

Titel:

Kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufgrund Vergleich mit Erledigungserklausel im Kündigungsschutzverfahren

Normenketten:

ZPO § 256 Abs. 1

BGB § 612

Leitsatz:

Die in einem gerichtlichen Vergleich enthaltene Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung ordnungsgemäß unter Zugrundelegung eines bestimmten Bruttomonatsgehalts abzurechnen ist und der sich ergebende Nettobetrag auszuzahlen ist, führt dazu, dass alle Zahlungsansprüche – und insbesondere auch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung –, die anhand der Bruttomonatsvergütung zu errechnen sind, aufgrund der weiteren Klausel im gerichtlichen Vergleich, wonach mit Erfüllung des Vergleichs sämtlich finanzielle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass von dessen Beendigung abgegolten sind, vollumfänglich abgegolten sind. (Rn. 22) (Rn. 24) (Rn. 2) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Arbeitnehmer, Arbeitsverhältnis, Beendigung, Gerichtlicher Vergleich, Vergleichsauslegung, Abrechnungsklausel, Abgeltungsklausel, Erledigungserklausel, Urlaubsabgeltung, Offener Urlaubsanspruch

Rechtsmittelinstanz:

LArbG München, Urteil vom 24.01.2023 – 6 Sa 326/22

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits zu 85% und die Beklagte zu 15%.
3. Der Streitwert wird auf € 6.011,88 festgesetzt.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten nach durch Vergleich beendetem Arbeitsverhältnis über Zahlungsansprüche und Feststellung einer Schadensersatzpflicht dem Grunde nach. Der Kläger war vom 1.6.2019 bis zum 15.3.2021 bei der Beklagten als Triebfahrzeugführer beschäftigt. Den Rechtsstreit über die von der Beklagten am 4.2.2021 ausgesprochene fristlose Kündigung beendeten die Parteien durch Vergleich vom 6.4.2021.

2

Dieser Vergleich regelt unter anderem folgendes:

„1. Die Parteien sind sich einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 4.2.2021 mit Ablauf des 15.3.2021 geendet hat. Bis zu diesem Zeitpunkt wird die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß unter Zugrundelegung eines Bruttomonatsgehaltes von Euro 3.900,00 abrechnen und den sich ergebenden Nettobetrag an den Kläger auszahlen.

...

4. Die Beklagte verpflichtet sich, an den Kläger folgende, ihn betreffende Unterlagen herauszugeben:

- LokZertifikate
- bahnärztliche Untersuchungen

- Prüfung- und Schulungsunterlagen ...

6. Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass dessen Beendigung abgegolten und erledigt.

...“

3

In der Folge übersandte die Beklagte dem Kläger wiederholt Unterlagen, die von diesem teilweise als unvollständig bzw. als nicht im Original vorgelegt beanstandet wurden. Desweiteren rechnete die Beklagte bis einschließlich 15.3.2021 das dem Kläger zustehende Bruttomonatsentgelt ab und zahlte dieses an ihn aus. Der Kläger mahnte zuletzt mit Schreiben vom 14.7.2021 bei der Beklagten zusätzlich die Abrechnung und Zahlung von 30 Überstunden sowie Urlaubsabgeltung für 16 Tage nicht genommenen Urlaubs aus den Jahren 2020 und 2021 an.

4

Mit Klage vom 2.9.2021 beanspruchte der Kläger die Erteilung verschiedener Prüfbescheinigungen im Original sowie die Herausgabe von konkret bezeichneten Bescheinigungen, die Bezahlung von Urlaubsabgeltung und Überstundenvergütung sowie die Feststellung einer dem Grunde nach bestehenden Schadensersatzpflicht aufgrund der verspäteten Aushändigung der unterzeichneten Lok-Zertifikate im Original.

5

Der Kläger macht geltend, dass die Abgeltungsklausel unter Ziff. 6 des Vergleichs nicht eingreife, da diese „die Erfüllung dieses Vergleichs“ voraussetze, mithin also die Abrechnung und Auszahlung aller bis 15.3.2021 entstandenen finanziellen Ansprüche, wozu auch Urlaubsabgeltung und Überstundenvergütung zählen würden. Aufgrund der fehlenden Lok-Zertifikate seien sämtliche Jobanfragen abschlägig verbeschieden worden. Hierdurch sei dem Kläger ein permanenter wirtschaftlicher Schaden durch Einkommensverluste entstanden, den die Beklagte zu tragen habe, da diese ihm die erforderlichen Unterlagen nicht bzw. nicht rechtzeitig habe zukommen lassen.

6

Im Schriftsatz vom 26.1.2022 teilte der Kläger mit, dass die Beklagte die geforderten Unterlagen zwischenzeitlich übermittelt habe und deshalb der Rechtsstreit hinsichtlich des Klageantrages zu 1 in der Hauptsache für erledigt erklärt werde, die Beklagte widersprach dieser Erledigungserklärung. Im Kammertermin vom 29.4.2022 schlossen die Parteien über Ziff. 1 der Klage einen widerruflichen Teilvergleich, der bestandskräftig wurde.

