
Datum: 09.10.2019
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 241/19
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2019:1009.3CA241.19.00

Schlagworte: Aufhebungsvertrag, unwiderrufliche Freistellung, Anrechnung
Normen: § 615 S. 2 BGB; § 242 BGB

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 38.815,48 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 9.703,87 € seit dem 01.02.2019, aus weiteren 9.703,87 € seit dem 01.03.2019, aus weiteren 9.703,87 € seit dem 02.04.2019 und aus weiteren 9.703,87 € seit dem 02.05.2019 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

3. Der Streitwert wird auf 38.815,48 € festgesetzt.

4. Die Berufung wird für den Kläger nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um Entgeltansprüche des Klägers für die Monate Januar bis April 2019.

2

Der Kläger war bei der Beklagten bis zum 30. April 2019 als Arbeitnehmer beschäftigt. Unter dem 12. September 2018 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag. Dieser enthält ua. folgende Regelungen:	3
„1. Die Arbeitgeberin und Herr T. sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen, auf Veranlassung des Arbeitnehmers, mit Ablauf des 30.04.2019 durch diesen Aufhebungsvertrag enden wird.	4
2. Ab dem 21.09.2019 wird Herr T. bis zum 30.04.2019 unter Anrechnung aller noch bestehenden Urlaubsansprüche sowie Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto unter Fortzahlung des monatlichen Entgelts in Höhe von 9.676,00 € brutto unwiderruflich bezahlt von der Arbeit freigestellt.	5
(...)	6
5. Herr T. erhält das Recht mit einer Ankündigungsfrist von drei Werktagen durch schriftliche Erklärung vor dem 30.04.2019 aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit dem Zeitpunkt, den Herr T. angibt. In diesem Fall erhält Herr T. in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 KSchG eine Abfindungssumme für jeden vollen Monat der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe von 2.690,00 € brutto und für jeden vorzeitigen Kalendertag in Höhe von 90,00 € brutto. Sofern Herr T. diese Regelung in Anspruch nehmen sollte, sind die Ansprüche aus dieser Regelung bereits jetzt entstanden und vererblich und mit der letzten Entgeltabrechnung auszus zahlen.“	7
Wegen der weiteren Regelungen des Aufhebungsvertrages vom 12. September 2018 wird auf Bl. 3 f. d. A. Bezug genommen.	8
Mit anwaltlichem Schreiben vom 19. Dezember 2018 ließ der Kläger der Beklagten mitteilen, dass er zum 7. Januar 2019 eine neue Arbeitstätigkeit aufnehmen werde. Dazu äußerte er die Ansicht, dass keine Vereinbarung über die Anrechnung eines Zwischenverdienstes getroffen worden sei und er sich das im Rahmen der neuen Tätigkeit erzielte Entgelt für den Zeitraum der Freistellung nicht anrechnen lassen müsse.	9
Wegen des konkreten Inhalts des Schreibens vom 19. Dezember 2018 wird auf Bl. 26 f. d. A. Bezug genommen.	10
Mit Schreiben vom 14. Januar 2019 wies die Beklagte darauf hin, dass etwaige Differenzansprüche erst dann abgerechnet und ausgezahlt werden könnten, wenn die Höhe der anderweitig erzielten Einkünfte nachgewiesen worden sei und so lange ein Zurückbehaltungsrecht ausgeübt werde. Ferner wies die Beklagte auf die Möglichkeit hin, von der vereinbarten „Sprinterklausel“ Gebrauch zu machen. Wegen des konkreten Inhalts des Schreibens vom 14. Januar 2019 wird auf Bl. 28 d. A. Bezug genommen.	11
Der Kläger machte von der ihm im Aufhebungsvertrag eingeräumten Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Gebrauch. Das anteilige Entgelt bei seinem neuen Arbeitgeber betrug für den Monat Januar 2019 8.260,87 € brutto. Das für die Monate Februar bis April 2019 erzielte Entgelt überstieg den Betrag von 9.703,87 € brutto monatlich.	12
Mit seiner am 12. Februar 2019 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst die Zahlung von Entgelt für den Monat Januar 2019 begehrt. Mit Klageerweiterung vom 17. Juni 2019, bei Gericht eingegangen am 18. Juni 2019, hat der Kläger zudem das Entgelt für die	13

Monate Februar bis April 2019 geltend gemacht.

