
Datum: 16.12.2022
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: URTEIL
Entscheidungsart: Anerkenntnisurteil
Aktenzeichen: 4 Ca 1274/22
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2022:1216.4CA1274.22.00

Tenor:

- I. Die Klage wird abgewiesen.
 - II. Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.
 - III. Der Streitwert wird auf 4.635,86 Euro festgesetzt.
-

Tatbestand:

- Die Parteien streiten um einen behaupteten Anspruch der Klägerin aus ungerechtfertigter Bereicherung. 1
- Die Beklagte stand zur Klägerin in einem Arbeitsverhältnis. Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses einigte man sich mit Vergleich vom 27.05.2020 vor dem Landesarbeitsgericht Hamm unter dem Aktenzeichen 14 Sa 339/21 auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.09.2020. Da in der Folgezeit Streit über die Nachzahlung des Gehaltes bis zum Beendigungszeitpunkt entstand, führten die Parteien einen weiteren Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Iserlohn zum Aktenzeichen 1 Ca 2011/20, in welchem sie sich mit Vergleich vom 01.06.2021 auf die Nachzahlung des Gehaltes einigte. 2
- Da zwischen den Parteien in der Folgezeit streitig war in welcher Höhe der Beklagten gegenüber der Klägerin noch angesichts ihrer Elternzeit ein Urlaubsabgeltungsanspruch zusteht, führten die Parteien auch hierüber einen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Iserlohn mit dem Aktenzeichen 1 Ca 1014/21. In diesem machte die Beklagte zunächst einen Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe von 11.845,68 EUR geltend. Mit Vergleich vom 28.03.2022 beendete die Parteien diesen Rechtsstreit. Der Vergleich hatte folgenden Inhalt: 3

1. Die Beklagte zahlt an die Klägerin zur Abgeltung der Klageforderung einen Bruttobetrag in Höhe von 10.307,28 EUR. 4
2. Damit sind alle beiderseitigen finanziellen Ansprüche aus und in Zusammenhang mit dem beendeten Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt, und gleich aus welchem Rechtsgrund erledigt. 5
- Mit Schreiben vom 08. April 2022 forderte die Bundesagentur für Arbeit unter Hinweis darauf, dass sie bereits mit Anzeige vom 30. Juni 2020 der Klägerin mitgeteilt habe, dass sie der Beklagten Arbeitslosengeld nach § 157 Abs. 3 SGB III zahle, die Zahlung von 4.635,86 EUR, da der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 157 SGB III im Hinblick auf die zuerkannten Entgeltansprüche geruht habe und der Anspruch auf Urlaubsgeld für diesen Zeitraum in gleicher Höhe auf sie übergegangen sei. 6
- Die Klägerin zahlte diesen Betrag an die Agentur für Arbeit und rechnete in gleicher Höhe mit der mit der Klägerin vereinbarten Urlaubsgeld auf. Daraufhin forderte der Beklagtenvertreter mit Schreiben vom 02.05.2022 auch die Auszahlung des aufgerechneten Betrages. 7
- Da der Vergleich hinsichtlich möglicher übergegangener Ansprüche keine Regelung enthielt, zahlte die Klägerin erneut nach Aufforderung des Beklagtenvertreters mit Schreiben vom 16.05.2022 den Betrag schließlich am 23.05.2022 an die Beklagte aus. 8
- Mit Schreiben vom 16.02.2022 unter Fristsetzung bis zum 24.06.2022 forderte die Klägerin von der Beklagten die Rückzahlung der an die Agentur für Arbeit gezahlten 4.635,86 EUR. Da der Beklagtenvertreter dies zurückwies und auch auf eine erneute Aufforderung unter Fristsetzung bis zum 06.07.2022 mit Schreiben vom 29.06.2022 ablehnend reagierte, erhob die Klägerin, bei Gericht eingegangen am 13.09.2022, Klage auf Zahlung von 4.635,86 EUR. Diese Klage wurde der Beklagten am 20.09.2022 zugestellt (Bl. 32 d.A.). 9
- Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte sei zur Rückzahlung verpflichtet, da sie diesen Betrag doppelt erhalten habe. Einmal mit der Gehaltsnachzahlung aus dem Vergleich vom 01.06.2021 und den weiteren Betrag vom 23.05.2022 aufgrund der Urlaubsgeld und der Weigerung die Summe anrechnen zu lassen bzw. danach zurückzahlen. Aufgrund des Vergleichs vom 28.03.2022 habe die Verpflichtung bestanden, die volle Summe an die Beklagte auszusahlen. Zum Zeitpunkt der Auszahlung sei gar nicht klar gewesen, ob und in welcher Höhe übergegangene Rechte auf die Agentur für Arbeit aufgrund von Zahlung von Arbeitslosengeld bestanden hätten. Hätte man die Zahlung verweigert, wäre seitens der Beklagten sicherlich die Zwangsvollstreckung eingeleitet worden. Erst mit Schreiben der Arbeitsagentur vom 08.04.2022 hätten die Ansprüche beziffert und auch rückgefordert werden können. 10
- Auch wenn die eigentliche, der ungerechtfertigten Bereicherung unterliegende, Zahlung bereits früher geflossen sei, habe diese daher erst mit der Bezifferung der Agentur für Arbeit zurückgefordert werden können. Der Bereicherungsanspruch sei erst nach Abschluss des Vergleichs über die Urlaubsgeld entstanden. 11
- Die Klägerin beantragt, 12
- die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.635,86 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.06.2022 zu zahlen. 13

