Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 4 Sa 1104/21

Datum:	02.03.2022
Gericht:	Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper:	
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	4 Sa 1104/21
ECLI:	ECLI:DE:LAGD:2022:0302.4SA1104.21.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Solingen, 5 Ca 528/21
Schlagworte:	Verzugszinsen; gerichtlicher Vergleich; Auslegung;
Normen:	§§ 133, 157, 286, 288, 291 BGB
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	

1. Haben die Parteien den Streit über die Wirksamkeit einer Kündigung vergleichsweise dahingeregelt, dass die Kündigung erst zu einem späteren Termin wirksam werden soll, können sie nicht mehr geltend machen, das Arbeitsverhältnis habe in Wahrheit früher oder später geendet. Ansprüche auf Verzugslohn werden daher nicht erst mit dem Vergleichsschluss fällig, sondern zum arbeitsvertraglich geregelten Zeitpunkt, idR also zum jeweiligen Monatsletzten. 2. Gegenüber dem Anspruch auf Zahlung von Verzugszinsen auf den Verzugslohn ist der Arbeitgeber aufgrund des Vergleichs allerdings nicht mit dem Einwand ausgeschlossen, die Zahlung sei gemäß § 286 Abs. 4 BGB ausnahmsweise infolge eines Umstands unterblieben, den er nicht zu vertreten hatte. Hierfür trägt er die Darlegungs- und Beweislast. 3. Die Abrede in einem Vergleich, das Arbeitsverhältnis werde bis zu dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt "ordnungsgemäß abgewickelt", beinhaltet keinen Verzicht auf Verzugzinsen.

Tenor:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 03.11.2021 - 5 Ca 428/21 - teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 1.739,20 Euro netto

nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.05.2021 zu zahlen.

Die weitergehende Berufung wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden zu 25 % von der Beklagten und zu 75 % von der Klägerin getragen.

Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

T A T B E S T A N D : 1

Die Parteien streiten zweitinstanzlich um Ansprüche auf eine Tantieme, Verzugszinsen auf zwischenzeitlich gezahlten Verzugslohn sowie Ersatz eines Steuerschadens und von Steuerberaterkosten aus dem beendeten Arbeitsverhältnis. 2

Die Klägerin war in der Zeit vom 01.06.2018 bis zum 31.12.2020 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 06.02.2018 (Bl. 10 ff. d.A.) bei der Beklagten als Head of Product Connectivity mit einer monatlichen Bruttovergütung iHv. zuletzt 10.201,28 € beschäftigt. 3

Nach Ziffer 2 des Arbeitsvertrags erhielt die Klägerin "eine erfolgsabhängige Jahrestantieme in Höhe von brutto € 10.000,00 gemäß der diesem Anstellungsvertrag beigefügten Richtlinie zum Zielvereinbarungs- und Vergütungssystem für AT-Angestellte von A.". 4

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 06.11.2019 zum 29.02.2020. Das von der Klägerin eingeleitete Kündigungsschutzverfahren (Arbeitsgericht Solingen - Az. 2 Ca 1354/19) endete durch Vergleich vom 21.01.2021 (Bl. 221 GA). Darin heißt es: 5

"1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher, arbeitgeberseitiger Kündigung aus betriebsbedingten Gründen zum 31.12.2020 aufgelöst ist. 6

2. Bis zum Beendigungszeitpunkt wird das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarung vom 20.09.2019 und der teilweisen Überleitung der Ansprüche der Klägerin auf die Agentur für Arbeit ordnungsgemäß abgewickelt, mit der Maßgabe, dass die Klägerin unter Anrechnung auf ihre Urlaubsansprüche und eventuelle Ansprüche aus Mehrarbeit von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt war und diese Ansprüche damit vollständig verbraucht hat. 7

3. Die Beklagte verpflichtet sich, [Zeugniserteilung]. 8

4. Damit ist der Rechtsstreit erledigt." 9

Die Beklagte zahlte an die Klägerin neben einer auf Betriebsvereinbarung beruhenden Abfindung im Juni 2020 eine Tantieme iHv. 9.286,- € brutto sowie nach Vergleichsabschluss am 24.02.2021 eine weitere Tantieme iHv. 8.773,- € brutto. Am 24.02.2021 zahlte die Beklagte an die Klägerin zudem die Vergütung für die Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 iHv. monatlich 10.201,28 € brutto. 10

Die Klägerin nahm eine "steuerliche Beratung im Zusammenhang mit der Abfindung" gemäß Rechnung vom 20.04.2021 (Bl. 27 GA) über einen Betrag iHv. 321,30 € in Anspruch. 11

