
Datum: 08.11.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 806/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:1108.15SA806.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Münster, 4 Ca 919/11
Schlagworte: Anfechtung eines im Berufungsverfahren geschlossenen Vergleichs wegen arglistiger Täuschung, wegen internen oder verdeckten Kalkulationsirrtums, wegen Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft; Aufhebung des Vergleichs wegen Rechtsmissbrauchs; Fehlen der Geschäftsgrundlage
Normen: §§ 119, 123, 313 BGB

Tenor:

Es wird festgestellt, dass das Berufungsverfahren durch den gerichtlichen Vergleich vom 10.05.2012 beendet worden ist.

Die weiteren durch die Anfechtung des Vergleichs entstandenen Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die wirksame Anfechtung eines im Berufungsverfahren abgeschlossenen gerichtlichen Vergleichs.

2

Der 1950 geborene Kläger ist seit August 2005 bei der Beklagten als Industriemechaniker/Schlosser beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war zuletzt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 28.10.2008, der u.a. darauf hinweist, dass die Beklagte nicht tarifgebunden ist, dass gleichwohl eine freiwillige Anlehnung an den Tarifvertrag für die

3

Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW erfolge. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden sieht der Arbeitsvertrag als Vergütung vor „Tarifgehalt K/T 4/3 2.276,00 Euro“ zuzüglich Zulage und Prämie, mithin ein Gesamtentgelt von 2.550,00 Euro brutto. Der unter K/T 4/3 ausgewiesene Betrag entsprach nicht dem seinerzeit in dem Tarifvertrag zu der dortigen Lohngruppe 4/3 genannten Betrag. Für die weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt des schriftlichen Arbeitsvertrages (Bl. 4 – 6 d.A.) verwiesen.

Im November 2010 legte die Beklagte dem Kläger einen Änderungsarbeitsvertrag vor (Bl. 7 – 10 d.A.), durch den eine Veränderung des Entgeltsystems herbeigeführt werden sollte, der seitens des Klägers indes nicht unterzeichnet wurde. 4

Mit seiner am 25.05.2011 eingereichten Zahlungsklage hat der Kläger Ansprüche auf Differenzentgelt für den Zeitraum Oktober 2010 bis September 2011 geltend gemacht. 5

Mit Urteil vom 07.10.2011 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben mit der wesentlichen Begründung, die geltend gemachten Ansprüche stünden dem Kläger zu aus § 611 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag. In diesem hätten die Parteien – dies ergebe die Auslegung – eine Vergütung entsprechend des Entgelttarifvertrages für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW unter Eingruppierung in die K/T 4/3 vereinbart. 6

Die Beklagte hat gegen das ihr am 28.10.2011 zugestellte Urteil am 16.11.2011 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 30.01.2012 mit am 30.01.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz begründet. 7

In ihrer Berufungsbegründung hat die Beklagte u.a. vorgetragen, sie habe mit dem Kläger hinsichtlich der Höhe der Vergütung in § 7 des Arbeitsvertrages eine ausdrückliche, spezielle Regelung getroffen. § 1 des Arbeitsvertrages sei klar zu entnehmen, dass der Tarifvertrag der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW nur insoweit Anwendung finden solle, als keine spezielleren Regelungen im Arbeitsvertrag, gültigen Betriebsvereinbarungen und der Arbeits- und Betriebsordnung existierten. Insoweit sei der Wortlaut des Arbeitsvertrages in § 7, was die Höhe der Vergütung angehe, durch die Nennung des Betrags 2.550,00 Euro klar formuliert und nicht auslegungsfähig. Damit hätten die Parteien die Vergütungshöhe selbst definiert und näher konkretisiert im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (5 AZR 633/09). 8

Die Beklagte hat beantragt: 9

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 17.10.2011, Az. 4 Ca 919/11, wird geändert. 10

2. Die Klage wird abgewiesen. 11

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger. 12

Der Kläger hat beantragt, 13

1. die Berufung zurückzuweisen; 14

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 11.443,56 Euro brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.513,81 Euro seit dem 01.11.2011, aus 2.360,70 Euro seit dem 01.12.2011 und aus je 1.513,81 Euro seit dem 01.01.2012, dem 01.02.2012, dem 01.03.2012, dem 01.04.2012 und dem 01.05.2012 zu zahlen. 15

