

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Rechtliche Anforderungen
3. Praktische Auswirkungen
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Auflösungsantrag
 - 4.2 Auslegung
 - 4.3 Berufung
 - 4.4 Feststellungsinteresse
 - 4.5 Gebührenprivilegierung
 - 4.6 Klage/Widerklage/Wider-Widerklage
 - 4.7 Rücktritt
 - 4.8 Störung der Geschäftsgrundlage

Information

1. Allgemeines

Der **Kündigungsschutzprozess** muss nicht immer komplett durch Urteil oder Vergleich enden. Die **Kündigung** muss auch **nicht das einzige** sein, **was** an Punkten in einem Kündigungsschutzprozess **streitig oder unklar** ist. Das Arbeitsrecht kennt viele **Ansprüche und Rechtsverhältnisse**, die zwischen den Parteien geregelt werden müssen. So ist es nicht gerade selten, dass gekündigte Arbeitnehmer nicht bloß ihre Kündigung angreifen, sondern gleichzeitig mit ihrer Kündigungsschutzklage oder klageerweiternd im Prozessverlauf noch **offene Forderungen** gerichtlich durchsetzen wollen.

Praxistipp:

Arbeitgeber sollten sich zusammen mit ihrem Anwalt überlegen, ob es nicht sinnvoll ist, im Kündigungsschutzprozess des Arbeitnehmers eigene Ansprüche im Wege der Widerklage geltend zu machen. Wehrt sich der Arbeitnehmer beispielsweise gegen eine außerordentliche Kündigung wegen eines Vermögensdelikts, ist es sinnvoll, ihn in diesem Verfahren widerklagend für den entstandenen Schaden in Anspruch zu nehmen. Ein Prozess, in dem beide Rechtsverhältnisse - Kündigung und Schadensersatz - Streitgegenstand sind, lässt sich nicht nur in puncto Anwalts- und Gerichtskosten günstiger führen, das Gericht braucht auch den Sachverhalt nur einmal aufzuklären. Das ist eine Frage der Prozessökonomie.

Sind in einem Kündigungsrechtsstreit mehrere Rechtsverhältnisse streitig oder unklar, haben die Parteien die Möglichkeit, über einzelne von ihnen einen Teilvergleich zu schließen. Dieser Teilvergleich beendet den Rechtsstreit dann nicht zur Gänze, sondern erledigt nur den Teil, auf den sich die Parteien verständigt haben. Über die nicht erledigten Teile muss das Gericht dann entscheiden - es sei denn, die Parteien verständigen sich später noch auf einen so genannten Schlussvergleich, der den gesamten Rechtsstreit beendet. Ein Teilvergleich ist kostenmäßig nicht privilegiert - die Kosten eines Teilvergleichs sind nach § 98 ZPO in der Regel gegeneinander aufzuheben. Die Gerichtsgebühren entfallen nur dann, wenn ein Vergleich den gesamten Rechtsstreit beendet.

2. Rechtliche Anforderungen

Ein Vergleich ist ein **Vertrag**, durch den

- der **Streit** oder
- die **Ungewissheit**

über ein Rechtsverhältnis **im Wege gegenseitigen Nachgebens beseitigt** wird (§ 779 Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis steht es nach § 779 Abs. 2 BGB gleich, "*wenn die **Verwirklichung eines Anspruchs unsicher ist.***" Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen allerdings die **Dispositionsbefugnis** über die im Vergleich geregelten Rechtsverhältnisse haben.

Bei einem **Kündigungsschutzprozess** gibt es **viele Streitpunkte**. Dazu gehören u.a. die Fragen:

- Hat der Arbeitgeber die richtige Kündigungsfrist gewählt?
- Ist die Kündigung sozial gerechtfertigt ?
- Greift zugunsten des Arbeitnehmers ein besonderer Kündigungsschutz ?
- Wurde der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört ?
- Welche von mehreren Kündigungen ist wirksam/unwirksam?