Mit der am 04.05.2021 bei Gericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin, die inzwischen in der Schweiz berufstätig ist, - soweit zuletzt noch von Bedeutung - eine Tantieme iHv. 1.317,- € brutto, Zinsen in rechnerisch unbestrittener Höhe von 1.739,20 € auf den am 24.02.2021 gezahlten Verzugslohn für März bis Dezember 2020, die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz eines Steuerschadens durch die verspätete Zahlung des Gehalts aus dem Jahr 2020 sowie die Zahlung von weiteren 321,20 € für Steuerberatungskosten. 12

Die Klägerin hat behauptet, auch im Jahr 2019 seien die Unternehmensziele zu 100% erreicht worden. Die Zahlung von 9.286,- € brutto im Juni 2020 betreffe ausschließlich die Tantieme für das Jahr 2019. Für das Jahr 2020 stehe ihr eine Tantieme iHv. 10.000,00 € bzw. eines Bruttomonatsgehalts zu. Da die Beklagte nach Vergleichsabschluss am 24.02.2021 eine Tantieme iHv. weiteren 8.773,- € brutto gezahlt habe, müsse sie die restliche Tantieme nachzahlen. 13

Die Klägerin ist ferner der Ansicht, dass sich aus der Regelung im Vergleich vom 21.01.2020, der eine ordnungsgemäße Abwicklung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, auch ein Zinsanspruch bezüglich der nachzuzahlenden Gehälter für den Zeitraum März 2020 bis Dezember 2020 ergebe. Die Kündigung der Beklagten vom 06.11.2019 sei offensichtlich rechtswidrig gewesen. 14

Durch die Zahlung der Gehälter für das Jahr 2020 erst im Februar 2021 sei es zudem zu einem Steuerschaden gekommen, der auf rund 5.000,- € geschätzt werde, jedoch erst nach Feststellung der Einkünfte im Jahr 2021 konkret beziffert werden könne. Für die Ermittlung des Steuerschadens sei die Beratung bei der Steuerberaterin erforderlich gewesen. 15

Die Klägerin hat beantragt, 16

1.die Beklagte zu verurteilen, an sie 25,00 € brutto als Abfindung nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2021 zu zahlen; 17

2.die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Tantieme i.H.v. 1.427,00 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2021 zu zahlen; 18

3.die Beklagte zu verurteilen, an sie Zinsen i.H.v. 1.739,20 € nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 25.02.2021 zu zahlen; 19

4.die Beklagte zu verpflichten, ihr den Steuerschaden durch die verspäteten Gehaltszahlungen aus dem Jahr 2020, die erst im Jahr 2021 geflossen sind, zu erstatten; 20

5.die Beklagte zu verurteilen, an sie 321,20 € nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 21

Die Beklagte hat beantragt, 22

die Klage abzuweisen. 23

Die Beklagte hat geltend gemacht, die Tantieme für das Jahr 2020 vollständig geleistet zu haben. Die zu 40 % zu gewichtenden Unternehmensziele für das Jahr 2019 seien nur zu 47 % erreicht worden. Hierzu verweist die Beklagte auf die E-Mail ihres Geschäftsführers vom 06.03.2020 an außertarifliche Angestellte (Bl. 83 GA). Unter Zugrundelegung einer hundertprozentigen persönlichen Zielerreichung der Klägerin, die zu 60 % in die Tantiemeberechnung einfließe, ergebe sich eine Gesamtzielerreichung für 2019 von 78,8 % 24

und somit auf der Basis von 10.100, € ein zu errechnender Anspruch iHv. 7.959,- € brutto. Die Zahlung von 9.286,- € brutto im Juni 2020 habe im Hinblick auf die zum 29.02.2020 erklärte Kündigung bereits die anteilige Tantieme für Januar und Februar 2020 mitumfasst (1.327,00 €). Demgemäß habe die Beklagte für das Jahr 2020 diesen Betrag von dem der Klägerin insoweit zustehenden vollen Tantiemeanspruch iHv. 10.100,00 € in Abzug gebracht und am 24.02.2021 lediglich 8.773,- € brutto gezahlt. Die Beklagte bestreitet mit Nichtwissen, dass die Klägerin in den Vorjahren keine steuerliche Beratung in Anspruch genommen hat und dass diese abweichend von den Vorjahren nunmehr aufgrund einer besonderen Schwierigkeit erforderlich war.