Er hat im Wesentlichen vorgetragen, die Auslegung seines Arbeitsvertrages ergebe, dass er Anspruch auf eine Vergütung nach der Endstufe der Gehaltsgruppe K/T 4 des Tarifvertrages der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW habe. Die Anlehnung an einen Tarifvertrag in einem Formulararbeitsvertrag sei – wie in seinem Fall – als dynamische Verweisung auf diesen Tarifvertrag auszulegen. In seinem Arbeitsvertrag werde ein logisches Gleichheitszeichen zwischen zwei ungleiche Dinge gesetzt, nämlich zwischen „Tarifgehalt K/T 4/3“ sowie „2.276,00 Euro“. Durch die Behauptung dieser beiden disparaten Tatbestände entstehe eine Ungenauigkeit mit der Folge eines Verstoßes gegen § 305 c Abs. 2 BGB.	
Im Termin der Berufungsverhandlung vom 10.05.2012 schlossen die Parteien nach eingehender Erörterung der Sach- und Rechtslage auf Vorschlag der Berufungskammer folgenden gerichtlichen Vergleich:	17
„1. Die Beklagte zahlt dem Kläger zur Abgeltung sämtlicher offenen Entgeltforderungen 18.000,00 EUR (i.W.: achtzehntausend Euro) brutto.	18
2. Die Parteien vereinbaren mit sofortiger Wirkung als neue Arbeitsbedingungen für ihr Arbeitsverhältnis die Regelungen des im Betrieb der Beklagten geltenden STEP-Vertrages, im Wortlaut angelehnt an den „Gräber-Vertrag“, ausgenommen die Regelungen zur Vergütung.	19
Als Vergütung vereinbaren die Parteien ein Entgelt von anfänglich 3.500,00 EUR (i.W.: dreitausendfünfhundert Euro) brutto x 12 in der Funktionsstufe 6.	20
3. Durch die vorstehende Regelung wird ersetzt der Arbeitsvertrag vom 28.10.2008.	21
4. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.	22
5. Der Kläger wird über den Inhalt dieses Vergleichs gegenüber Dritten Stillschweigen bewahren.	23
6. Hinsichtlich der Kosten der 1. Instanz verbleibt es bei der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Die Kosten der 2. Instanz werden gegeneinander aufgehoben.“	24
Unter dem 11.05.2011 erklärte der Kläger in einem an das Berufungsgericht gerichteten Schriftsatz die Anfechtung des Vergleichs vom 10.05.2012 gemäß §§ 119, 123 BGB sowohl gegenüber der Beklagten als gegenüber dem Gericht.	25
Der Kläger trägt vor, nach der Unterbrechung des Termins der Berufungsverhandlung habe er erklärt, eine Einigung komme nicht in Betracht, das Verfahren solle entschieden werden. Daraufhin habe der Vorsitzende der Berufungskammer einen Vergleich wie folgt vorgeschlagen: Grundlage sei die Vergütung der Lohngruppe 10 des Tarifvertrages der IG-Metall für die Metall- und Elektroindustrie, die bei einer 40-Stunden-Woche bei etwas über 2.900,00 Euro liege; hierauf 10 % Leistungszulage und anteiliges Weihnachts- und Urlaubsgeld, was zu einem Betrag von knapp unter 3.500,00 Euro führe. Man schlage – aufgerundet – eine für das Arbeitsverhältnis künftig geltende Vergütung von 3.500,00 Euro vor bei gleichzeitiger Umstellung auf zwölf Gehälter. Weiter habe der Vorsitzende erklärt, es handele sich bei diesem Betrag in jedem Fall um die Lohngruppe 10, denn einer der ehrenamtlichen Richter habe einen Tarifvertrag dabei, in dem man nachgeschlagen habe. Die Hochrechnung von der 35- auf die 40-Stunden-Woche sei in dem Betrag enthalten.	26
Zuhause angekommen habe er festgestellt, dass die Behauptung des Gerichts falsch gewesen sei. Die Vergütung in der Lohngruppe 10 betrage derzeit 2.887,82 Euro für eine 35-	27