Er ist der Ansicht, er müsse sich den bei seinem neuen Arbeitgeber erzielten Verdienst nicht auf das während der Freistellung geschuldete Entgelt anrechnen lassen, da es an der Vereinbarung eines Anrechnungsvorbehalts fehle. Im Übrigen scheitere die Wirksamkeit eines etwaigen Anrechnungsvorbehalts schon an der fehlenden Festlegung des Zeitpunkts des Beginns und des Endes der Gewährung von Urlaub. 14

Der Kläger beantragt zuletzt, 15

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 38.815,48 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 9.703,87 € seit dem 01.02., 01.03., 01.04. sowie 01.05.2019 zu zahlen. 16

Die Beklagte beantragt, 17

die Klage abzuweisen. 18

Sie ist der Ansicht, der Kläger müsse sich gemäß bzw. entsprechend § 615 Satz 2 BGB den anderweitigen Verdienst anrechnen lassen. Die zwischen den Parteien im Aufhebungsvertrag vereinbarte „Sprinterklausel“ dokumentiere, dass eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes erfolgen solle. Die dem Kläger am 12. September 2018 noch zustehenden acht Urlaubstage für das Jahr 2018 seien dem Kläger nach Auslegung der Freistellungsregelung vom 21. September bis zum 2. Oktober 2018 gewährt worden. Danach sei dem Kläger Freizeitausgleich im Umfang von 0,62 Stunden wegen Guthabens auf dem Arbeitszeitkonto gewährt worden. Für das Jahr 2019 sei kein weiterer Urlaubsanspruch entstanden, da sich der Kläger den durch den anderen Arbeitgeber gewährten Urlaub anrechnen lassen müsse. 19

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 9. Oktober 2019 Bezug genommen. 20

Entscheidungsgründe 21

Die Klage ist zulässig und begründet. 22

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger begehrt Entgelt für einen konkret abgegrenzten Zeitraum in bestimmter Höhe gestützt auf die im Aufhebungsvertrag enthaltene Vereinbarung einer Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts. 23

II. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf die Zahlung von Entgelt in Höhe von insgesamt 38.815,48 € brutto nach Ziff. 2 des Aufhebungsvertrags vom 12. September 2018 iVm. dem Arbeitsvertrag. 24

1. Gemäß Ziff. 2 des Aufhebungsvertrags vom 12. September 2018 wurde der Kläger ab dem 21. September 2018 bis zum 30. April 2019 unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche sowie Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto unter Fortzahlung eines monatlichen Entgelts in Höhe von 9.676,00 € brutto unwiderruflich von der Arbeit freigestellt. Hinsichtlich der streitgegenständlichen Monate Januar bis April 2019 liegen die vertraglichen Anspruchsvoraussetzungen vor. 25