Mit Urteil vom 03.11.2021, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage, soweit zweitinstanzlich noch von Bedeutung, abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Tantiemeanspruch für das Jahr 2020 sei wegen unsubstantiierten und widersprüchlichen Vortrags der Klägerin nicht zuzusprechen gewesen. Die Ansprüche auf Zinszahlung auf den Verzugslohn sowie Ersatz von Steuerschäden seien aufgrund des Vergleichs vom 21.01.2021 erloschen. Die Vereinbarung einer "ordnungsgemäßen Abwicklung" in Ziff. 2 des Vergleichs sei üblicherweise als konkludenter Verzicht auf die Zahlung von Zinsen und die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung zu verstehen. Es könne zudem kein Verschulden der Beklagten für die verspätete Auszahlung festgestellt werden. Für einen Anspruch auf Erstattung der Steuerberatungskosten sei deren Erforderlichkeit nicht dargelegt. 25

Gegen das am 15.11.2021 zugestellte Urteil wendet sich die Klägerin mit ihrer am 14.12.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen und am 14.01.2022 begründeten Berufung. Sie präzisiert darin ihr Vorbringen zur Berechnung des Tantiemeanspruchs 2020. Ferner hält sie die Auslegung des Vergleichs durch das Arbeitsgericht für unzutreffend. Dieser beinhalte keinen Verzicht auf die Zahlung von Zinsen. Auf die Frage eines Verschuldens der Beklagten an der verspäteten Zahlung komme es nicht an. Ungeachtet dessen sei die Kündigung offensichtlich rechtswidrig gewesen, worauf das Arbeitsgericht in der Güteverhandlung hingewiesen habe. Die Zahlungen der Beklagten am 24.02.2021 hätten steuerlich nicht mehr für das Jahr 2019 veranlagt werden können, weil keine vollständigen Abrechnungen vorgelegen hätten. Zudem seien die Zahlungen erst verspätet im März erfolgt. Als steuerrechtlicher Laie sei die Klägerin zudem zur Inanspruchnahme einer Beratung berechtigt gewesen. 26

Die Klägerin beantragt, 27

1.die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Tantieme iHv. 1.317,00 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2021 zu zahlen; 28

2.die Beklagte zu verurteilen, an sie Zinsen iHv. 1.739,20 € nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 25.02.2021 zu zahlen; 29

3.festzustellen, dass die Beklagte der Klägerin den Steuerschaden durch die verspäteten Gehaltszahlungen aus dem Jahr 2020, die erst im Jahr 2021 geflossen sind, zu erstatten hat; 30

4.die Beklagte zu verurteilen, an sie 321,20 € nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 31

Die Beklagte beantragt, 32

33

die Berufung zurückzuweisen.

Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Sie ist der Auffassung, die Klägerin habe weiterhin nicht ausreichend zu Grund und Höhe des Tantiemeanspruchs vorgetragen und insbesondere den Beklagtenvortrag zur Erfüllung des Anspruchs nicht berücksichtigt. Die Beklagte verteidigt des Weiteren die Auslegung des Vergleichs ("ordnungsgemäße Abwicklung") durch das Arbeitsgericht als Verzicht auf Zinszahlungen. Diese hätten umgekehrt einer ausdrücklichen Regelung bedurft. Eines Verzichts bzw. Erlasses hätte es im Übrigen nicht bedurft, da ein solcher das Bestehen eines Anspruchs voraussetzt. Im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses hätten aber keine Zinsansprüche bestanden, da die Wirksamkeit der Kündigung nicht festgestanden habe. Der Feststellungsanspruch zum Steuerschaden sei bereits unzulässig, da die Klägerin ihn inzwischen beziffern könne. Zudem stehe einem solchen Anspruch der Vergleich entgegen. Es fehle auch an einem Verschulden. Die Beklagte habe den Vergleich umgehend erfüllt. Auch hinsichtlich der Steuerberatungskosten fehle es an einem Verschulden der Beklagten, an einem Schaden der Klägerin und an der Kausalität. 34

Wegen der weiteren Einzelheiten des Berufungsvorbringens der Parteien wird auf die in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 35

E N T S C H E I D U N G S G R Ü D E : 36

Die zulässige Berufung der Klägerin ist hinsichtlich des Zinsanspruchs auf den Verzugslohn begründet und im Übrigen unbegründet. 37

I.Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine weitere Tantiemenzahlung i.H.v. 1.317,- € brutto für das Jahr 2020. 38