Stunden-Woche. Zusammen mit der 10 %igen Leistungszulage und anteiligem Weihnachts- und Urlaubsgeld liege der monatliche Entgeltbetrag bei 4.049,63 Euro. Er sei somit durch das Gericht über den korrekten Betrag der Lohngruppe 10 und die sich daraus ergebenden weiteren Entgeltpositionen getäuscht worden. Hätte er den korrekten Betrag mitgeteilt bekommen, hätte er den vom Gericht vorgeschlagenen Vergleich nicht abgeschlossen.	
Auch nach § 119 BGB sei der Vergleich anfechtbar. Sein erweiterter Erklärungsinhalt sei es gewesen, das Arbeitsverhältnis ab sofort unter Vergütung nach der höchstmöglichen Lohngruppe zuzüglich 10 % fortzusetzen gegen Aufgabe seiner Klage auf Angestelltenvergütung. Gleichzeitig liege ein Irrtum über eine verkehrswesentliche Eigenschaft der für die Zukunft vereinbarten Lohngruppe vor, die zugesichert worden, da die aktuelle Höhe der höchsten Lohngruppe des Tarifvertrags verbindlich beziffert worden sei. Außerdem sei in der Verhandlung ein offener Kalkulationsirrtum aufgetreten, denn es sei ein falscher Lohn"kurs" zugrunde gelegt worden. Jedenfalls sei die Beklagte verpflichtet zur Aufhebung des Vertrags. Die Beklagte hätte ihn auf seinen Fehler hinweisen müssen.	28
Schließlich sei der Vergleich anfechtbar, weil die Beklagte hinsichtlich der Funktionsgruppe bewusst die Unwahrheit gesagt habe. Sein Jahresgehalt von 42.000,00 Euro (12 x 3.500,00 Euro) liege entgegen der Aussage der Beklagten nicht am oberen Rand der Funktionsgruppe 6. Die Gehaltsobergrenze der Funktionsgruppe 6 liege seit dem 01.05.2012 vielmehr bei 41.532,00 Euro.	29
Zumindest jedoch sei der Vertrag gemäß § 313 Abs. 1 BGB anzupassen.	30
Mit Schriftsatz vom 07.11.2012 hat der Kläger die Klage erweitert um Ansprüche auf Differenzentgelt für den Zeitraum Mai bis Oktober 2012. Für die Einzelheiten wird verwiesen auf Bl. 649, 650 d. A..	31
Der Kläger begehrt	32
die Fortsetzung des Berufungsverfahrens unter Wiederholung seines in der mündlichen Verhandlung vom 10.05.2012 gestellten Antrages und stellt darüberhinaus den Antrag aus dem Schriftsatz vom 07.11.2012.	33
Die Beklagte beantragt	34
festzustellen, dass das Berufungsverfahren durch den gerichtlichen Vergleich vom 10.05.2012 beendet worden ist und hilfsweise die Berufung insgesamt zurückzuweisen einschließlich der Erweiterung.	35
Sie führt aus, bei der vergleichsweisen ausdrücklichen Verständigung auf eine zukünftige Vergütung des Klägers von 3.500,00 Euro brutto monatlich, 12 x im Jahr, sei ein Bezug zu einer Lohngruppe des Tarifvertrages der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW nicht hergestellt, so dass selbst eine eventuelle Fehlvorstellung des Klägers über die Höhe der Vergütung nach Lohngruppe 10 des Tarifvertrages keine Auswirkungen auf den Bestand des Vergleichs haben könne. Eine Zusicherung seiner Vergütung gemäß der höchstmöglichen Lohngruppe des IG-Metall-Tarifvertrages sei gegenüber dem Kläger nicht erfolgt.	36
Während der Verhandlung am 10.05.2012 habe ihr Prozessbevollmächtigter – Rechtsanwalt Dr. K1 – als Wert für die Lohngruppe 9 des Tarifvertrages der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW den Betrag von 2.928,14 Euro genannt und auf den Hinweis der Prozessbevollmächtigten Rechtsanwältin B1, der Betrag sei auf 40 Stunden hochzurechnen,	37

erklärt, dass er dies bereits getan habe. Vor der Unterbrechung der gerichtlichen Verhandlung sei somit sämtlichen Beteiligten klar gewesen, dass die Lohngruppe 9 des Tarifvertrages – hochgerechnet auf eine 40-Stunden-Woche – ein Tabellenentgelt von 2.928,14 Euro brutto monatlich vorsehe.

Das Gericht habe nicht eingangs ausgeführt, dass die Lohngruppe 10 des Tarifvertrages vereinbart werden solle. Es habe lediglich Ausführungen dazu gemacht, welche Gedanken es sich bei dem Vergleichsvorschlag von 3.500,00 Euro brutto monatlich gemacht habe. Der Gedankengang des Gerichts sei Kläger und Beklagter letztlich egal gewesen. Alle Beteiligten hätten gewusst, dass der Lohngruppe 9 – hochgerechnet auf eine 40-Stunden-Woche – 2.928,14 Euro entsprachen. Für den Kläger sei daher ein etwaiges Versehen des Gerichts in der Herleitung seines Vergleichsvorschlages genauso erkennbar oder nicht erkennbar gewesen, wie für sie, die Beklagte. 38

