin ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Gesamtbeurteilung ‚gut‘ auszustellen und zu übersenden ...
5. Die Parteien sind sich einig, dass die Klägerin oder ein Beauftragter der Klägerin ... die noch im Büro befindlichen Gegenstände der Klägerin abholen kann.
6. Darüber hinaus hat keine Partei mehr gegen die andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, unabhängig davon, ob solche derzeit bekannt oder unbekannt sind und auf welchem Rechtsgrund sie beruhen mögen.“

Ab November 2015 erzielte die Klägerin in einem Arbeitsverhältnis mit einer anderen Arbeitgeberin einen Verdienst, der 1.343,75 Euro brutto monatlich überstieg. Die Beklagte erteilte der Klägerin nach Abschluss des Vergleichs keine Abrechnungen und leistete an sie auch keine Zahlungen. Einen im Vollstreckungsverfahren angebrachten Antrag der Klägerin vom 24. Oktober 2016, sie zu ermächtigen, die nach Ziff. 2 des Prozessvergleichs geschuldete Abrechnung durch einen Steuerberater vornehmen zu lassen, hat das Landesarbeitsgericht (- 7 Ta 28/17 -) rechtskräftig mit der Begründung abgelehnt, die Regelung habe keinen vollstreckungsfähigen Inhalt. Sie sei hinsichtlich der Frage, ob mit der Bestimmung des abzurechnenden Betrags von monatlich 1.343,75 Euro brutto die Anrechnung anderweitigen Verdienstes iSv. § 615 Satz 2 BGB habe ausgeschlossen werden sollen, auslegungsbedürftig. Diese Unsicherheit könne im Vollstreckungsverfahren nicht behoben werden.

Daraufhin hat die Klägerin die vorliegende Klage erhoben. Sie hat geltend gemacht, ihr stehe aus Ziff. 2 des Vergleichs für die Zeit von Oktober 2015 bis Januar 2016 Vergütung iHv. 1.343,75 Euro brutto monatlich abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes zu. Mit der Regelung hätten die Parteien eine eigenständige Zahlungspflicht der Beklagten begründet, die eine Anrechnung anderweitig erzielten Verdienstes iSd. § 615 Satz 2 BGB ausschließe. Hinsichtlich der zu leistenden Zahlungen sei die Beklagte zur Erteilung von Lohnabrechnungen verpflichtet.

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 5

1. an sie 5.375,00 Euro brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes iHv. 1.294,28 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus den sich ergebenden Differenzbeträgen nach bestimmter zeitlicher Staffelung zu zahlen;
2. ihr für die Monate Oktober 2015 bis einschließlich Januar 2016 Lohnabrechnungen über monatlich 1.343,75 Euro brutto zu erteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung der Klägerin stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Klägerin gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zu Unrecht stattgegeben. Die Klage hat keinen Erfolg. 8

I. Die Klage ist zulässig. Für die Klägerin gibt es keinen einfacheren Weg, das angestrebte Prozessziel zu erreichen. In der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Vereinbarung zu Ziff. 2 des Vergleichs vom 15. März 2016 ist weder ein bestimmter Zahlungsanspruch noch ein Anspruch der Klägerin auf Erteilung monatlicher Entgeltabrechnungen titulierte. Der Streit der Parteien über den materiell-rechtlichen Inhalt des Prozessvergleichs ist eine Frage, die nicht im Ursprungsverfahren, sondern in einem neuen Rechtsstreit zu klären ist (*BAG 16. Januar 2003 - 2 AZR 316/01 - zu B I 2 der Gründe*). 9

II. Die Klage ist nicht begründet. Die Klägerin hat für Oktober 2015 bis Januar 2016 weder aus dem Prozessvergleich vom 15. März 2016 noch aus 10

§ 615 iVm. § 611 Abs. 1 BGB Anspruch auf Zahlung von 1.343,75 Euro brutto monatlich. Entsprechend kann sie für die streitgegenständlichen Monate auch keine Lohnabrechnungen mit dem begehrten Inhalt verlangen.