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.	15
Die Beklagte ist der Auffassung eine Doppeltzahlung an sie liege nicht vor. Im Vergleich vom 01.06.2021 habe man noch festgehalten, dass die monatliche Vergütung der Gehaltsansprüche unter Berücksichtigung erhaltenen Arbeitslosengeldes erfolgt. Ein solcher Vorbehalt der Zahlung im Hinblick auf eventuelle Rechte Dritter habe man für die Urlaubsabgeltung gerade nicht vereinbart. Ein Bereicherungsanspruch bestehe bereits deshalb nicht, weil im Hinblick auf die Zahlung der Urlaubsabgeltung die Voraussetzungen der Erlangung einer Leistung ohne rechtlichen Grund nicht gegeben sei. Im Übrigen seien durch die umfassende Ausgleichsklausel im Vergleich vom 28.03.2022 alle Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem beendeten Arbeitsverhältnis erledigt worden, damit auch der hier geltend gemachte.	16
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.	17
Das Gericht hat die Akte des Verfahrens zum Aktenzeichen 1 Ca 1014/21 auf Antrag des Beklagtenvertreters beigezogen.	18

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist unbegründet.	19
I.	20
Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Rückzahlung von 4.835,86 EUR. Etwaige Ansprüche der Klägerin gegen die Beklagte aus ungerechtfertigter Bereicherung sind jedenfalls nach § 397 Abs. 2 BGB untergegangen.	21
1.	22
In Ziffer 2 des Vergleichs vom 28.03.2022 haben die Parteien umfassend die Erledigung aller beiderseitigen finanziellen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem beendeten Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt. Damit auch die behaupteten hiesigen Ansprüche der Klägerin.	23
a)	24
Welche Rechtsqualitäten und welchen Umfang eine Erledigungsklausel hat, ist durch Auslegung nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Als rechtstechnische Mittel für den Willen der Parteien, ihre Rechtsbeziehung zu bereinigen, kommen insbesondere der Erlassvertrag, das konstitutive und das deklaratorische Schuldanerkenntnis in Betracht. Ein Erlassvertrag (§ 397 Abs. 1 BGB) ist dann anzunehmen, wenn die Parteien vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend als nicht mehr zu erfüllen betrachten. Ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis iSv. § 397 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekanntem Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen. Ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis ist schließlich anzunehmen, wenn die Parteien nur die von	25

ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen (BAG v. 20.04.2010 – 3 AZR 225/08 -, juris). Nach der gewählten Formulierung wollten die Parteien sämtliche Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung und für die Zeit nach Beendigung erledigen, gleich ob ihnen diese Ansprüche bekannt oder unbekannt sind. Eine solche Erklärung ist regelmäßig als konstitutives negatives Schuldanerkenntnis zu verstehen (BAG v. 23.02.2005 – 4 AZR 139/04 -, juris). Anhaltspunkte für eine Ausnahme sind nicht erkennbar. Nach der vom Bundesarbeitsge-

richt angenommenen allgemeinen Auslegungsregel sind Ausgleichsklausel im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich an ihrem Umfang weit auszulegen. In einem Aufhebungsvertrag wollen die Parteien in der Regel das Arbeitsverhältnis abschließend bereinigen und alle Ansprüche umfassend erledigen, gleichgültig ob sie daran dachten oder nicht (BAG v. 18.09.2018 – 9 AZR 962/18 -, juris). Selbst im Falle von Ansprüchen aus möglichen vorsätzlichen strafbaren Handlungen des Arbeitnehmers und daraus resultierenden zivilrechtlichen Ansprüchen aus positiver Vertragsverletzung sowie unerlaubter Handlungen gilt diese Auslegungsregel. In solchen Fällen umfasst nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Klausel grundsätzlich dennoch alle Ansprüche, wobei im Einzelfall ein Berufen des Arbeitnehmers auf die Allgemeine Erledigungsklausel treuwidrig gemäß § 242 BGB sein kann, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der vorsätzlichen Vertragsverletzung bzw. der vorsätzlich unerlaubten Handlung hatte und diese auch nicht kennen musste (BAG v. 27.01.2000 – 8 AZR 98/99 -, juris). Die Auslegung einer (nachgelagerten) Erledigungsklausel in einem Aufhebungsvertrag ist insoweit nicht zu verwechseln mit der Auslegung einer (vorgelagerten) Verfallklausel im Arbeitsvertrag, welche Ansprüche aus vorsätzlicher Schädigung regelmäßig nicht erfasst (vgl. BAG v. 20.06.2013 – 8 AZR 280/12 -, juris).