Ein **Teilvergleich** in einem Kündigungsschutzverfahren setzt voraus, dass

- es mehrere streitige Rechtsverhältnisse gibt,
- die einzeln im Vergleichswege geregelt werden können.

Ein **Teilvergleich**

- beendet den Kündigungsrechtsstreit nicht vollständig,
- sondern nur teilweise.

Das Rechtsverhältnis, um das es in einem Kündigungsschutzprozess vorrangig geht, ist die Kündigung. Hat der Arbeitgeber mehrere Kündigungen ausgesprochen, gibt es mehrere Rechtsverhältnisse, die zwischen den Parteien streitig sind. Darüber hinaus kommt es vor, dass Arbeitnehmer zusammen mit der Kündigungsschutzklage noch Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einfordern, die der Arbeitgeber bis dahin noch nicht erfüllt hat. Manchmal entstehen solche Ansprüche auch erst in einem laufenden Kündigungsschutzverfahren und werden dann im Rahmen einer Klageerweiterung geltend gemacht.

3. Praktische Auswirkungen

Ein **Teilvergleich** bietet sich in einem Kündigungsrechtsstreit an, wenn **mehrere Rechtsverhältnisse**

- **streitig** oder
- **unklar**

sind.

Beispiel:

Arbeitnehmerin B arbeitet als Zustellerin bei der GmbH P. Dort beschwerten sich wiederholt Kunden aus B's Tour, weil sie vom Versender per Mail angekündigte Sendungen nicht bekommen haben. Die GmbH hört Frau B zu den Beschwerden an und wirft ihr vor, Paketsendungen unterschlagen zu haben. B's Einlassung überzeugt die Personalleitung nicht, die GmbH P kündigt sie außerordentlich und hilfsweise ordentlich zum nächst möglichen Termin. Frau B wehrt sich gegen beide Kündigungen mit einer Kündigungsschutzklage.

In B's Kündigungsschutzprozess gibt es zwei streitige Rechtsverhältnisse: die außerordentliche Kündigung und die ordentliche. Greift die außerordentliche Kündigung, kommt es auf die ordentliche nicht mehr an. Ist die außerordentliche Kündigung unwirksam, hängt die erfolgreiche Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Rechtswirksamkeit der ordentlichen Kündigung ab. Angenommen, das Arbeitsgericht weist die Parteien im Güutetermin darauf hin, dass die außerordentliche Kündigung wegen nicht eingehaltener Ausschlussfrist unwirksam sein dürfte, können Frau B und die GmbH P einen Teilvergleich schließen und sich so darauf verständigen, dass die außerordentliche Kündigung

gegenstandslos ist. Der Kündigungsrechtsstreit geht dann mit dem nach wie vor streitigen Rechtsverhältnis ordentliche Kündigung weiter.

In einem **Kündigungsrechtsstreit** werden häufig **weitere**, noch **offene Ansprüche** mit geltend gemacht.

Beispiel:

Frau B und die GmbH P führen ihren Rechtsstreit nach dem Güte Termin wegen der Rechtswirkamkeit der ordentlichen Kündigung weiter. B's Anwalt fällt auf, dass die von ihr tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nicht mit den vertraglich vereinbarten und abgerechneten übereinstimmen. Frau B hat erhebliche Überstunden geleistet, deren Bezahlung ihr Anwalt nun im Wege einer Klageerweiterung geltend macht.

Das Arbeitsgericht setzt den Termin für die streitige Verhandlung üblicherweise bereits am Schluss der Güteverhandlung fest. Das Gericht startet dann im so genannten "Kammertermin" einen neuen Versuch, die Parteien zu einer gütlichen Einigung zu bringen. Zeugen werden nicht geladen, so bleiben die Verdachtstatsachen nach wie vor offen, ebenso offen sind in diesem Zeitpunkt Bettinas tatsächliche Arbeitszeiten, weil die GmbH ihre Behauptungen dazu bestritten hat. Trotzdem schließen die Parteien "auf dringendes Anraten des Gerichts" im Kammertermin einen zweiten Teilvergleich über die abzugeltenden Überstunden. Die Rechtswirksamkeit der ordentlichen Kündigung bleibt weiterhin offen - der Prozess setzt sich fort.

Teilvergleiche schließen nicht aus, dass sich die Parteien **am Ende** doch noch in einem so genannten "**Schlussvergleich**" einig werden.

Beispiel:

Das Arbeitsgericht bestimmt nach dem ersten Kammertermin einen weiteren und lädt dazu auch die von den Parteien benannten Zeugen. Frau B ist inzwischen - wie man so sagt - des Streitens müde. Das Gericht fragt B und die GmbH P vor der Beweisaufnahme, ob man sich nicht doch noch eine gütliche Einigung vorstellen könne. Die Parteien schließen daraufhin einen Vergleich, nach dem B's Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung sein Ende gefunden hat, die verhaltensbedingten Vorwürfe nicht weiter aufrecht gehalten werden und Frau B auch noch eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes bekommt.

Das gesamte arbeitsgerichtliche Verfahren ist auf eine gütliche Einigung angelegt. Die Vorbemerkung 8 zu den arbeitsgerichtlichen Gebührentatbeständen im GKG sagt daher:

"Bei Beendigung des Verfahrens durch einen gerichtlichen Vergleich entfällt die in dem betreffenden Rechtszug angefallene Gebühr ; (...). Dies gilt nicht, wenn der Vergleich nur einen Teil des Streitgegenstands betrifft (Teilvergleich)."

Die **Kosten eines Teilvergleichs** sind grundsätzlich nach § 98 ZPO als gegeneinander aufgehoben - dh. jede Partei trägt die eigenen Anwaltskosten und die Gerichtskosten zur Hälfte - anzusehen (LAG Hamm, 22.05.2012 - 12 Sa 1755/11). Es findet eine **Kostenteilung** statt (LAG Düsseldorf, 03.11.2008 - 14 Sa 1034/08). Das Gericht kann **einer Partei** nach § 92 Abs. 2 ZPO aber auch die gesamten Prozesskosten **auflegen**, wenn

- die **Zuvielforderung** der anderen Partei verhältnismäßig geringfügig war und keine oder nur geringfügig höhere Kosten veranlasst hat oder
- der Betrag der Forderung der anderen Partei von der Festsetzung durch richterliches Ermessen, von der Ermittlung durch Sachverständige oder von einer gegenseitigen Berechnung abhängig war (s. dazu LAG Hamm, 22.05.2012 - 12 Sa 1755/11).

Der **Abschluss eines Teilvergleichs** zieht nach der Vorbemerkung 8 zum 8. Teil des GKG

-Kostenverzeichnisses **keine**, auch keine teilweise, **Kostenbefreiung** nach sich. Eine Kostenbefreiung kommt nur in Betracht, wenn das gesamte Verfahren erledigt wird (LAG Hamm, 06.05.2011 - 7 Sa 1583/10). Tritt durch den Teilvergleich keine anteilige Kostenregelung ein, ist über die Gesamtkosten des Rechtsstreits nach §§ 92 , 91a ZPO zu entscheiden (LAG Niedersachsen, 16.07.2013 - 11 Sa 142/13). Auch wenn nach einer teilweisen Klagerücknahme über den verbleibenden **Rest des Streitgegenstands** noch ein Vergleich geschlossen wird, entfallen dadurch die Gerichtsgebühren nach der Vorbemerkung 8 zu Teil 8 KV GKG nicht (LAG Berlin-Brandenburg, 22.12.2009 - 17 Ta (Kost) 6114/09).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Kündigungsschutz und Teilvergleich **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Auflösungsantrag

"1. Die gerichtliche Entscheidung über den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers gem. § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG setzt voraus, dass die soziale Rechtfertigung der Kündigung noch im Streit ist. 2. Haben die Parteien des Kündigungsschutzprozesses in einem Teilvergleich die mit der Kündigungsschutzklage angegriffene Kündigung als gegenstandslos erklärt und hat sich der Kläger nicht vorbehalten, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach wie vor im Streit bleiben und gerichtlich entschieden werden solle, hat er der Beseitigung der Kündigung ohne Einschränkung zugestimmt mit der Folge, dass nunmehr über den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers nicht mehr positiv entschieden werden kann" (LAG München, 21.04.2005 - 3 Sa 1140/04 - Leitsätze).

4.2 Auslegung

Die Auslegung eines vor Gericht geschlossenen Teilvergleichs richtet sich nach den allgemeinen Regeln: §§ 133 , 157 BGB . Dabei dürfen auch außerhalb des Erklärungsakts liegende Begleitumstände in die Auslegung einbezogen werden, wenn sie einen **Schluss auf den Sinngehalt** der Erklärung zulassen. *"Nach diesen Grundsätzen kommt es in erster Linie auf den von den Parteien gewählten Wortlaut und dem diesen zu entnehmenden objektiv erklärten Parteiwillen an"* (LAG Rheinland-Pfalz, 19.02.2010 - 6 Ta 2/10).

4.3 Berufung

Die Zulässigkeit einer Berufung in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten setzt nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG voraus, dass "der Wert des Beschwerdegegenstands 600 Euro übersteigt". Ist der Gegenstandswert bei Einlegung der Berufung beschwerdefähig, kann es im weiteren Prozessverlauf passieren, dass er infolge eines Teilvergleichs auf die 600-Euro-Marke oder tiefer zurückfällt. Auch wenn es nach § 4 Abs. 1 ZPO für den Beschwerdewert grundsätzlich auf den Wert bei Einlegung des Rechtsmittels ankommt: Dieser Grundsatz findet keine Anwendung, *"wenn der Rechtsmittelkläger seine zunächst vorhandene Beschwer im Laufe des Berufungsverfahrens durch eine aus freien Stücken erfolgte Handlung 'willkürlich' beseitigt, dadurch die Verminderung des Beschwerdegegenstands auf einen Wert unterhalb der Berufungssumme selbst herbeiführt und seine Berufungsanträge entsprechend ermäßigt"* - was aber nicht für einen Teilvergleich gilt (LAG Berlin, 13.09.2005 - 3 Sa 696/05).

4.4 Feststellungsinteresse

Die **Kündigungsschutzklage** ist eine Feststellungsklage (s. § 4 Satz 1 KSchG), für die ein so genanntes Feststellungsinteresse erforderlich ist (§ 256 Abs. 1 ZPO). Für die Beantwortung der Frage, ob ein Feststellungsinteresse vorliegt, ist auf den **Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung** abzustellen. Haben die Parteien bis dahin einen Teilvergleich geschlossen und hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in Vollzug dieses Teilvergleichs ordentlich gekündigt, ist ein möglicherweise zwischen den Parteien bestehendes **Arbeitsverhältnis definitiv beendet**. *"Damit ist mit Vollzug des Teilvergleichs das Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO , das wohl zuvor einmal bestanden hatte, entfallen"* (LAG Rheinland-Pfalz, 08.09.2008 - 5 Sa 801/07 - mit dem Hinweis, dass das durchaus anders sein könne, *"wenn entgegen dem allgemeinen Vorrang der Leistungsklage vor der Feststellungsklage aus dem jedenfalls beendeten Arbeitsverhältnis noch Ansprüche gegeben sein könnten, die einer Bezifferung insgesamt oder jedenfalls derzeit nicht zugänglich sind"*).

4.5 Gebührenprivilegierung

Eine Gebührenprivilegierung tritt bei einem Vergleich nach der Vorbemerkung 8 zu Teil 8 GKG nur ein, wenn er den gesamten Streitgegenstand erledigt. Hat es vor dem Vergleich bereits ein Teilurteil gegeben, kann der nachfolgende Vergleich den Rechtsstreit nicht mehr in seiner Gesamtheit erledigen. Er kann nur noch den Rest, also einen Teil des Streitgegenstands, erfassen. "Ebenso wie ein Schlussurteil nur ein letztes Teilurteil ist, weil es nur den Teil des ursprünglichen Verfahrens erfasst (§ 301 Abs. 1 ZPO), ist auch ein Schlussvergleich ein Teilvergleich, der nur Teile des Streitgegenstandes erledigt und daher nicht zu einer Gebührenprivilegierung führt" (LAG München, 09.01.2013 - 1 Ta 307/11 - mit dem Hinweis, dass in diesen Fällen für den gesamten Gegenstand die volle Gebühr nach KV Nr. 8210 GKG zu erheben ist).

4.6 Klage/Widerklage/Wider-Widerklage

Die **Rechtshängigkeit** einer Kündigungsschutzklage wird beendet, wenn die Parteien sich in einem Rechtsstreit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem gewissen Zeitpunkt vergleichen. Hat der Arbeitgeber gleichzeitig eine Widerklage erhoben und von seinem Arbeitnehmer wegen eines Wettbewerbsverbots im Wege der **Stufenklage** Auskunft, Rechnungslegung, eidesstattliche Versicherung und Zahlung von Honoraren verlangt, und hat der Kläger daraufhin eine Wider-Widerklage mit dem Ziel erhoben, noch offene Geldforderungen zu realisieren, betrifft der Teilvergleich **nur den kündigungsschutzrechtlichen Teil** des Rechtsstreits. Auch wenn die Rechtshängigkeit der Kündigungsschutzklage mit dem Teilvergleich endet: Ansprüche aus Wider- und Wider-Widerklage stehen in einem unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang, sodass auch für sie der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben ist (BAG, 23.08.2001 - 5 AZB 20/01).

4.7 Rücktritt

"1. Einem Prozessvergleich fehlt die **verfahrensbeendende Wirkung**, wenn er als materiell-rechtlicher Vertrag **wegen Mängeln in der Regelung** sonstiger, prozessfremder Gegenstände nach § 779 Abs. 1 i.V.m. § 139 BGB insgesamt nichtig ist. 2. Der wirksame Rücktritt von einem zur Erledigung eines Kündigungsrechtsstreits geschlossenen Vergleich führt dazu, dass dessen prozessbeendende Wirkung **entfällt**" (BAG, 24.09.2015 - 2 AZR 716/14 Leitsätze).

4.8 Störung der Geschäftsgrundlage

Die Grundsätze der Störung der Geschäftsgrundlage sind auch auf Vergleiche anzuwenden, sodass bei einer Störung der Geschäftsgrundlage grundsätzlich eine Anpassung des Vertrags bzw. des Vergleichs an die geänderten Verhältnisse zu erfolgen hat. Der Vergleich wird durch die Anpassung nicht aufgelöst. Sein rechtlicher Bestand und seine prozessbeendende Wirkung werden durch die Anpassung nicht berührt. "Es besteht die Möglichkeit, den Anpassungsanspruch gerichtlich durchzusetzen (...), jedoch nicht durch Fortsetzung des durch den Vergleich erledigten Rechtsstreits (...). Ausgangspunkt des Grundsatzes der vorrangigen Anpassung des Vergleichs bzw. der gerichtlichen Klärung des Anpassungsanspruchs in einem neuen Rechtsstreit ist der Gedanke, dass die Auflösung eines Vertrags tiefer in die Privatautonomie eingreift als dessen Anpassung" (BAG, 24.04.2014 - 8 AZR 429/12).