Während der Ausführungen des Gerichts zu seinem Vergleichsvorschlag habe die Prozessbevollmächtigte des Klägers ihren Prozessbevollmächtigten gefragt, ob dieser nicht eingangs für die Lohngruppe 9 einen ähnlichen Vergütungsbetrag genannt habe. Ihr Prozessbevollmächtigter habe die Frage mit einem Kopfnicken bejaht – was die Prozessbevollmächtigte des Klägers nach ihrem Vorbringen nicht gesehen hat. 39

Sie sei sich nicht sicher gewesen, ob der gerichtliche Vorschlag tatsächlich von der Lohngruppe 10 des Tarifvertrages gesprochen oder nicht die Entgeltgruppe 10 von ERA gemeint habe. Trotz der klägerischen Zweifel an den Vorüberlegungen des Gerichts hätten die Parteien anschließend noch 30 bis 45 Minuten über den gerichtlichen Vorschlag einer konkreten monatlichen Vergütung von 3.500,00 Euro verhandelt. Der Kläger habe nicht darauf bestanden, nur unter der Maßgabe, dass ihm der höchste Lohn des Tarifvertrages der IG-Metall mit einem Zuschlag von 10 % zuerkannt werde, von seiner Forderung nach Bezahlung nach dem Angestelltentarifvertrag abzulassen. Auch habe er nicht darauf bestanden, nach der höchstmöglichen Lohngruppe zuzüglich 10 % bezahlt zu werden. Es sei nicht erweiterter Erklärungsinhalt gewesen, dass das Arbeitsverhältnis ab sofort unter der höchstmöglichen Lohngruppe zuzüglich 10 % fortgesetzt werden sollte. 40

Die Zuordnung zu einer Funktionsstufe sei nicht mit einem Entgeltbetrag verknüpft. Ein Facharbeiter Maschinenbau, wie der Kläger, sei der Funktionsstufe 6 des innerbetrieblichen STEP-Vergütungssystems zuzuordnen. 41

Doch selbst, wenn dem Gericht bei der kammerinternen Herleitung des Vergleichsbetrages von 3.500,00 Euro ein Fehler unterlaufen sein sollte, wäre dieser Herleitungsfehler in keinem Fall kausal für den Abschluss des späteren Vergleichs gewesen. Der Kläger habe im weiteren Verlauf der (Vergleichs-)Verhandlung „mindestens 3.800,00 Euro brutto monatlich“ gefordert und am Ende – da er mit seinen Vorstellungen nicht habe durchdringen können – den 3.500,00 Euro brutto zugestimmt. 42

Sie habe den Kläger nicht getäuscht durch Unterlassen, da eine Aufklärungspflicht ihrerseits nicht bestanden habe. Im Übrigen habe der Kläger den Betrag der Lohngruppe 9 gekannt. 43

Eine Anfechtung des Vergleichs im Wege des Schadensersatzes scheide ebenfalls aus. Beide Parteien hätten die gleichen Sachverhaltsinformationen gehabt. Eine positive Kenntnis von einem etwaigen Irrtum des Gerichts habe sie nicht gehabt. Auch stelle der gerichtliche Vergleich, nach dem der Kläger zukünftig monatlich 3.500,00 Euro brutto verdiene, gegenüber seiner vormaligen Vergütungssituation eine erhebliche Verbesserung dar; der Kläger hätte mit seiner Klage auch leer ausgehen können. 44