26

b)

27

Unter Anwendung der genannten Auslegungsregeln sind die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche von Ziffer 2 des Vergleichs vom 28.03.2022 erfasst. Dabei teilt die Kammer die Auffassung der Klägerin nicht, dass die hiesigen Ansprüche weder konkret bekannt waren, noch beziffert werden konnten. Wie aus dem Schreiben der Bundesagentur für Arbeit vom 08.04.2022 hervorgeht, ist der Klägerin bereits mit Schreiben vom 30.06.2020 angezeigt worden, dass der Beklagten Arbeitslosengeld nach § 157 Abs. 3 SGB III gezahlt wird. Die grundsätzliche Problematik übergegangener Ansprüche nach § 115 SGB X war der Klägerin daher bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs am 28.03.2022 bekannt. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass man noch im vorherigen Vergleich über die Gehaltsnachzahlung der Beklagten sich ausdrücklich die Abrechnung möglicher Ansprüche Dritter vorbehalten hatte. Insofern ist es auch nicht treuwidrig gemäß § 242 BGB von der Beklagten sich auf die Erledigungsklausel zu berufen, weil der Klägerin die Umstände, die zu möglichen Ansprüchen gegen die Beklagte führen konnten, bei Abschluss des Vergleichs bereits bekannt waren. Schon bei bloßer Unkenntnis von einer genauen Höhe mögli-

28

cher Ansprüche eine Treuwidrigkeit anzunehmen, würde dem Parteiwillen bei Abfassung einer Erledigungsklausel nicht gerecht. Ein Arbeitgeber der in Kenntnis möglicher übergegangener Ansprüche eine umfassende Erledigungsklausel vereinbart, tut dies auf eigenes Risiko und ist nicht mittels der Generalklausel des § 242 BGB schützenswert.

29

2.

30

31

Es wäre der Klägerin unbenommen geblieben und wohl auch aussichtsreicher gewesen, im Rahmen einer Vollstreckungsgegenklage nach § 767 ZPO die hier geltend gemachten Ansprüche gegen die Vollstreckung aus Ziffer 1 des Vergleichs vom 28.03.2022 einzuwenden.

Anerkannt ist nämlich, dass auch ohne besonderen Hinweis in einem Vergleich im Falle der Titulierung von Vergütung für bestimmte Zeiträume eine Auslegung nach § 133, 157 BGB regelmäßig dazu führt, dass dem Arbeitnehmer nicht neben einer Erfüllung nach § 115 SGB X übergegangener Ansprüche durch den Arbeitgeber, zusätzlich auch noch eine Vergütung in gleicher Höhe zustehen soll. Hat der Arbeitnehmer auf einen Vergleichsbetrag bereits Zahlungen der Bundesagentur für Arbeit erhalten und wurden diese weder in seiner ursprünglichen Klageforderung, noch im Vergleich berücksichtigt, kann der Arbeitgeber bei Inanspruchnahme durch die Bundesagentur für Arbeit grundsätzlich eine Zahlung an den Arbeitnehmer verweigern, selbst wenn übergegangene Ansprüche im Vergleichstext nicht gesondert vorbehalten wurden (vgl. LAG Nürnberg vom 09.03.05 – 4 Sa 207/04; LAG Berlin-Brandenburg vom 08.03.10 – 26 Sa 2717/09 beide abgedruckt unter juris). 32

Die von der Bundesagentur für Arbeit geltend gemachten Ansprüche mit Schreiben vom 08.04.2022 betreffen ausschließlich den Ruhenstatbestand aufgrund der Vereinbarung einer Urlaubsabgeltung ab dem 01.10.2020. Ob eine solche Vollstreckungsklage auch im Hinblick darauf, dass es sich bei diesen Ruhenstatbestand um eine fingierte Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um die Anzahl der Urlaubstage handelt und damit nicht um die Zahlung für einen deckungsgleichen Zeitraum, wie etwa im Rahmen der Gleichwohlgewährung bei ausgebliebener Lohnzahlung des Arbeitgebers, braucht hier nicht entschieden zu werden. 33

Jedenfalls musste der Klägerin ersichtlich sein, dass sie etwaige übergegangene Ansprüche bei Abfassung der weiten Erledigungsklausel der Ziffer 2 des Vergleichs vom 28.03.2022 gegenüber der Beklagten nicht wird geltend machen können. 34

Der Hauptantrag und mit ihm der Zinsantrag waren daher abzuweisen. 35

II. 36

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO. Die Kosten waren der Klägerin als unterlegener Partei aufzuerlegen. Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus §§ 61 ArbGG, 3 ff. ZPO. Der Streitwert war in Höhe des bezifferten Klageantrags festzusetzen. 37

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 38

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 39

Landesarbeitsgericht Hamm Marker Allee 94 40

59071 Hamm 41

Fax: 02381 891-283 42

eingegangen sein.	43
Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.	44
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	45
den Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.de .	46
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	47
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	48
1. Rechtsanwälte,	49
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,	50
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.	51
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	52
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	53