Die Klägerin hatte - was zwischen den Parteien außer Streit ist - grundsätzlich einen Tantiemeanspruch für das Jahr 2020 aufgrund der Regelung in Ziff. 2 des Arbeitsvertrags iVm. der Richtlinie zum Zielvereinbarungs- und Vergütungssystem für AT-Angestellte. Der Anspruch bestand - ebenfalls unstreitig - iHv. 10.100,00 €. Die Beklagte hat indessen eingewandt, dass der Anspruch durch die unbestrittenen Zahlungen aus Juni 2020 iHv. 9.286,- € brutto sowie vom 24.02.2021 iHv. weiteren 8.773,- € brutto. erfüllt sei. Dem ist die Klägerin nicht hinreichend entgegen getreten, indem sie lediglich behauptet hat, die Zahlung von 9.286,00 € sei auf ihren Tantiemeanspruch aus dem Jahr 2019 anzurechnen. Darauf hat die Beklagte zutreffend hingewiesen und zugleich einen Tantiemeanspruch der Klägerin für das Jahr 2019 in dieser Höhe substantiiert bestritten. 39

Ist der Gläubiger dem Schuldner aus mehreren Schuldverhältnissen zu gleichartigen Leistungen verpflichtet und trifft der Schuldner bei der Leistung - wie hier - keine Zweckbestimmung, richtet sich die Tilgung nach § 366 Abs. 2 BGB. Besteht sowohl darüber Streit, ob eine Zahlung auf eine bestimmte Forderung anzurechnen ist, als auch, ob mehrere Forderungen bestehen, so muss zunächst der Gläubiger beweisen, dass ihm noch eine weitere Forderung zusteht. Erst wenn ihm dieser Nachweis geglückt ist, muss der Schuldner seinerseits dartun, warum gerade die streitige Forderung getilgt sein soll (BGH 30.05. 74 - III ZR 86/73; 30.03.1993 - XI ZR 95/92, st. Rspr.). Hierauf hat das Berufungsgericht in der mündlichen Verhandlung hingewiesen. 40

Die Klägerin hat einen entsprechenden Sachvortrag für die Höhe der Tantieme im Jahr 2019 nicht geleistet. Sie hat die Anlage zum Arbeitsvertrag nicht zur Akte gereicht und zur Erfüllung 41

der Unternehmensziele nicht vorgetragen. Sie hat lediglich pauschal behauptet, die Unternehmensziele seien auch in 2019 zu 100 % erreicht worden. Damit ist die Klägerin dem dezidierten Vortrag der Beklagten, dass der Tantiemeanspruch der Klägerin für das Jahr 2019 nur iHv. 7.959,- € brutto bestanden habe, nicht entgegen getreten. Die in der E-Mail des Geschäftsführers vom 06.03.2021 mitgeteilten Einzelergebnisse hat sie nicht angegriffen. Aus diesem Grund war davon auszugehen, dass die Beklagte mit der Leistung aus Juni 2020 (9.286,00 Euro) zum einen die zugestandenen 7.959,00 € auf den Tantiemeanspruch 2019 und den überschießenden Betrag von 1.327,00 Euro auf den Tantiemeanspruch 2020 geleistet hat. Dem steht nicht entgegen, dass die Tantieme für das Jahr 2020 zu diesem Zeitpunkt noch nicht fällig war. Aus Sicht der Beklagten war das Arbeitsverhältnis zum 29.02.2020 gekündigt, so dass es bereits - wenn auch zum Teil vorfällig - abgerechnet werden konnte.

Im Übrigen hätte die Klägerin - auch wenn es darauf nicht mehr entscheidend ankommt - von ihrem im Rechtsstreit eingenommenen Standpunkt aus (Tantiemeanspruch 2019 iHv. 10.100,00 €) die im Juni 2020 erfolgte Zahlung von 9.286,00 Euro als unzureichend ansehen und konsequenterweise auch für das Jahr 2019 restliche Tantieme verlangen müssen. Dies ist nicht geschehen. 42

II.Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von Verzugszinsen auf den erst am 24.02.2020 gezahlten Verzugslohn für die Monate März 2020 bis Dezember 2020 abzüglich erhaltenen Arbeitslosengelds in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 1.739,20 €. Es handelt sich um eine nicht abgabepflichtige Forderung, die "brutto = netto" geschuldet wird. Die Zinsforderung ist ihrerseits erst ab Rechtshängigkeit zu verzinsen. 43