2.	Die von dem neuen Arbeitgeber bezogene Vergütung ist auf den Entgeltanspruch des Klägers gegen die Beklagte nicht anzurechnen.	
a)	Die Anrechnung folgt nicht aus § 615 Satz 2 BGB.	27
aa)	Gemäß § 615 Satz 2 BGB muss sich der Arbeitnehmer auf die vom Arbeitgeber nach § 615 Satz 1 iVm. § 611a BGB geschuldete Vergütung den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er während des Annahmeverzugs aus einer anderweitigen Verwendung seiner Dienste erwirbt. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtswirksam von seiner Arbeitspflicht freigestellt, kommen Ansprüche aus Annahmeverzug nicht in Betracht, denn dieser setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Erbringung von Arbeitsleistung schuldet (<i>vgl. BAG 17. Oktober 2012 - 10 AZR 809/11 - Rn. 34 mwN., BAGE 143, 203; 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - zu II 2 a der Gründe</i>).	28
	Der Anspruch des Klägers auf Vergütung folgt aufgrund der vertraglichen Vereinbarung unmittelbar aus Ziff. 2 des Aufhebungsvertrags in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag und nicht aus § 615 Satz 1 BGB (<i>vgl. zu einer anderen Sachverhaltskonstellation BAG 17. Oktober 2012 - 10 AZR 809/11 - Rn. 35 mwN., BAGE 143, 203</i>).	29
bb)	Eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes kommt außerhalb der Regelung des § 615 BGB auch nicht in analoger Anwendung von § 615 Satz 2 BGB in Betracht. Angesichts der Möglichkeit des Arbeitgebers, sich dem vertraglichen Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber die Anrechnung von Zwischenverdienst vorzubehalten, fehlt es bereits an einer Regelungslücke (<i>vgl. BAG 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - zu II 2 d der Gründe</i>).	30
b)	Die Beklagte hat sich vertraglich nicht die Anrechnung anderweitigen Verdienstes vorbehalten.	31
aa)	Eine ausdrückliche Regelung über die Anrechnung anderweitig erzielten Verdienstes während der Dauer der unwiderruflichen Freistellung ist zwischen den Parteien nicht getroffen worden.	32
bb)	Ein vertraglicher Anrechnungsvorbehalt ergibt sich auch nicht konkludent aus der „Sprinterregelung“ in Ziff. 5 des Aufhebungsvertrags.	33
(1)	Gegen eine konkludent vereinbarte Anrechnung spricht die konkrete Bezifferung der Höhe der Vergütungsansprüche in Ziff. 2 des Aufhebungsvertrags und die ohne zeitliche Festlegung vereinbarte Erfüllung von Urlaubsansprüchen und Ansprüchen aus Arbeitszeitguthaben durch die Freistellung, da während der Gewährung von Urlaub eine Anrechnung nicht erfolgt (<i>vgl. BAG 17. Oktober 2012 - 10 AZR 809/11 - Rn. 36 mwN., BAGE 143, 203; 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - zu II 2 b bb (2) der Gründe; LAG Köln 27. Oktober 2006 - 4 Sa 796/06 - zu I der Gründe</i>).	34
(2)	Mit der Vereinbarung einer „Sprinterregelung“ ist auch nicht denknotwendig eine konkludente Anrechnungsvereinbarung getroffen.	35
	Zwar soll eine „Sprinterregelung“ regelmäßig dazu dienen, den Arbeitnehmer durch finanzielle Anreize anzuhalten, ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen und das alte Arbeitsverhältnis schon vorzeitig zu beenden. Durch die damit verbundene Entstehung eines Abfindungsanspruchs bzw. die Erhöhung eines Abfindungsanspruchs anstelle der Entgeltzahlung soll diese Möglichkeit regelmäßig finanzielle Vorteile für den Arbeitgeber und	36

den Arbeitnehmer bringen.

Die zwischen den Parteien vereinbarte „Sprinterregelung“ in Ziff. 5 des Aufhebungsvertrags sieht – wie allgemein üblich - jedoch keine Pflicht des Arbeitnehmers vor, im Falle der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit daraus resultierendem Entgeltanspruch eine vorzeitige Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses herbeizuführen, sondern räumt dem Kläger vielmehr lediglich ein solches Recht ein. Regelungen für den Fall, dass der Kläger ein neues Arbeitsverhältnis begründet und daraus Entgeltansprüche entstehen, von dem Recht auf vorzeitige Beendigung jedoch keinen Gebrauch macht, sind nicht in der Regelung enthalten, hätten jedoch aufgenommen werden können. 37

Allein aus dem Umstand, dass eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Begründung eines Abfindungsanspruchs bzw. Erhöhung einer Abfindung regelmäßig für beide Seiten finanziell vorteilhaft ist, kann jedoch nicht abgeleitet werden, dass im Falle der Nichtausübung des vorzeitigen Beendigungsrechts eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes erfolgen soll. 38

(3) Ein anderes Ergebnis folgt vorliegend auch nicht aus der erheblichen Differenz zwischen dem Entgelt während der Freistellung in Höhe von 9.676,00 € brutto monatlich und der Begründung eines Abfindungsanspruchs im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe von 2.690,00 € brutto monatlich. Dieser Differenz ist es geschuldet, dass es für den Kläger nicht finanziell vorteilhaft gewesen wäre, von der „Sprinterregelung“ Gebrauch zu machen. Allein der Umstand, dass die Ausübung des vorzeitigen Beendigungsrechts durch den Kläger für die Beklagte finanziell vorteilhaft gewesen wäre führt nicht dazu, der Regelung einen Anrechnungsvorbehalt entnehmen zu können. Vielmehr hätte genau diese Differenz Anlass geboten, über einen Anrechnungsvorbehalt eine konkrete Regelung zu treffen. 39

c) Aufgrund des Umstands, dass eine Freistellungsvereinbarung ohne Anrechnungsregelung nicht lückenhaft ist, scheidet auch eine ergänzende Auslegung des Aufhebungsvertrags aus (vgl. BAG 17. Oktober 2012 - 10 AZR 809/11 - Rn. 37 mwN., BAGE 143, 203). 40

d) Eine Anrechnung des anderweitigen Verdiensts ist auch nicht nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB geboten. 41

Dass dem Kläger für den streitgegenständlichen Zeitraum nach der vertraglichen Vereinbarung eine „doppelte Vergütung“, dh. ein Vergütungsanspruch gegen die Beklagte aus dem Aufhebungsvertrag sowie gegen seinen neuen Arbeitgeber aufgrund geleisteter Arbeit zusteht, beruht auf der einvernehmlichen und unwiderruflichen Freistellung des Klägers ohne Anrechnung anderweitigen Verdienstes. Ein solches Ergebnis kann nicht als schlechthin unangemessen angesehen werden (vgl. BAG 17. Oktober 2012 - 10 AZR 809/11 - Rn. 41, BAGE 143, 203). 42

Die auf die Beklagte aufgrund des Aufhebungsvertrags zukommenden finanziellen Ansprüche des Klägers waren für die Beklagte bei Abschluss des Aufhebungsvertrags ohne weiteres kalkulierbar. Angesichts der Diskrepanz zwischen der Abfindungshöhe bei Inanspruchnahme der „Sprinterregelung“ und dem während der unwiderruflichen Freistellung vereinbarten Entgelt konnte die Beklagte insbesondere auch nicht davon ausgehen, dass der Kläger bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses in jedem Fall von dem Recht auf vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch machen würde. Dem Verhalten des Klägers haftet keine besondere Verwerflichkeit an. 43

4.	Gegen die konkrete Höhe des monatlichen Entgeltanspruchs hat die Beklagte keine Einwendungen erhoben.	44
III.	Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 Abs. 1 iVm. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Der Entgeltanspruch war unstreitig am letzten Tag des jeweiligen Monats fällig, sodass ab dem darauf folgenden Tag Verzugszinsansprüche entstanden sind, wobei die Regelung des § 193 BGB zu berücksichtigen ist. Soweit der Kläger Zinsen bereits seit dem 01.04.2019 bzw. 01.05.2019 geltend gemacht hat, war die Klage daher insoweit abzuweisen.	45
IV.	Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. Die Zuvielforderung des Klägers hinsichtlich der Zinszeitpunkte war verhältnismäßig geringfügig und hat keine höheren Kosten veranlasst. Daher konnten die Kosten insgesamt der Beklagten auferlegt werden.	46
V.	Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt und ergibt sich aus der Höhe des geltend gemachten Zahlungsanspruchs.	47
VI.	Hinsichtlich der teilweisen Klageabweisung in Bezug auf die Zinszeitpunkte war die Berufung für den Kläger nicht gesondert zuzulassen. Die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG liegen nicht vor.	48

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei Berufung eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	49
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	50
Landesarbeitsgericht Hamm	51
Marker Allee 94	52
59071 Hamm	53
Fax: 02381 891-283	54
eingegangen sein.	55
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 www.justiz.de .	56
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	57

Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	58
• 1. Rechtsanwälte,	59
• 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,	61
• 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.	62
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	63
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	64