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts haben die Parteien in Ziff. 2 des Vergleichs keine eigenständige, von außerhalb des Prozessvergleichs bestehenden Anspruchsgrundlagen losgelöste Pflicht der Beklagten begründet, der Klägerin - vorbehaltlich eines erfolgten Anspruchsübergangs auf Dritte - für den Streitzeitraum ein monatliches Bruttogehalt von 1.343,75 Euro zu zahlen. 11

a) Der Inhalt der umstrittenen Vereinbarung ist durch Auslegung zu ermitteln. Dabei hat der Senat davon auszugehen, dass es sich bei der Vergleichsregelung um eine typische Erklärung handelt, die - bis auf die bezeichnete Höhe des Bruttomonatsgehalts - zur Beilegung einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten verwendet wird. Nach dem unbestrittenen Vorbringen der Klägerin in der Berufungsbegründung, das vom Landesarbeitsgericht im Tatbestand des Berufungsurteils in Bezug genommen worden ist, entspricht Ziff. 2 des Prozessvergleichs dem beim Arbeitsgericht Nürnberg verwendeten Baustein „ABR 2“, wobei lediglich das als „Basis“ der Abrechnung maßgebliche Bruttomonatsgehalt „exakt beziffert“ wurde. Die Auslegung solcher typischer Klauseln unterliegt, selbst wenn der materielle Regelungsgehalt des Vergleichs ausschließlich individuell bestimmt ist, einer vollen revisionsrechtlichen Überprüfung (*BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 137/14 - Rn. 18 mwN, BAGE 151, 382*). 12

b) Dieser Überprüfung hält das angegriffene Urteil nicht stand. 13

aa) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge - auch Prozessvergleiche - so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist zunächst vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Parteiwillens sind darüber hinaus die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ebenso sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu 14

berücksichtigen (*st. Rspr., vgl. nur 25. Januar 2017 - 4 AZR 522/15 - Rn. 25; 24. September 2015 - 2 AZR 716/14 - Rn. 35, BAGE 153, 20*).

bb) Nach dem Wortlaut von Ziff. 2 des Vergleichs haben die Parteien keinen Rechtsgrund für eine Zahlungspflicht geschaffen, die über die gesetzlichen Bestimmungen und insbesondere § 615 BGB hinausgeht. 15

(1) Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich, das Arbeitsverhältnis abzurechnen, wird dadurch im Zweifel nur die ohnehin bestehende Rechtslage bestätigt. Das Anerkenntnis einer Zahlungspflicht ist hierin jedenfalls dann nicht zu sehen, wenn die Ansprüche, auf die sich die Abrechnungspflicht beziehen soll, nicht benannt sind (*BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 24, BAGE 163, 282*). Eine „Abrechnung“ betrifft die tatsächlich bestehenden Ansprüche. Das Wort „ordnungsgemäß“ soll die vorzunehmende Abrechnung näher beschreiben. Es zielt auf eine Berechnung anhand außerhalb des Vergleichs vorzufindender, von ihm unabhängig anzuwendender Rechtsnormen (*BAG 19. Mai 2004 - 5 AZR 434/03 - zu I 2 der Gründe*). Befand sich der Arbeitgeber im Abrechnungszeitraum mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, sind deshalb neben der Bestimmung des § 615 Satz 1 BGB, die den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers aus § 611 Abs. 1 BGB (*seit dem 1. April 2017: § 611a Abs. 2 BGB*) aufrechterhält, auch § 615 Satz 2 BGB bzw. § 11 Nr. 1 KSchG heranzuziehen mit der Folge, dass sich der Arbeitnehmer dasjenige anrechnen lassen muss, was er durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erworben hat. Etwas anderes gilt nur, wenn die Anwendung von § 615 Satz 2 BGB, § 11 Nr. 1 KSchG wirksam abbedungen worden ist (*dazu BAG 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - Rn. 28*). 16

(2) Danach spricht der Vergleichstext in Ziff. 2 nicht für die Begründung einer eigenständigen Zahlungsverpflichtung. Das gilt auch unter Berücksichtigung der Formulierung, wonach die Abrechnung „auf der Basis“ eines konkret bezeichneten Bruttomonatsgehalts zu erfolgen hat. „Basis“ bedeutet „Grundlage, auf der man aufbauen kann“ oder „Ausgangspunkt“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Bd. 1 S. 462; Brockhaus Wahrig Deutsches Wörterbuch Bd. 1 S. 524 jeweils Stichwort: Basis*), im mathematischen 17

Sinne auch „Grundzahl“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch S. 229 Stichwort: Basis*). In Verbindung mit der Vorgabe, die Abrechnung „ordnungsgemäß“ vorzunehmen, bezieht sich die Wendung im wörtlichen Sinne auf den Betrag, der in die Vergütungsberechnung nach den außerhalb des Vergleichs vorzufindenden Rechtsnormen einfließen soll.