1.Die Beklagte befand sich mit der Vergütungszahlung für die Monate März bis Dezember 2020 gemäß § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB in Verzug. 44

a.Der Vergütungsanspruch für den vorgenannten Zeitraum bestand unstreitig. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 06.11.2019 erst mit Ablauf des 31.12.2020. Dies haben die Parteien in dem Vergleich vom 21.01.2021 festgelegt. 45

b.Die Vergütungszahlungen für März bis Dezember 2020 waren gemäß Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages vom 06.02.2018 jeweils zum Monatsende und damit kalenderbestimmt fällig. 46

aa.Dem kann die Beklagte nicht entgegen halten, dass die Fälligkeit nicht am jeweiligen Monatsende eingetreten, sondern die Forderung erst durch Abschluss des Vergleichs vom 21.01.2021 mit Rückwirkung begründet worden sei, weil die Kündigung vom 06.11.2019 das Arbeitsverhältnis in Wahrheit bereits rechtswirksam zum 29.02.2020 beendet hätte. Dieser Einwand ist der Beklagten aufgrund des Vergleichs vom 21.01.2021 verwehrt. Der Vergleich ist dahin auszulegen, dass die Parteien den Streit über die Wirksamkeit der Kündigung und damit auch über den Termin, zu dem sie wirksam wurde, dahin geregelt haben, dass die Kündigung erst zum 31.12.2021 wirksam sein sollte. Die Parteien sollten aufgrund dieser Einigung nicht mehr geltend machen können, dass die Kündigung in Wahrheit bereits zum 29.02.2020 wirksam oder - umgekehrt - insgesamt unwirksam gewesen wäre. Dies ergibt die Auslegung. 47

(1)Gemäß §§ 133, 157 BGB sind Verträge - auch Prozessvergleiche - so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrs-sitte verstehen mussten. Dabei ist zunächst vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Parteiwillens sind darüber hinaus die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände 48

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 (st. Rspr., BAG 27.05.2020 - 5 AZR 101/19, Rn. 14; BAG 25.01.2017 - 4 AZR 522/15, Rn. 25; BAG 24.09.2015 - 2 AZR 716/14, Rn. 35, alle juris). Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt. Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden, so geht der wirkliche Wille dem Wortlaut des Vertrages und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch (BAG 02.07. 2009 - 3 AZR 501/07, Rn. 19; BAG 18.05.2010 - 3 AZR 373/08, Rn. 36, beide juris).

(2)Danach haben die Parteien den Streit über die Wirksamkeit der Kündigung zum 29.02.2020 in Ziff. 1 des Vergleichs vom 21.01.2021 mit einem Kompromiss auf der Zeitschiene geregelt, wonach die Kündigung erst zum 31.12.2020 wirksam werden sollte (Auflösung "aufgrund ordentlicher, arbeitgeberseitiger Kündigung aus betriebsbedingten Gründen zum 31.12.2020"). Wesentlicher Vergleichsinhalt war das Wirksamwerden der streitbefangenen Kündigung erst zu einem um 10 Monate späteren Zeitpunkt. Die Parteien haben damit nicht etwa die Neubegründung eines bereits beendeten Arbeitsverhältnisses befristet vereinbart, sondern den durchgehenden Fortbestand des alten, wie die Anknüpfung an die ausgesprochene Kündigung unterstreicht. Die Frage, ob und ggfs. zu welchem Zeitpunkt die Kündigung wirksam war, sollte auf diesem Weg dem weiteren Streit entzogen werden. Die Beklagte kann daher nicht mehr einwenden, das Arbeitsverhältnis habe in Wahrheit bereits am 29.02.2020 geendet. 49

c.Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass ihre Zahlung gemäß § 286 Abs. 4 BGB infolge eines Umstands unterblieben wäre, den sie nicht zu vertreten hatte. Der kündigende Arbeitgeber, der keine Arbeitsvergütung mehr zahlt, hat zum Ausschluss eines Schuldnerverzuges darzulegen und zu beweisen, dass aus seiner Sicht Kündigungsgründe vorliegen, die einen sorgfältig abwägenden Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen konnten, so dass er auf die Wirksamkeit der Kündigung vertrauen durfte (so zu § 285 BGB aF BAG 23.09.1999 - 8 AZR 791/98, Rn. 10 ff.; zu §§ 280 Abs. 1, 286 Abs. 4 BGB vgl. BGH 10.02.2011 - VII ZR 53/10, Rn. 15; LAG Mecklenburg-Vorpommern 09.08.2005 - 5 Sa 375/02). Diese Einwendung dürfte durch den Vergleich nicht ausgeschlossen sein. Dieser regelte allein den Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung, nicht die Frage eines Vertretenmüssens. Die darlegungspflichtige Beklagte hat indessen dazu, dass sie die Zahlungsverzögerung im vorgenannten Sinne nicht zu vertreten hätte, nichts vorgetragen. Angesichts einer Verlängerung des bei Ausspruch der Kündigung nicht einmal 1,5 Jahre bestehenden Arbeitsverhältnisses in dem Vergleich um 10 Monate - bei zusätzlicher Abfindungszahlung aufgrund Betriebsvereinbarung - war die Beklagte davon offenbar bei Vergleichsabschluss selber nicht überzeugt. 50