7

Der Kläger beantragt zuletzt,

1. Es wird festgestellt, dass Klageantrag Z. 1 aus der Klage vom 2.9.2021 sich in der Hauptsache erledigt hat.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Urlaubsabgeltung für die Jahre 2020 und ü2021 in Höhe von brutto 2836,36 Ort Euro sowie restliche Überstundenvergütung in Höhe von brutto 675,52 € jeweils nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 31. März 2021 zu zahlen.

3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger von jeglichem Schaden freizustellen, der ihm infolge der verspäteten Aushändigung der unterzeichneten Lok-Zertifikate im Original entsteht.

8

Der Beklagte beantragt,

Klageabweisung.

9

Der Beklagte ist der Auffassung, dass der Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen und Überstundenvergütung die im Vergleich vereinbarte Abgeltungsklausel entgegenstehe. Unabhängig davon sei der Kläger bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung auf Erholungsurlaub und Überstunden freigestellt gewesen, Eventuelle Ansprüche des Klägers seien damit verbraucht. Darüber

hinaus seien sämtliche Überstunden abgegolten bzw. abgebaut worden, im Ergebnis hätten sich sogar zum März 2021 elf Minusstunden angehäuft.

10

Schadensersatzansprüche bestünden nicht. Der Vorwurf „vergleichswidrigen Verhaltens“ laufe ins Leere, da der Vergleich insoweit die entsprechenden Papiere nicht annähernd konkret bezeichne. Zum Teil könnten Unterlagen nicht wie vom Kläger im Original übermittelt werden, da die Beklagte selbst nicht Ausstellerin aller geforderten Unterlagen sei. Zudem erscheine fraglich auf welcher Rechtsgrundlage im Einzelnen der Kläger seine Herausgabeforderung stütze.

11

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens und der Rechtsausführungen wird auf die Schriftsätze des Klägers und der Beklagten jeweils nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift sowie den übrigen Akteninhalt Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 313 Abs. 2 ZPO.

Entscheidungsgründe

12

Die zum zuständigen Arbeitsgericht erhobene Klage ist um Teil unzulässig, im Übrigen unbegründet.

I.

13

Die Klage ist bereits unzulässig, soweit mit Klageantrag Ziff. 3 die Feststellung der Schadensersatzverpflichtung dem Grunde nach beansprucht wird. Es fehlt an dem gemäß § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 495, § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse.

14

Grundsätzlich fehlt das Feststellungsinteresse dann, wenn der Kläger dasselbe Ziel mit einer Klage auf Leistung erreichen kann. Es besteht zwar keine allgemeine Subsidiarität der Feststellungsklage gegenüber der Leistungsklage. Vielmehr ist eine Feststellungsklage trotz der Möglichkeit, Leistungsklage zu erheben, zulässig, wenn die Durchführung des Feststellungsverfahrens unter dem Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit zu einer sinnvollen und sachgemäßen Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte führt. Dementsprechend ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass dann, wenn eine Schadensentwicklung noch nicht abgeschlossen ist, der Kläger in vollem Umfang Feststellung der Ersatzpflicht begehren kann, vgl. BGH, Urteil vom 19. April 2016 – VI ZR 506/14.

15

Gegenstand des Feststellungsantrages ist vorliegend unter Berücksichtigung des Wortlauts des gestellten Klageantrags und bei sachgerechter Würdigung des Vorbringens des Klägers ausschließlich ein reiner Vermögensschaden, etwa in Form denkbarer Einkommensverluste, die durch einen verspäteten Erhalt von Bescheinigungen und Zertifikaten entstanden sind bzw. noch entstehen könnten. Anders geartete Schäden als reine Vermögensschäden hat der Kläger nicht behauptet. Im Schriftsatz vom 26.1.2022 teilte der Kläger mit, dass er sämtliche von ihm angeforderten Unterlagen zwischenzeitlich erhalten hat. Damit steht fest, dass – sollte eine schuldhaft, eine Schadensersatzpflicht auslösende Handlung bzw. Unterlassung der Beklagten vorgelegen haben – jedenfalls mit Erhalt der beanspruchten Papiere eine eventuelle Schadensentwicklung abgeschlossen, ein weitergehender Schadenseintritt aufgrund fehlender Papiere nicht mehr möglich war. Ein eventueller Schaden in Form von Verdiensteinbußen ist damit für den abgeschlossenen Zeitraum bezifferbar und damit vorrangig im Wege der Leistungsklage geltend zu machen.

16

Darauf, dass ein mit Verzug begründeter Schadensersatzanspruch wegen verspäteter Herausgabe von Papieren ein finanzieller Anspruch anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist und damit von der Abgeltungsklausel des Vergleiches erfasst wird, mithin dieser Anspruch nach Auffassung der Kammer auch unbegründet ist, kommt es entscheidungserheblich nicht mehr an.