Die Voraussetzungen einer Vertragsanpassung gemäß § 313 BGB lägen bereits deshalb nicht vor, weil der etwaige Berechnungsirrtum nicht auf einem gemeinsamen Irrtum der Parteien beruhe.	45
Wegen des weiteren tatsächlichen Vorbringens der Parteien wird verwiesen auf deren wechselseitige Schriftsätze nebst Anlagen und sowie die Protokolle der öffentlichen Sitzungen, die insgesamt Gegenstand der letzten mündlichen Verhandlung waren.	46
Entscheidungsgründe	47
I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig gewesen.	48
Sie war statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 ArbGG) und wurde auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).	49
II. Die Berufung ist jedoch in der Sache nicht mehr begründet.	50
Entgegen der Auffassung des Klägers ist das Berufungsverfahren nicht fortzusetzen. Es ist durch den gerichtlichen Vergleich von 10.05.2012 bestandskräftig beendet worden.	51
Ein Rechtsstreit ist nur dann fortzusetzen, wenn der abgeschlossene gerichtliche Vergleich unwirksam ist. Nur wenn der Rechtsstreit nämlich durch den Vergleich nicht erledigt ist, hat eine Fortsetzung – hier des Berufungsverfahrens – zu erfolgen (LAG Hamm, 06.09.2012 – 15 Sa 775/12, juris; LAG Hamm, 18.01.2002 – 5 Sa 1091/01 m.w.N., juris).	52
Der gerichtliche Vergleich vom 10.05.2012 ist nicht wegen der von dem Kläger mit Schriftsatz vom 11.05.2012 erklärten Anfechtung nach §§ 119 Abs. 1, 2, 123 Abs. 1 BGB unwirksam gemäß § 142 Abs. 1 BGB. Auch eine Pflicht der Beklagten zu Aufhebung des Vertrags war nicht anzunehmen; ebenso wenig ist Raum für eine Vertragsanpassung gemäß § 313 Abs. 1 BGB.	53
Die wirksame Anfechtung eines Prozessvergleichs führt zur Verfahrensfortsetzung und gemäß § 142 Abs. 1 BGB auch dazu, dass der Vergleich als Prozesshandlung unwirksam ist. Das folgt aus der Rechtsnatur des Prozessvergleichs als Vertrag mit Doppelnatur in der Weise, dass die Prozesshandlung und das materielle Rechtsgeschäft untrennbar miteinander verbunden sind (vgl. für die in Rechtsprechung und Literatur herrschende Meinung nur Zöller/Stöber, ZPO, 29. Aufl., § 794 Rn. 3 m.w.N.). Es tritt keine prozessbeendende Wirkung ein; die Rechtshängigkeit zieht fort.	54
1. Der Vergleich ist nicht wegen arglistiger Täuschung des Gerichts bzw. des Vorsitzenden der Berufungskammer gemäß § 123 Abs. 2 BGB anfechtbar.	55
a) Die Anfechtungserklärung vom 11.05.2012 erfolgte gegenüber dem Berufungsgericht, wie dem Schriftsatz des Klägers eindeutig entnehmbar ist. Die Mitglieder der Berufungskammer sind Dritte im Sinne des § 123 Abs. 2 BGB, da sie, bezogen auf den gerichtlichen Vergleich, Unbeteiligte sind.	56
b) Die Anfechtungserklärung vom 11.05.2012 hat die Anfechtungsfrist des § 124 Abs. 1 BGB ersichtlich eingehalten.	57
c) Eine arglistige Täuschung durch das Berufungsgericht bzw. dessen Vorsitzenden liegt nicht vor.	58
	59

- aa) Nach § 123 Abs. 1 BGB kann eine Willenserklärung anfechten, wer zu ihrer Abgabe durch arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung bestimmt worden ist. Der Kläger beruft sich bei seiner Anfechtung nicht auf eine widerrechtliche Drohung, sondern stützt diese ausschließlich auf eine arglistige Täuschung.
- bb) Die arglistige Täuschung setzt eine Täuschung durch positives Tun oder Unterlassen zum Zwecke der Erregung eines Irrtums voraus. Die Täuschung durch Vorspiegelung von Tatsachen muss sich auf objektiv nachprüfbare Umstände beziehen und erfordert Vorsatz bezüglich der Täuschung, der Irrtumserregung, der Kausalität und der Arglist. Der Handelnde muss die Unrichtigkeit seiner Angaben kennen oder für möglich halten. Bedingter Vorsatz genügt. Er ist auch gegeben, wenn der Handelnde ins Blaue hinein unrichtige Behauptungen aufstellt (Palandt/Ellenberger, BGB, 72. Aufl., § 123 Rn. 3,11 mit jeweils zahlreichen weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur). 60
- cc) Dies berücksichtigt, hat das Berufungsgericht bzw. der Vorsitzende der Berufungskammer den Kläger nicht arglistig getäuscht im Verhandlungstermin vom 10.05.2012. 61
- (1) Wenngleich die Mitglieder der Berufungskammer Dritte im Sinne des § 123 Abs. 2 BGB sind, ist in Anwendung der Zurechnungsnorm des § 278 BGB derjenige nicht Dritter in diesem Sinne, der tatsächlich mit Willen des Erklärungsgegners in die Verhandlung eingeschaltet ist (LAG Hamm, 18.01.2002, a.a.O.). 62
- Die Kammer eines Gerichts bzw. der Vorsitzende des Gerichts ist aber nicht Verhandlungsführer bzw. –gehilfe der Prozessparteien. Das Gericht hat immer die Aufgabe, als neutrale und dritte Stelle die Verhandlung der Prozessparteien zum Abschluss eines Vergleichs zu fördern. Jede Nähe zu einer Partei des Rechtsstreites begründet gemäß § 49 ArbGG i.V.m. § 42 Abs. 2 ZPO die Besorgnis der Befangenheit. Der Beklagten kann auch nicht die behauptete Täuschung durch das Gericht gemäß § 123 Abs. 2 Satz 1 ZPO deswegen zugerechnet werden, weil sie die Täuschung kannte oder kennen musste. Hierzu hat der Kläger nichts Substanziertes vorgetragen. 63
- (2) Im Übrigen kann es dahinstehen, inwieweit die weiteren Voraussetzungen einer arglistigen Täuschung vorliegen. Jedenfalls war ein Verhalten des Gerichts nicht ursächlich für die Willenserklärung des Klägers, die zum gerichtlichen Vergleich geführt hat. 64
- Dies ergibt sich aus Folgendem: 65
- Zwar hat die Berufungskammer ihren Vergleichsvorschlag eines monatlichen Bruttoentgelts für den Kläger in Höhe von 3.500,00 Euro in Ansätzen begründet. Zu keinem Zeitpunkt hat das Gericht jedoch ausgeführt, dass die Lohngruppe 10 des Tarifvertrages der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW vereinbart werden solle. Insbesondere erfolgte keine Zusicherung, dass es sich bei den 3.500,00 Euro brutto um den Betrag handle, der der Lohngruppe 10 entspreche. Denn eine genaue Berechnung hat das Gericht zu keiner Zeit angestellt, auch nicht während der internen Beratungen der Kammer. Es sind in den Vergleichsvorschlag sicherlich bestimmte, den Parteien nicht in allen Einzelheiten erläuterte Überlegungen eingeflossen. Letztlich sollte der Rechtsstreit durch den Vorschlag eines gerichtlichen Vergleichs einer von beiden Parteien akzeptierten und beide Parteien befriedenden Lösung zugeführt werden. Die Berufungskammer war zudem technisch auch nicht in der Lage, ein Entgelt vorzuschlagen, das der Höhe nach einem bestimmten Tarifentgelt entsprach und wollte dies daher auch nicht. Hierfür spricht deutlich der Vorschlag des gerundeten Betrages von 3.500,00 Euro. 66

Dass der Kläger den gerichtlichen Vergleichsvorschlag auch seinerseits nicht mit einem bestimmten Tarifentgelt, in keinem Fall jedoch mit dem Tarifentgelt der Lohngruppe 10 verband, belegt die Tatsache, dass die Parteien aus einem während des Verhandlungstermins miteinander geführten Gespräch wussten, dass der Lohngruppe 9 – hochgerechnet auf eine 40-Stunden-Woche – ein Entgelt von 2.928,14 Euro. entsprach.	67
Zudem waren die Äußerungen des Gerichts zu dem Vergleichsvorschlag nur der Beginn sich anschließender zäher und langwieriger Vergleichsgespräche der Parteien, die sich weit über eine halbe Stunde zogen. Während dieser gesamten Phase der Vergleichsverhandlungen, in denen sich der Kläger mehrfach mit seiner Prozessbevollmächtigten zur Beratung zurückzog, war von einem Tarifbezug keine Rede (mehr).	68
Schließlich belegt auch die Tatsache, dass der Kläger in den Vergleichsverhandlungen die Forderungen nach einem Bruttoentgelt von monatlich 3.800,00 Euro erhob, dass es ihm schlicht und einfach um ein möglichst hohes Entgelt ging. Dies mag legitim sein, zeigt aber, dass irgendwelche Äußerungen des Gerichts bei der Herleitung des Bruttoentgeltbetrags von 3.500,00 Euro nicht kausal waren für die Abgabe der Willenserklärung des Klägers.	69
Es erübrigen sich somit insbesondere jegliche weitere Ausführungen zur vorsätzlichen Arglist des Berufungsgerichts.	70
2. Ebenso wenig ist der Vergleich anfechtbar gemäß § 123 Abs. 1 BGB wegen arglistiger Täuschung der Beklagten.	71
Eine solche war nicht anzunehmen.	72
a) Eine arglistige Täuschung der Beklagten durch aktives Tun behauptet der Kläger nicht; eine solche ist auch nicht ersichtlich. Die Beklagte hat ihrerseits keine Behauptungen zur Entgelthöhe der Lohngruppe 10 des Tarifvertrags der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW erhoben.	73
b) Auch eine arglistige Täuschung der Beklagten durch Unterlassen scheidet aus. Die Beklagte hat den Kläger nicht durch Unterlassung zur Abgabe einer Willenserklärung bestimmt.	74
aa) Das Verschweigen von Tatsachen stellt nur dann eine Täuschung dar, wenn hinsichtlich der verschwiegenen Tatsache gemäß § 242 BGB eine Aufklärungspflicht besteht (BGH, 31.01.1979 – I ZR 77/77, LM Nr. 52), aufgrund derer der andere Teil nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung redlicherweise Aufklärung erwarten durfte (BGH, 13.07.1988 – VIII ZR 224/87, NJW 1989, 763). Weitere Voraussetzung ist, dass zulasten einer Partei ein Informationsgefälle besteht (OLG Brandenburg, 07.12.1995 – 5 Q 58/95, NJW-RR 1996, 724).	75
bb) Dies berücksichtigt, hatte die Beklagte gegenüber dem Kläger keine Aufklärungspflicht. Die Beklagte hatte zum einen keine genaue Kenntnis über die Vergütungshöhe der Lohngruppe 10. Die Beklagte hatte auch keinerlei Veranlassung, sich vor dem Termin der Berufungsverhandlung Kenntnisse über die Höhe des Entgelts nach der Lohngruppe zu verschaffen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Prozessbevollmächtigte der Beklagten den Betrag für die Lohngruppe 9 zu einem früheren Zeitpunkt des Berufungsverhandlungstermins – auch für die Prozessbevollmächtigte des Klägers vernehmbar – genannt hatte, ist vielmehr davon auszugehen, dass beide Parteien Kenntnis von der Entgelthöhe nach der Lohngruppe 9 hatten. Ein Informationsgefälle bestand	76