Damit hat die Klägerin grundsätzlich Anspruch auf Verzugszinsen auf den Verzugslohn abzüglich Arbeitslosengeld iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 1.739,20 € (vgl. Klageschrift S. 4 f.). Es handelt sich bei der Zinsforderung um eine nicht der Abführungspflicht des Arbeitgebers unterliegende Forderung, die demnach "brutto = netto" geschuldet wird. 51

2.Die Klägerin hat mit dem Vergleich vom 21.01.2021 auch nicht anderweitig auf die Geltendmachung von Zinsen verzichtet. 52

a.Das Arbeitsgericht hat angenommen, der Vergleich, der selbst keine Regelung über die Zahlung von Zinsen oder über einen Verzicht auf Zinszahlungen enthält, könne dahin 53

ausgelegt werden, dass die Klägerin damit konkludent auf die Zahlung von Zinsen auf den im Vergleich geregelten Anspruch auf Verzugslohn verzichtet habe. Dies entspreche zum einen einer üblichen Handhabung in arbeitsgerichtlichen Vergleichen. Zum anderen habe die Klägerin bereits in dem vorangegangenen Verfahren vor dem ArbG Solingen (2 Ca 1354/19) zumindest für die Monate März 2020 bis August 2020 die entsprechenden Vergütungsansprüche zuzüglich Zinsen geltend gemacht, nicht aber Vergütungsansprüche (ggf. zuzüglich Zinsen) für die Monate September 2020 bis Dezember 2020. Deshalb wäre eine ausdrückliche inhaltliche Einigung der Parteien über die auf den Verzugslohn anfallenden Zinsen erforderlich gewesen. Mit der im Vergleich getroffenen - üblichen - Regelung der ordnungsgemäßen Abrechnung sei vielmehr davon auszugehen, dass der Beklagten, die sich durch die vergleichsweise getroffene Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zehn Monate über das Ende der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus auch zur Zahlung der auf diesen Zeitraum entfallenden Vergütung verpflichtet habe, nicht zusätzlich die Zahlung von Verzugszinsen auferlegt werden sollte. Es sei nicht erkennbar, dass der Beklagten damit auch die "Sanktion" in Gestalt der Verzugszinsen habe anerkennen wollen, zumal die Wirksamkeit der Kündigung und der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Vergleichsschluss ungewiss waren. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses qua Vergleich sei gerade keine Feststellung über die Wirksamkeit der Kündigung getroffen worden.

b.Dem folgt das Berufungsgericht nicht. Die Parteien haben ihre Ungewissheit, ob und ggfs. zu welchem Zeitpunkt die Kündigung vom 06.11.2019 das Arbeitsverhältnis beendet hat, auf der Zeitschiene dahin aufgelöst, dass die Kündigung zum 31.12.2021 gewirkt habe. Mit dieser Maßgabe sollte das Arbeitsverhältnis "ordnungsgemäß abgewickelt" werden. Dies schließt Verzugszinsen auf den nachzuzahlenden Verzugslohn bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt ein. Denn auch insoweit bestand bei Abschluss des Vergleichs die Ungewissheit, ob Zinsansprüche bestanden. Dies gilt unabhängig davon, ob solche bei Vergleichsabschluss noch nicht oder - wie hier - schon zum Teil rechtshängig waren. 54