II.

17

1. Die Klage war abzuweisen, soweit der Kläger Urlaubsabgeltung in einer Gesamthöhe von 2.836,36 € brutto von der Beklagten beansprucht, ein eventueller Anspruch ist nach der Abgeltungsklausel in Ziff. 6 des Vergleichs vom 6.4.2021 erloschen.

18

a) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge und damit auch Prozessvergleiche so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch 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 berücksichtigen.

19

Ausgleichsklauseln in einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich oder in einem Aufhebungsvertrag sind im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich weit auszulegen. Durch eine Ausgleichsklausel im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wollen die Parteien in der Regel das Arbeitsverhältnis abschließend bereinigen und alle Ansprüche erledigen, gleichgültig, ob sie an diese dachten oder nicht, vgl. BAG, v. 22.10.2008 – 10 AZR 617/07.

20

b) Die Ausgleichsklausel in dem gerichtlichen Vergleich der Parteien vom 6.4.2021. ist als konstitutives negatives Schuldanerkenntnis zu verstehen.

21

aa) Mit dem von den Parteien geschlossenen Vergleich vom 03.07.2020 haben sie sich im Hinblick auf Zahlungsforderungen ausdrücklich darauf geeinigt, dass eine Abfindung gezahlt wird (Ziff. 3), dass das Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines Bruttomonatsgehaltes von 3.900,00 Euro abgerechnet und der sich daraus ergebende Betrag an den Kläger gezahlt wird (Ziff. 1) und dass mit Erfüllung des Vergleichs alle gegenseitigen Ansprüche erledigt sind (Ziff. 6). Etwas Anderes kann dem Wortlaut des Vergleiches nicht entnommen werden. Nur die zuvor aufgeführten Ansprüche der Parteien sind danach noch zu erfüllen.

22

bb) Entgegen der Ansicht des Klägers kann der nicht im Wortlaut des Vergleiches erwähnte Urlaubsabgeltungsanspruch nicht der formulierten, geschuldeten ordnungsgemäßen Abrechnung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage eines bezifferten Bruttomonatsgehalts entnommen werden. Hierfür gibt es keinerlei Anhaltspunkte. Das angeführte Bruttomonatsgehalt ist zweifelsfrei und eindeutig die Referenzgröße für das abzurechnende Gehalt je Monat für den noch abzurechnenden Zeitraum und beruht auf § 612 BGB. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein völlig anderer Streitgegenstand und beruht auf § 7 Abs. 4 BUrlG. Er ist kein Verdienst im Sinne des § 612 BGB. Mit der Benennung des Bruttomonatsgehalts stellen die Parteien den Bezug zum geschuldeten Gehalt her und begrenzen damit auch zugleich die noch zu erfüllenden Verpflichtungen der Beklagten, vgl. auch Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 09. Juni 2021 – 3 Sa 82/21.

23

cc) Abgesehen von den im Vergleich geregelten Ansprüchen sollen damit „alle gegenseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und solche Ansprüche, die damit in Verbindung stehen“, erledigt sein.

24

e) Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehören auch Urlaubsabgeltungsansprüche. Da die Ausgleichsklausel ihrem Wortlaut nach „sämtliche finanziellen Ansprüche“ unabhängig von ihrem Rechtsgrund erfasst, ist auch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung „abgegolten und erledigt“. Das entspricht dem Sinn und Zweck des Prozessvergleichs, die arbeitsrechtliche Beziehung zwischen den Parteien endgültig zu klären und zu bereinigen.

25

2. Der Kläger kann auch nicht mit Erfolg Überstundenvergütung i.H.v. 675,52 € brutto für 30 Überstunden verlangen, die Klage war insoweit abzuweisen.

26

Nach entsprechendem Bestreiten der Beklagten, wonach der Kläger kein Überstundenguthaben, sondern nach ihren Aufzeichnungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Gegenteil sogar elf Minusstunden habe, hat der Kläger sein Vorbringen zum Vorliegen von Überstunden nicht ergänzt. So bleibt er jeglichem Vortrag schuldig, wann und in welchem Umfang er über die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung hinaus auf Anordnung oder mit Duldung der Beklagten gearbeitet haben will bzw. woraus sich sonst ein Stundenguthaben ergeben soll. Die behaupteten Überstunden sind damit bereits nicht schlüssig vorgetragen.

27

Ungeachtet dessen stünde nach Auffassung des Gerichts darüber hinaus einer Geltendmachung auch die unter Ziff. 6 des Vergleichs vom 6.4.2021 vereinbarte Abgeltungsklausel entgegen.

III.

28

1. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 92, 98 ZPO.

29

2. Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO. Für den Feststellungsantrag wurde dabei der halbe Hilfwert nach § 23 Abs. 3 RVG in Ansatz gebracht.

30

3. Gegen diese Entscheidung kann der Kläger Berufung einlegen. Auf anliegende Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.