(3) Ein anderes Verständnis folgt nicht aus der im zweiten Halbsatz von Ziff. 2 des Prozessvergleichs vereinbarten Verpflichtung der Beklagten, den sich aus der Abrechnung ergebenden Nettobetrag „vorbehaltlich auf Dritte übergegangener Ansprüche“ an die Klägerin auszuzahlen. Damit wird ersichtlich berücksichtigt, dass die Klägerin in Bezug auf diese Ansprüche gemäß § 115 SGB X nicht mehr Forderungsinhaberin ist und deshalb auch von der Beklagten nicht Zahlung verlangen kann. Dass bei der Auszahlung des Nettoverdienstes ein von der Klägerin im Streitzeitraum erzielter anderweitiger Verdienst keine Erwähnung findet, rechtfertigt nicht den (Umkehr-)Schluss auf einen von den Parteien gewollten Ausschluss von dessen Anrechnung. Dem steht entgegen, dass die Anrechnung anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB ipso iure eintritt und in Höhe dieses Verdienstes bereits die Entstehung des Anspruchs auf Annahmeverzugsvergütung aus § 615 Satz 1 iVm. § 611 Abs. 1 BGB (*ab dem 1. April 2017: § 611a Abs. 2 BGB*) ausschließt (*zu § 11 Nr. 1 KSchG vgl. BAG 2. Oktober 2018 - 5 AZR 376/17 - Rn. 29, BAGE 163, 326*). Im Rahmen der vereinbarten ordnungsgemäßen Abrechnung ist dies zu berücksichtigen. 18

cc) Die Annahme einer weitergehenden Zahlungspflicht kann nicht daraus hergeleitet werden, dass das der Abrechnung zugrunde zu legende Bruttomonatsgehalt von 1.343,75 Euro genau die Hälfte des durchschnittlich von der Klägerin im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten erzielten Bruttomonatsentgelts beträgt. Dieser Umstand für sich genommen ist angesichts des Wortlauts von Ziff. 2, der an eine Vergütungsberechnung anhand außerhalb des Vergleichs vorzufindender Rechtsnormen anknüpft, nicht hinreichend aussagekräftig. Für das Verständnis, die Parteien hätten in Ziff. 2 des Vergleichs einen eigenständigen Rechtsgrund für die Vergütung schaffen wollen, bedürfte es besonderer 19

Anhaltspunkte, die zweifelsfrei auf einen entsprechenden Parteiwillen schließen lassen. Solche Anhaltspunkte liegen nicht vor. Weder die Vergleichsregelungen im Übrigen noch die im Zeitpunkt des Zustandekommens des Vergleichs bestehende Interessenlage der Parteien sprechen für einen Willen, in Ziff. 2 eine eigenständige Vergütungspflicht zu begründen oder auch nur die Anrechnung eines Zwischenverdienstes der Klägerin auszuschließen.

(1) Der Prozessvergleich vom 15. März 2016 wurde in einem Kündigungsrechtsstreit über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, „hilfsweise“ ordentlichen Kündigung geschlossen. Diese Kündigung wurde von der Beklagten damit begründet, die Klägerin sei während der Arbeitszeit im Rahmen von Internetrecherchen in ausschweifendem Umfang rein privaten Interessen nachgegangen. Vor diesem Hintergrund haben sich die Parteien in Ziff. 1 des Vergleichs auf eine Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses „aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung“ mit Ablauf des 31. Januar 2016 verständigt. Damit haben sie zugleich vereinbart, dass die außerordentliche Kündigung keine Wirkung zeitigen soll. Zudem haben sie ausgehend davon, dass das Arbeitsverhältnis im Kündigungszeitpunkt unstreitig länger als 15 Jahre bestand, die Kündigungsfrist für die dem Vergleich zugrunde gelegte ordentliche Kündigung, die nach § 622 Abs. 2 Nr. 6 BGB sechs Monate zum Monatsende betragen hätte, um zwei Monate verkürzt.