Eine über die zeitliche Zäsur hinausgehende Regelung ihrer abzuwickelnden Ansprüche haben die Parteien jedenfalls hinsichtlich der Zinsansprüche nicht getroffen. Vielmehr sollte das Arbeitsverhältnis bis zum Beendigungszeitpunkt am 31.12.2020 "unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarung vom 20.09.2019 und der teilweisen Überleitung der Ansprüche der Klägerin auf die Agentur für Arbeit ordnungsgemäß abgewickelt" werden (sowie unter Beachtung weiterer Regelungen zum Urlaubsanspruch). Darin liegt inhaltlich keine Festlegung auf bestimmte abzuwickelnde Ansprüche und ebenso wenig ein Ausschluss von Ansprüchen. Es blieb abgesehen von den begrenzten Regelungen des Vergleichs offen, was eine ordnungsgemäße Abwicklung des Arbeitsverhältnisses im Einzelnen beinhalten soll. So fehlt beispielsweise die Erwähnung des Tantiemeanspruchs für 2020, obwohl die Parteien übereinstimmend davon ausgingen, dass im Rahmen der ordnungsgemäßen Abwicklung insoweit noch weitere Zahlungspflichten der Beklagten bestanden. Vielmehr sollte das Arbeitsverhältnis entsprechend der Rechtslage - allerdings unter der Maßgabe einer Wirkung der Kündigung erst zum 31.12.2020 - abgewickelt werden. Diese Auslegung entspricht derjenigen des Bundesarbeitsgerichts in vergleichbaren Fällen, wonach durch die vergleichsweise Verpflichtung des Arbeitgebers zur "ordnungsgemäßen Abrechnung" im Zweifel nur die ohnehin bestehende Rechtslage bestätigt wird (BAG 27.05.2020 - 5 AZR 101/19, Rn. 16 ff.), hier mit der Maßgabe des vergleichsweise festgelegten Beendigungstermins. 55

Eine "übliche Handhabung", mit dem Abschluss eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs konkludent auf die Zahlung von Zinsen auf den im Vergleich geregelten Anspruch auf 56

Verzugslohn zu verzichten, wie sie das Arbeitsgericht angenommen hat, ist nicht ersichtlich. Eine solche Praxis besteht nicht. Auch in der vom Arbeitsgericht angeführten Rechtsprechung finden sich keine tragfähigen Hinweise darauf (LAG Düsseldorf 16.07.2013 - 16 Sa 381/13; LAG L. 26.07.2010 - 5 Sa 473/10). Das Arbeitsgericht meint offenbar die durchaus gängige Praxis, bei beziffert und mit Zinsen eingeklagten Forderungen im Falle eines Vergleichs auf Zinsen zu verzichten. In diesen Fällen liegt aber ein ausdrücklicher Verzicht vor, da sich die Parteien anstelle der Klageforderung nebst Zinsen auf die Zahlung eines Betrages ohne Zinsen verständigen. Darum geht es bei der Abrede einer "ordnungsgemäßen Abwicklung" nicht. Vielmehr gilt hier die allgemeine Regel: Wenn (wie hier aufgrund des Vergleichs) feststeht oder auch nur davon auszugehen ist, dass eine Forderung entstanden ist, verbietet dieser Umstand im allgemeinen die Annahme, der Gläubiger habe sein Recht einfach wieder aufgegeben (BGH 15.01.2002 - X ZR 91/00, Rn. 25 mwN). Etwas anderes muss hinreichend deutlich vereinbart sein.

3.Die Klägerin hat gemäß §§ 288 Abs. 4, 286, 291, 289 Satz 2 BGB Anspruch auf Zinsen auf die nicht befriedigte Zinsforderung. Die Beklagte befand sich ab Rechtshängigkeit mit der Zinszahlung iHv. 1.739,20 € in Verzug (zum Anspruch auf Verzinsung einer Zinsforderung vgl. BGH 09.02.1993 - XI ZR 88/92), nicht aber bereits ab dem 25.02.2021. 57

III.Der Feststellungsantrag der Klägerin ist bereits unzulässig. Darauf hat das Berufungsgericht in der mündlichen Verhandlung hingewiesen. 58

1.Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse setzt für einen Schadensersatzanspruch u.a. voraus, dass ein Schadenseintritt wahrscheinlich ist (vgl. BGH 09.03.2012 - V ZR 156/11, Rn. 11 mwN). Bei reinen Vermögensschäden, wie sie hier Gegenstand der Klage sind, hängt bereits die Zulässigkeit der Feststellungsklage von der Wahrscheinlichkeit und nicht nur der Möglichkeit eines auf die Verletzungshandlung zurückzuführenden Schadenseintritts ab (BGH 24.01.2006 - XI ZR 384/03, Rn. 26). 59