insoweit nicht. Mangels Kenntnis der Beklagten über die Vergütungshöhe der Lohngruppe 10 lag auch ansonsten ein Informationsgefälle nicht vor.

c) Der Vergleich ist zudem nicht wegen arglistiger Täuschung der Beklagten anfechtbar, weil diese bewusst die Unwahrheit gesagt habe hinsichtlich der zukünftigen Einstufung des Klägers in die Funktionsgruppe des bei der Beklagten praktizierten 17stufigen STEP-Vergütungssystems. 77

Unterstellt, der Kläger habe in der Berufungsverhandlung eingewandt, sein zukünftiges Jahresgehalt von 42.000,00 Euro liege oberhalb des Gehaltsbandes für die Funktionsgruppe 6, worauf die Beklagte erwidert habe, dies sei nicht richtig, der Betrag liege am oberen Rand der Funktionsgruppe 6, war die Erklärung der Beklagten letztlich nicht kausal für seine Willenserklärung, die zum Abschluss des gerichtlichen Vergleichs führte. Denn der Kläger hat nichts dazu vorgetragen, dass er ohne die Aussage der Beklagten zur Funktionsstufe 6 den Vergleich so nicht abgeschlossen hätte. Nach seiner Erkenntnis bzw. bei seinem Wissen wäre er bei einem Jahreseinkommen von 42.000,00 Euro in die Funktionsstufe 7 einzuordnen. Dass die Auskunft der Beklagten, der Betrag von 42.000,00 Euro liege noch am oberen Rand der Funktionsgruppe 6, ihn inhaltlich überzeugt habe und er auch deshalb dem Vergleich zugestimmt habe, ist nicht dargetan. 78

3. Der gerichtliche Vergleich vom 10.05.2012 ist nicht gemäß § 119 Abs. 1, 2 BGB anfechtbar. 79

a) Eine Anfechtbarkeit nach § 119 Abs. 1 BGB scheitert bereits daran, dass nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung und zudem herrschender Meinung weder ein interner oder verdeckter Kalkulationsirrtum, noch ein offener Kalkulationsirrtum ein Anfechtungsrecht begründen (BGH, 28.02.2002 – I ZR 318/99, NJW 2002, 2312 m.w.N.). 80

Darüber hinaus scheiterte eine jede Anfechtung gemäß § 119 Abs. 1 BGB – wie bereits ausgeführt – an der fehlenden Kausalität zwischen einem eventuellen gerichtlichen Berechnungsfehler und der Willenserklärung des Klägers, die zum Vergleichsabschluss führte. 81

b) Ebenso wenig lag ein Irrtum des Klägers über eine verkehrswesentliche Eigenschaft im Sinne des § 119 Abs. 2 BGB vor. 82

Ein solcher Irrtum scheitert bereits daran, dass der Kläger bei seiner Willenserklärung, mit der er dem gerichtlichen Vergleich zustimmte, nicht über die „Eigenschaft“ des Vergleichsinhalts irrte. Mit dem Kläger wurde weder ein zukünftiges monatliches Entgelt, welches der Lohngruppe 10 des einschlägigen Tarifvertrages entsprach, vergleichsweise vereinbart, noch wurde ihm gar zugesichert, dass der für die Zukunft abgesprochene monatliche Entgeltbetrag seiner Höhe nach der Lohngruppe 10 sein würde. Vereinbart wurde inhaltlich allein ein Bruttoentgelt von 3.500,00 Euro. 83

4. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Aufhebung des Vergleichs wegen Rechtsmissbrauchs. 84

a) Nach der Rechtsprechung des BGH (27.11.2007 – X ZR 111/04, IHR 2008, 49) darf der Erklärungsgegner den Erklärenden an einem offenen Kalkulationsirrtum nicht festhalten. Es liegt bei positiver Kenntnis oder treuwidriger Vereitelung der positiven Kenntnis des Irrtums eine unzulässige Rechtsausübung vor, wenn der Erklärungsgegner das Angebot annimmt und auf der Durchführung des Vertrags besteht. Zudem trifft den 85

Erklärungsempfänger eine Pflicht zur Aufklärung wegen Verschuldens bei Vertragsverhandlungen (§ 311 Abs. 2 Nr. 1 BGB), wenn sich ein Kalkulationsirrtum mit unzumutbaren Folgen geradezu aufdrängt (BGH, 07.07.1998 – X ZR 17/97, BGHZ 139, 177).	
b) Diese Voraussetzungen liegen vor.	86
Dass die Beklagte die Höhe der Lohngruppe 10 nicht kannte und auch nicht kennen musste, wurde bereits ausgeführt. Eine treuwidrige Vereitelung der positiven Kenntnis des Irrtums ist bereits nicht ansatzweise von dem Kläger dargetan.	87
Auch traf die Beklagte keine Aufklärungspflicht im Sinne der oben wieder gegebenen Rechtsprechung. Ein Kalkulationsirrtum mit unzumutbaren Folgen für den Kläger hat sich in keiner Weise aufgedrängt. Der in zeitintensiven Verhandlungen der Parteien im Rahmen der Berufungsverhandlung erzielte Vergleichsbetrag einer zukünftigen Vergütung von monatlich 3.000,00 Euro brutto stellte den Kläger – verglichen mit seiner zuvor erzielten Bruttovergütung von 2.550,00 Euro – erheblich günstiger. Zudem hätte die Beklagte im Berufungsverfahren erfolgreich sein können mit der Folge, dass die Klage in vollem Umfang abgewiesen worden wäre.	88
5) Schließlich ist kein Raum für eine Vertragsanpassung gemäß § 313 Abs. 1, 2 BGB.	89
a) Ein Anwendungsfall des § 313 Abs. 1 BGB liegt ersichtlich nicht vor. Die zur Grundlage des gerichtlichen Vergleichs gewordenen Umstände haben sich nicht nachträglich, d.h. nach Abschluss des Vergleichs, schwerwiegend verändert.	90
b) Auch ein Fall des Fehlens der Geschäftsgrundlage im Sinne des § 313 Abs. 2 BGB ist nicht gegeben.	91
Die allgemeinen Grundsätze der Geschäftsgrundlage sind anzuwenden, wenn bei einem Vergleich beide Parteien von falschen tatsächlichen oder rechtlichen Voraussetzungen ausgegangen sind. Ein gemeinsamer Irrtum in diesem Sinne von Kläger und Beklagter lag indes nicht vor. Wie ausgeführt, hatte sich die Beklagte keinerlei konkrete Vorstellungen über die Entgelthöhe der Lohngruppe 10 des einschlägigen Tarifvertrages gemacht, so dass bei ihr bereits kein Irrtum entstehen konnte.	92
Darüber hinaus vermag der Kläger bereits deshalb keine Rechte aus § 313 BGB herzuleiten, weil ihm – wie ebenfalls ausgeführt – die Vertragserfüllung trotz eines eventuellen Irrtums zumutbar ist (OLG Hamm, 10.03.1992 – 10 U 65/91, NJW-RR 1992, 1416).	93
III. Da das Berufungsverfahren durch gerichtlichen Vergleich vom 10.05.2012 bestandskräftig beendet worden ist, sind auch die weiteren Ansprüche des Klägers auf Differenzentgelt für den Zeitraum Mai bis Oktober 2012 unbegründet.	94
IV. Die Kosten der erfolglosen Fortsetzung des Berufungsverfahrens waren dem Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO aufzuerlegen.	95
Gründe, die Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, waren nicht gegeben. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung ohne grundsätzliche Bedeutung.	96