20

(2) Daran knüpft Ziff. 2 des Vergleichs an. Die Regelung bezieht sich auf die Nachberechnung von Entgeltansprüchen, die aufgrund des einvernehmlich hinausgeschobenen Beendigungstermins unmittelbar im Raum standen, die im Vorprozess jedoch nicht Streitgegenstand waren. Dabei ging die Beklagte, wie sie selbst vorträgt, davon aus, dass sie sich ab dem 1. Oktober 2015 im Annahmeverzug befand und sich damit für den Streitzeitraum Zahlungsansprüche der Klägerin aus § 615 iVm. § 611 Abs. 1 BGB ergeben konnten. Das zwingt aber nicht zu der Annahme, die Beklagte habe sich mit der Festlegung des hälftigen Bruttomonatsgehalts als Grundlage für die vorzunehmende Abrechnung mit der Klägerin über die Zahlung dieses Betrags einigen und entsprechend auf die Anrechnung anderweitigen Verdienstes verzichten wollen. Ebenso gut kann

21

die Festlegung der Gehaltshöhe als zusätzlicher Ausdruck einer gewollten Verteilung des sich aus der Ungewissheit über die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung ergebenden Prozessrisikos verstanden werden. Hätten die Parteien den Willen gehabt, eine von den rechtlichen Voraussetzungen des Vergütungsanspruchs unabhängige Pflicht der Beklagten zur Zahlung des benannten Bruttobetrags zu begründen, hätte dies angesichts der zugleich vereinbarten Pflicht zur „ordnungsgemäßen“ Abrechnung, die gerade die Anwendung von § 615 Satz 2 BGB einschließt, deutlich zum Ausdruck gebracht werden müssen.

(3) Die weiteren Vergleichsregelungen geben ebenso wenig vor, dass der Klägerin eine ungekürzte Bruttovergütung iHv. 1.343,75 Euro monatlich zustehen sollte. Die Verständigung über „die vollständige Einbringung“ des Urlaubs der Klägerin in Ziff. 3, über den Inhalt eines der Klägerin zu erteilenden Arbeitszeugnisses in Ziff. 4 und die Festlegung der Modalitäten für die Herausgabe persönlicher Gegenstände der Klägerin in Ziff. 5 sind unter Berücksichtigung der in Ziff. 6 enthaltenen Ausgleichsklausel zwar Ausdruck eines umfassenden Bereinigungswillens der Parteien. Doch erfasst die Ausgleichsklausel, die im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich weit auszulegen ist (*st. Rspr.*, zB BAG 31. Juli 2002 - 10 AZR 513/01 - zu II 3 c aa der Gründe mwN, BAGE 102, 103), lediglich „darüber hinaus“ in Betracht kommende Ansprüche und Regelungsgegenstände, dh. solche, die von den Vergleichsregelungen im Übrigen nicht erfasst sind. Sie lässt damit die „ordnungsgemäß“ vorzunehmende Abrechnung des Arbeitsverhältnisses nach Ziff. 2 des Vergleichs einschließlich der darin angelegten Anwendung von § 615 Satz 2 BGB unberührt. 22

(4) Dass sich der Vergleich bei diesem Verständnis für die Klägerin wirtschaftlich als nahezu wertlos erweist, weil sie nach ihrem eigenen Prozessvortrag bereits seit dem 9. November 2015 in einem neuen Arbeitsverhältnis mit einer anderen Arbeitgeberin stand und ihr dort erzielter Verdienst die Summe der hiesigen Klageforderungen überstieg, verlangt kein anderes Verständnis des Prozessvergleichs. Dieser Gesichtspunkt kann für die Auslegung keine maßgebliche Bedeutung gewinnen, weil weder festgestellt ist noch die Klägerin schlüssig behauptet hat, dass die Beklagte bereits im Zeitpunkt des Zustande- 23

kommens des Vergleichs positive Kenntnis von einer vor dem 1. Februar 2016 bestehenden anderweitigen Beschäftigung gehabt hätte. Die Klägerin übersieht zudem, dass infolge ihres Eintritts in ein anderes Arbeitsverhältnis für die Beklagte im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses ein deutlich vermindertes Annahmeverzugsrisiko bestand. Welches wirtschaftliche Interesse die Beklagte vor diesem Hintergrund bei unterstellter Kenntnis des Zeitpunkts der Aufnahme der anderweitigen Beschäftigung hätte haben sollen, der Klägerin über den 9. November 2015 hinaus Vergütung in Höhe des hälftigen Gehalts ohne Anrechnung eines Zwischenverdienstes zu versprechen, erschließt sich nicht. Wenn es darum gegangen sein sollte, der Klägerin einen Geldbetrag zu gewähren, wäre es für beide Parteien wirtschaftlich allein sinnvoll gewesen, das Arbeitsverhältnis bei Zusage einer Abfindung zum Zeitpunkt des Beginns des anderen Arbeitsverhältnisses zu beenden. Das ist aber gerade nicht geschehen. Die weder ausdrücklich noch sonst in den Vergleichsregelungen zum Ausdruck gekommene Vorstellung der Klägerin, die Regelung in Ziff. 2 des Vergleichs solle einen anderen Inhalt haben als den, der sich aus ihrem Wortlaut ergibt, erweist sich vor diesem Hintergrund als unbeachtlicher innerer Vorbehalt.

(5) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Herabsetzung des monatlichen Vergütungsanspruchs für die Zeit nach der Kündigung führe zu einer unwirksamen Verkürzung von Ansprüchen der Klägerin auf Feiertags- und Urlaubsvergütung, ist unzutreffend. 24

(a) Die Vereinbarung einer Abrechnung bereits entstandener und fälliger Entgeltansprüche auf der Grundlage der Hälfte des Durchschnittsverdienstes in einem rückwirkenden Prozessvergleich bewirkt zwar, dass dem Arbeitnehmer für gesetzliche Feiertage, die in den Abrechnungszeitraum fallen, ein geringeres Entgelt zusteht als nach der ursprünglich im Arbeitsvertrag getroffenen Vergütungsregelung. Ein damit verbundener teilweiser Verzicht auf Feiertagsvergütung verstößt aber nicht gegen die Unabdingbarkeit des Entgeltzahlungsanspruchs nach § 12 EFZG, weil er bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nach Eintritt der Fälligkeit des Entgeltzahlungsanspruchs erfolgt (*vgl. BAG 20. August 1980 - 5 AZR 955/78 - zu II 2 der Gründe; Schaub ArbR HdB/Linck* 25

18. Aufl. § 98 Rn. 150; MüKoBGB/Müller-Glöge 8. Aufl. § 12 EFZG Rn. 8; ErfK/Reinhard 20. Aufl. EFZG § 12 Rn. 5; Schmitt in Schmitt/Schmitt Entgeltfortzahlungsgesetz 8. Aufl. § 12 Rn. 28). Sollte durch die vereinbarte Herabsetzung der Bruttomonatsvergütung der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz unterschritten worden sein, läge darin kein Verstoß gegen § 3 Satz 1 MiLoG, denn gemäß § 3 Satz 2 MiLoG kann der Arbeitnehmer in einem vor Gericht in mündlicher Verhandlung geschlossenen Vergleich auf bereits entstandene Mindestlohnansprüche verzichten (ErfK/Franzen 20. Aufl. MiLoG § 3 Rn. 5; Riechert/Nimmerjahn Mindestlohngesetz 2. Aufl. § 3 Rn. 48; HK-MiLoG/Trümner 2. Aufl. § 3 Rn. 48 f.; Schaub ArbR HdB/Vogelsang 18. Aufl. § 66 Rn. 41).

(b) Soweit das Landesarbeitsgericht auf die Unabdingbarkeit des Anspruchs auf Urlaubsentgelt nach §§ 11, 13 Abs. 1 BUrlG abgestellt hat, spricht auch dies nicht für eine vom Wortlaut abweichende Auslegung der umstrittenen Vergleichsregelung. Die Beklagte hat der Klägerin im Streitzeitraum unstreitig keinen Urlaub gewährt. Sollte das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen sein, aufgrund der Regelung in Ziff. 3 des Vergleichs über die vollständige „Einbringung“ des Urlaubs sei jedenfalls für Januar 2016 ein Anspruch auf Teilurlaub (§ 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG) entstanden, für den Urlaubsvergütung zu leisten sei, hat es hierzu jedoch nicht die erforderlichen Feststellungen getroffen. Das Berufungsgericht lässt außer Acht, dass die Klägerin bereits vor Ablauf des Urlaubsjahrs 2015 in einem Arbeitsverhältnis mit einer anderen Arbeitgeberin stand, und sie sich einen in dem anderen Arbeitsverhältnis gegebenenfalls gewährten Urlaub in entsprechender Anwendung von § 615 Satz 2 BGB auf den Urlaubsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten anrechnen lassen muss (vgl. BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 487/10 - BAGE 141, 27). Dass ihr vor diesem Hintergrund Urlaubsvergütung zugestanden hätte, hat die Klägerin nicht einmal behauptet. Sie hat sich zur Klagebegründung ausschließlich auf einen vermeintlich in Ziff. 2 des Vergleichs begründeten eigenständigen Rechtsgrund berufen und vorgetragen, sie leite ihre Ansprüche nicht aus dem zugrundeliegenden Arbeitsvertrag iVm. außerhalb des Vergleichs vorzufindender Rechtsnormen ab.

26

(6) Die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten in Ziff. 2 des Vergleichs eine eigenständige Zahlungspflicht begründet, weil andernfalls die Klägerin wegen der Herabsetzung ihres Gehalts um die Hälfte im Hinblick auf die Anrechnung von Zwischenverdienst wie eine Halbtagsbeschäftigte behandelt werden müsse, um ihr die Möglichkeit zu geben, ihr bisheriges Gehalt annähernd zu erreichen, ist gleichfalls unzutreffend. Diese ergebnisorientierten Erwägungen finden im Vergleichstext keinen Anklang und stellen einseitig die Interessen der Klägerin in den Vordergrund, ohne dass diese zu einer derartigen Auslegung des Vergleichs belastbare tatsächliche Umstände vorgebracht hat. 27

(7) Soweit die Klägerin meint, die Anrechnung des Zwischenverdienstes widerspreche der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Freistellungsvereinbarungen und dem dort entwickelten Grundsatz, wonach sich ein unwiderruflich von der Arbeit freigestellter Arbeitnehmer, soweit nichts anderes vereinbart ist, auf das im Freistellungszeitraum geschuldete Arbeitsentgelt einen anderweitig erzielten Erwerb nicht anrechnen lassen muss (*zB BAG 16. Juli 2013 - 9 AZR 50/12 - Rn. 20; 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - zu II 2 a der Gründe*), trifft dies nicht zu. Die einseitige Suspendierung der Leistungspflicht des Arbeitnehmers im fortbestehenden Arbeitsverhältnis durch eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers ist mit einem Sachverhalt, bei dem die Parteien - wie hier - in einem Prozessvergleich rückwirkend die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers für die Zeit nach der Kündigung regeln, nicht vergleichbar. 28

2. Die Klägerin stützt ihre Zahlungsansprüche nicht auf Rechtsnormen außerhalb des Vergleichs. Die Klage kann aber selbst dann keinen Erfolg haben, wenn ausgehend von dem Antrag und dem zur Klagebegründung vorgetragenen Lebenssachverhalt Ansprüche aus Annahmeverzug (§ 615 iVm. § 611 Abs. 1 BGB) als streitgegenständlich anzusehen wären. Die Klage ist insoweit un schlüssig. 29

Da die Anrechnung des anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB keiner Erklärung des Arbeitgebers bedarf, sondern bereits die Entstehung des Anspruchs aus § 615 Satz 1 BGB hindert, ist eine Klage nur in Höhe des 30

Differenzbetrags zwischen der Annahmeverzugsvergütung aus § 615 Satz 1 BGB und dem nach Satz 2 der Bestimmung anzurechnenden Verdienst schlüssig, wenn der Arbeitnehmer selbst vorträgt, solchen erzielt zu haben (*BAG 2. Oktober 2018 - 5 AZR 376/17 - Rn. 29, BAGE 163, 326*). Die Klägerin, die unstreitig im Streitraum anderweitigen Verdienst erzielte, hat zu dessen genauer Höhe - wohl aus prozesstaktischen Gründen - keinen Vortrag geleistet. Das führt zur Unschlüssigkeit der Klage im gesamten Streitzeitraum. Der während des Anrechnungszeitraums erzielte anderweitige Verdienst iSd. § 615 Satz 2 BGB ist nicht pro-rata-temporis, sondern auf die Gesamtvergütung für die Dauer des Annahmeverzugs anzurechnen (*st. Rspr., zB BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 29, BAGE 141, 340*).

3. Mangels Vergütungsanspruchs besteht weder ein Anspruch auf Zinsen, noch kann die Klägerin die Erteilung monatlicher Lohnabrechnungen über die beanspruchten Zahlungen verlangen. 31

III. Die Klägerin hat nach § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen. 32

Linck

Volk

Berger

Jungbluth

Menssen