2.Die Klägerin hat hierzu nicht näher vorgetragen. Es ist im vorliegenden Fall auch sonst nicht anzunehmen, dass der Eintritt eines Steuerschadens durch die verspäteten Gehaltszahlungen aus dem Jahr 2020 wahrscheinlich ist. Die Klägerin ist inzwischen in der Schweiz berufstätig. Die dortigen Einkommenssteuersätze sind gerichtsbekannt ganz überwiegend niedriger als in Deutschland und liegen im Jahr 2021 im Durchschnitt der Kantone bei 33,73 % (vgl. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/513589/umfrage/einkommenssteuersaetze-in-der-schweiz-nach-kantonen/#:~:text=Im%20Kanton%20Neuenburg%20lag%20der,Einkommenssteuersatz%20unter%20der In Deutschland liegt er bei 42 %. Es ist nicht auszuschließen, dass die Klägerin aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens im Jahr 2021 in der Schweiz veranlagt und so auch in Bezug auf die Gehaltsnachzahlungen aus 2020 in eine günstigere Steuerlage gelangte. Auch ist unklar, ob die Nachzahlung der Vergütung durch die Beklagte am 24.02.2021 nicht doch noch auf das Steuerjahr 2020 angerechnet werden konnte. Insoweit hat die Klägerin zum Zahlungszeitpunkt widersprüchlich vorgetragen (Zahlung am 24.02.2021 einerseits und Zahlung im März 2021 andererseits). Bei diesem Bild konnte nicht festgestellt werden, dass der Eintritt eines Steuerschadens wahrscheinlich ist. 60

IV.Der Anspruch auf Erstattung von Steuerberatungskosten iHv. 321,20 € nebst Zinsen besteht weder unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes noch aus § 670 BGB. 61

1. Gemäß §§ 280 Abs. 1, 2 BGB i.V.m. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB umfasst der durch den Schuldnerverzug ausgelöste Schaden auch die Kosten für die Einschaltung eines 62

Steuerberaters, wenn es sich insoweit um notwendige Rechtsverfolgungskosten handelt, weil sie bei der gegebenen Sachlage zur Schadensabwendung vernünftig und zweckmäßig waren (BAG 20.06.2002 - 8 AZR 488/01, Rn. 49 mwN). Ebenso kann dem Geschädigten nach § 670 BGB ein Anspruch auf Ersatz der Kosten für die Einschaltung eines Steuerberaters zustehen, soweit dies zur notwendigen Rechtsverfolgung zur Schadensabwendung vernünftig und zweckmäßig war (vgl. BAG 20.06.2002 - 8 AZR 488/01, Rn. 36ff.; LAG Hessen 05.11.2010 - 3 Sa 602/10; LAG Düsseldorf 27.05.2020 - 12 Sa 716/19, Rn. 13).

2.Auch zweitinstanzlich ist nicht erkennbar, dass die Einschaltung der Steuerberaterin im April 2021 zum Zwecke einer Schadensabwendung vernünftig und zweckmäßig war. Die Klägerin nahm gemäß Rechnung vom 20.04.2021 (Bl. 27 GA) eine "steuerliche Beratung im Zusammenhang mit der Abfindung" über einen Betrag iHv. 321,30 € in Anspruch. Die Abfindungszahlung von etwas über 13.000,00 € wurde der Klägerin in zwei Tranchen in 2020 und 2021 gezahlt. Die Aufteilung der Abfindungszahlung in zwei Teilbeträge, die in unterschiedlichen Steuerjahren zufließen, wird häufig zum Zweck der Steuervermeidung vereinbart. Dies findet auch in der sog. Fünftelungsregelung für außerordentliche Einkünfte gemäß § 34 EStG seinen Niederschlag. Die Verteilung außerordentlicher Einkünfte auf mehrere Steuerjahre ist für sich genommen günstig. Es wird nicht klar, warum die Klägerin insoweit einer steuerlichen Beratung bedurfte. Eine Erklärung bietet das Vorbringen der Klägerin nicht. 63

V.Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 64

Die Kammer hat die Revision für die Klägerin im Hinblick auf die Auslegung einer typischen Vergleichsregelung ("ordnungsgemäße Abwicklung") gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. 65

RECHTSMITTELBELEHRUNG 66

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 67

REVISION 68

eingelegt werden. 69

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. 70

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 71

Bundesarbeitsgericht 72

Hugo-Preuß-Platz 1 73

99084 Erfurt 74

Fax: 0361 2636-2000 75

eingelegt werden. 76

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 77

78

Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:

1.Rechtsanwälte, 79

2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 80

3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 81

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 82

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 83

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de. 84

* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 85

QueckeSchmidtBruckhaus 86

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE