

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 108/19

4 Ca 44 d/19 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 24.09.2019

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 24.09.2019

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 17.04.2019 - 4 Ca 44 d/19 - teilweise geändert und zur Klarstellung im Tenor wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin EUR 209,65 zu zahlen. Auf die Widerklage wird die Klägerin verurteilt, an die Beklagte EUR 505,88 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 31.01.2019 zu zahlen. Im Übrigen werden Klage und Widerklage abgewiesen.

Die weitergehende Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt 62 %, die Beklagte 38 % der Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über wechselseitige Zahlungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis und insbesondere die Rückzahlung einer „Willkommensprämie“.

Auf Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 06.03.2018 war die Beklagte ab dem 03.04.2018 als Pflegefachkraft in Vollzeit im Seniorenpflegeheim der Klägerin zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 3.000,00 EUR beschäftigt. In § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vereinbarten die Parteien, dass die Probezeit der Beklagten am 02.10.2018 enden sollte. Anlage 4 zum Arbeitsvertrag lautet unter der Überschrift „Willkommensprämie für Pflegefachkräfte“ auszugsweise:

- I. Als anerkannte Pflegefachkraft erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer mit Abschluss des Arbeitsvertrages und Aufnahme der Beschäftigung eine Willkommensprämie von einmalig 3.000,00 € brutto/Vollzeitstelle – bei einer Teilzeitstelle entsprechend anteilig.
- II. ...
- III. Die Willkommensprämie ist vollständig zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der nach § 1 Ziffer II. des Arbeitsvertrages vereinbarten Probezeit endet.
...
Endet das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit innerhalb von 6 Monaten aufgrund eigener Kündigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, die nicht durch einen wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB veranlasst wurde, oder aufgrund außerordentlicher oder verhaltens- oder personenbedingter Kündigung der Arbeitgeberin, ist die Willkommensprämie ebenfalls vollständig zurückzuzahlen. Gleiches gilt, wenn in diesem Zeitraum das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wird und hierfür ein Grund maßgebend ist, der die Arbeitgeberin zu einer außerordentlichen oder verhaltens- oder personenbedingten Kündigung berechtigt hätte, ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung.
...
Zeiten von Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit und Ruhens des Arbeitsverhältnisses verlängern den für die Rückzahlungsverpflichtung maßgeblichen Zeitraum entsprechend um den Zeitraum, den die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer arbeitsverhindert oder arbeitsunfähig war bzw. das Arbeitsverhältnis ruhte.

Entsprechend dieser Vereinbarung zahlte die Klägerin die Willkommensprämie an die Beklagte in zwei Raten mit dem April- und Juni-Gehalt für 2018 aus. Ab dem 17.07.2018 war die Beklagte durchgehend für ca. 10 Wochen, jedenfalls über den 27.08.2018 hinaus, arbeitsunfähig erkrankt.

Ende August 2018 legte die Beklagte der Klägerin einen von ihr – Beklagter – bereits unterzeichneten Aufhebungsvertrag vor, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 14.09.2018 vorsah. Diesen unterzeichnete die Heimleiterin der Klägerin am 31.08.2018. Der Aufhebungsvertrag enthält in § 15 eine Ausgleichsklausel, nach der die Parteien „mit der Erfüllung der vorstehenden Verpflichtungen sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung und für die Zeit nach Vertragsbeendigung als ausgeglichen“ anerkennen, egal ob bekannt oder unbekannt. § 2 des Aufhebungsvertrags verpflichtet die Arbeitgeberin zur Erteilung einer korrekten Abrechnung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach § 5 des Aufhebungsvertrags stehen der Arbeitnehmerin 10 Urlaubstage zu. Von mehreren Möglichkeiten ist im Folgenden ausdrücklich angekreuzt: „Die Urlaubstage sind durch Zahlung eines Urlaubsabgeltungsbetrags in Höhe von EUR abgegolten.“

Mit Schreiben vom 28.09.2018 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis „innerhalb der Probezeit“ fristgerecht zum 15.10.2018 (Anlage B 5, Bl. 26 d. A.).

Eine Testabrechnung der Klägerin weist für Oktober 2018 eine Überstundenabgeltung von EUR 505,88 brutto sowie eine Urlaubsabgeltung von EUR 1.000,00 brutto aus. Hiervon ist die Willkommensprämie von EUR 3.000,00 abgezogen worden, so dass sich ein negativer Bruttobetrag von minus EUR 1.494,12 ergibt. Als weitere Abzugspositionen sind eine Kostenpauschale von EUR 5,00 sowie ein negativer „Übertrag aus Vormonat“ von EUR 209,65 angesetzt, so dass sich eine Gesamtüberzahlung von EUR 1.708,77 ergibt. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage 6 (Bl. 27 d. A.) Bezug genommen.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die in der Abrechnung ausgewiesenen EUR 1.708,77 zurück.

Hierzu hat sie erstinstanzlich im Wesentlichen vorgetragen:

Die Beklagte sei zur Rückzahlung der Willkommensprämie nach den vertraglichen Regelungen verpflichtet. Der Aufhebungsvertrag mit der darin enthaltenen Generalquittung sei nicht wirksam, da die Heimleiterin zu dessen Abschluss keine Vollmacht gehabt habe. Entscheidungen über Einstellungen und Kündigungen würden allein in der Zentrale in H. getroffen. Hierauf sei die Beklagte durch die Heimleiterin auch ausdrücklich hingewiesen worden. Durch die Unterschrift habe die Heimleiterin lediglich bestätigen wollen, dass der Vertrag bei ihr eingegangen sei.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie EUR 1708,77 netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen

sowie widerklagend,

die Klägerin zu verurteilen, an die Beklagte EUR 1.505,88 brutto nebst 5 Prozent p. a. Zinsen seit Zustellung der Widerklage an die Beklagte zu zahlen.

Sie hat vorgetragen:

Die Klägerin habe ihre Verpflichtung aus dem Aufhebungsvertrag noch nicht vollständig erfüllt und sei zur Zahlung der in der Testabrechnung ausgewiesenen Überstunden und der Urlaubsabgeltung verpflichtet. Der Rückzahlungsanspruch der Klägerin sei wegen der Ausschlussklausel im Auflösungsvertrag erloschen. Sie sei davon ausgegangen, dass der Vertrag von der Heimleiterin hätte geschlossen werden dürfen und habe nicht gewusst, dass nur ein Geschäftsführer oder Prokurist den Vertrag habe unterschreiben dürfen. Die Heimleiterin habe auch nicht erklärt, dass sie wegen der Vertragsunterzeichnung erst mit der Personalleitung Rücksprache nehmen müssen.

Die Klägerin beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz wird auf die Akte verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und auf die Widerklage die Klägerin antragsgemäß verurteilt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Rückzahlung der Willkommensprämie. Die Voraussetzungen für die Rückzahlung lägen nicht vor, weil das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf der Probezeit – nämlich am 15.10.2018 – geendet habe. Damit sei auch die Widerklage begründet. Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidung des Arbeitsgerichts wird auf die angefochtene Entscheidung verwiesen.

Gegen das am 02.05.2019 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 21.05.2019 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 16.07.2019 am 15.07.2019 begründet.

Sie trägt vor:

Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe zum 15.10.2019 geendet, nicht zu dem im Aufhebungsvertrag vorgesehenen Zeitpunkt, da dieser Vertrag nicht wirksam geschlossen worden sei. Hierzu wiederholt die Klägerin ihren erstinstanzlichen Vortrag. Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass der für die Rückzahlungsverpflichtung maßgebliche Zeitraum wegen der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin seit dem 17.07.2018 verlängert worden sei. Die Gegenansprüche der Beklagten seien durch Verrechnung erloschen. Die Beklagte müsste den restlichen Betrag der Willkommensprämie sowie wegen eines erhöhten Verwaltungsaufwandes für eine Gehaltspfändung weitere EUR 5,00 zurückzahlen und ferner wegen einer Überzahlung im August weitere EUR 209,65.

Die Klägerin beantragt,

das am 17.04.2019 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Kiel (4 Ca 44 d/19) abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.708,77 EUR zu zahlen und die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie erwidert:

Die Regelung über die Verlängerung der Probezeit sei für sie nicht nachvollziehbar und benachteilige sie auch unangemessen. Es bleibe dabei, dass sie nicht gewusst habe, dass die Heimleiterin nicht zum Abschluss des Aufhebungsvertrags berechtigt gewesen sei.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die Akte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit b ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung der Klägerin ist teilweise begründet. Der Klägerin steht ein Zahlungsanspruch in Höhe von EUR 209,65 gegen die Beklagte zu. Im Übrigen ist auch die Widerklage der Beklagten nur zum Teil begründet. Dieser stehen Vergütungsansprüche nur noch in Höhe von EUR 505,88 brutto nebst Zinsen zu. Im Übrigen sind Klage und Widerklage unbegründet.

A. Die zulässige Klage ist zum Teil begründet.

I. Die Klage ist zulässig. Insbesondere hat die Klägerin den Streitgegenstand jedenfalls im Berufungsverfahren hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Diesen Anforderungen genügte der erstinstanzliche Vortrag teilweise nicht. Beide Parteien und das Arbeitsgericht haben übersehen, dass die Klägerin drei verschiedene Ansprüche aus unterschiedlichen Lebenssachverhalten mit

ihrem Zahlungsantrag geltend gemacht und dementsprechend drei Streitgegenstände vorliegen. Tatsächlich hat die Klägerin aber nur zu einem Streitgegenstand überhaupt Ausführungen gemacht, so dass die erstinstanzliche Klage teilweise unzulässig war. Dieser Mangel ist aber – nach entsprechendem Hinweis der Berufungskammer – in zweiter Instanz beseitigt worden.

Danach macht die Klägerin im Wege der objektiven Klagehäufung im Sinne des § 260 ZPO drei verschiedene Ansprüche geltend: einen Anspruch auf Lohnüberzahlung in Höhe von EUR 209,65, weil die Klägerin den August 2018 vollständig abgerechnet hat ohne zu berücksichtigen, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch der Beklagten am 27.07.2018 endete. Ferner verlangt sie eine Kostenpauschale in Höhe von EUR 5,00 wegen des Verwaltungsmehraufwands aufgrund einer Gehaltspfändung bei der Beklagten im Monat August 2018 und schließlich im Wege der Teilklage einen Betrag in Höhe von EUR 1.494,12 anteilige Willkommensprämie.

II. Die Klage ist nur teilweise begründet.

1. Der Klägerin steht ein Rückzahlungsanspruch in Höhe von EUR 209,65 zu. Rechtsgrundlage des Anspruchs ist § 812 Abs. 1 Satz 1, 1. Fall BGB. Die Überzahlung der Beklagten im August 2018 ist zwischen den Parteien unstrittig.

Der Rückzahlungsanspruch ist auch nicht nach § 15 des Aufhebungsvertrags der Parteien erloschen. Unabhängig von der Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags wird der Rückzahlungsanspruch von der Generalquittung in § 15 nicht erfasst. Die Parteien haben sich nämlich bei unterstellter Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags darauf verständigt, dass die Klägerin der Beklagten bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vertraglich vereinbarten Bezüge zahlt und hierüber eine korrekte Abrechnung erteilt. Zu einer korrekten Abrechnung gehört auch die Saldierung etwaiger Rückforderungsansprüche aus den Vormonaten. Die Beklagte sollte nach dem Inhalt des Vergleichs nicht mehr an Vergütung erhalten, als ihr vertraglich zustand.

2. In Höhe der geltend gemachten Kostenpauschale von EUR 5,00 ist die Klage unbegründet. Eine Anspruchsgrundlage für die Kostenpauschale ist nicht erkennbar. Im Arbeitsvertrag ist die Zahlung einer Kostenpauschale im Falle der Gehaltspfändung nicht vereinbart. Zu einem Schadensersatzanspruch, insbesondere zu einem Schaden, hat die Klägerin nichts vorgetragen.

3. Auch der Anspruch auf teilweise Rückzahlung der anteiligen Willkommensprämie gemäß III der Anlage 4 zum Arbeitsvertrag besteht nicht.

Die Rückzahlungsvereinbarung der Parteien in III 1. Absatz der Anlage 4 zum Arbeitsvertrag ist unwirksam. Nach dieser Regelung ist die Willkommensprämie vollständig zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der im Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit endet.

Diese Regelung benachteiligt die Klägerin unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist deswegen unwirksam.

a) Bei der Anlage 4 zum Arbeitsvertrag wie beim gesamten Arbeitsvertrag handelt es sich um von der Klägerin vorformulierte Arbeitsbedingungen, was schon aus der äußeren Form des Vertragsformulars mit dem Logo der Klägerin deutlich wird. Im Übrigen hat die Beklagte einen Verstoß der Anlage 4 zum Arbeitsvertrag gegen § 307 BGB gerügt, ohne dass die Klägerin Einwendungen dagegen erhoben hat, dass es sich beim Arbeitsvertrag um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt.

b) Einschlägige Anspruchsgrundlage für die Rückzahlung der Willkommensprämie ist Absatz 1 der Ziffer III, nicht Absatz 2.

aa) Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete nämlich innerhalb der nach § 1 Ziff. 2 des Arbeitsvertrags vereinbarten Probezeit. Dabei kommt es wiederum nicht darauf an, ob der Aufhebungsvertrag der Parteien zum 14.09.2018 wirksam ist oder das Arbeitsverhältnis erst nach der ordentlichen Kündigung durch die Klägerin am 15.10.2019 endete. Auch letzterer Zeitpunkt liegt noch innerhalb der zwischen den Parteien vereinbarten Probezeit. Das Arbeitsgericht, das dies anders gesehen hat,

hat insoweit den Absatz 4 der Ziffer III übersehen. Danach werden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den für die Rückzahlungsverpflichtung maßgeblichen Zeitraum angerechnet. Die Vorschrift regelt eindeutig und unmissverständlich die Verlängerung des für die Rückzahlungsverpflichtung maßgeblichen Zeitraums und ist entgegen der nicht näher begründeten Auffassung der Beklagten nicht intransparent.

Da die Beklagte in der vertraglich vereinbarten Probezeit ca. 10 Wochen arbeitsunfähig erkrankt war, endete die Probezeit der Parteien erst Mitte Dezember 2018 und damit jedenfalls nach dem 15.10.2018.

c) Die Rückzahlungsvereinbarung benachteiligt die Beklagte unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, besonderer Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (BAG, Urteil vom 19.03.2014 – 10 AZR 622/13 – juris, Rn 49).

Die durch das Recht auf freie Arbeitsplatzwahl begründete Schutzpflicht ist im Begriff der unangemessenen Benachteiligung des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zu berücksichtigen. Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantiert neben der freien Wahl des Berufs die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Dazu gehört bei abhängig Beschäftigten auch die Wahl des Vertragspartners. Die freie Berufswahl erschöpft sich nicht in der Entscheidung zur Aufnahme eines Berufs. Sie umfasst darüber hinaus die Fortsetzung und Beendigung eines Berufs. Die freie Arbeitsplatzwahl besteht neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch in dem Willen des einzelnen, die Beschäftigung beizubehalten oder aufzugeben (BAG, Urteil vom 26.10.2017 – 6 AZR 158/16 – juris, Rn 39).

bb) Danach wird die Beklagte durch die Rückzahlungsverpflichtung in III Abs. 1 unangemessen benachteiligt.

Die Klägerin hat grundsätzlich ein berechtigtes Interesse an der Rückzahlung der von ihr gezahlten Prämie. Das ergibt sich aus deren Funktion als „Willkommensprämie“. Sie wird von der Klägerin gezahlt, um Arbeitnehmer nicht nur zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit ihr, sondern auch zu dessen Fortführung über einen gewissen Zeitraum hinaus zu bewegen. Dieses Interesse lässt eine Rückzahlungsvereinbarung für den Regelfall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung auch innerhalb der Probezeit, also dem hier in Rede stehenden Rückzahlungszeitraum, grundsätzlich angemessen erscheinen; gleich von welcher Partei des Arbeitsverhältnisses sie erklärt wird. Könnte der Arbeitnehmer nach Aufnahme seiner Arbeit bei der Klägerin seinen Arbeitsplatz sofort kündigen und dürfte die Willkommensprämie behalten, wäre der Zweck dieser Prämie verfehlt. Nichts Anderes gilt, wenn die Klägerin als Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem neu geworbenen Arbeitnehmer selbst berechtigt fristlos kündigt. Wenn ein Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten einen Grund zur fristlosen Kündigung setzt, darf er nicht darauf vertrauen, die Rückzahlungsprämie nicht zurückzahlen zu müssen.

Anders stellt sich die Interessenlage aus Sicht des Gerichts aber dar, wenn ein Arbeitnehmer infolge eines Verhaltens der Klägerin selbst zur fristlosen Kündigung be-

rechtigt ist. Sein grundrechtlich geschütztes Recht auf den Wechsel des Arbeitsplatzes wird in diesem Fall durch die Verpflichtung zur Rückzahlung eingeschränkt. Hierfür gibt es keinen rechtfertigenden Grund, wenn die Klägerin durch ihr Verhalten berechtigten Anlass zur fristlosen Kündigung gegeben hat. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmer bei typisierender Betrachtungsweise ihren Arbeitsplatz wechseln und damit in der Regel einen bei einem anderen Arbeitgeber bereits bestehenden Kündigungsschutz und sozialen Besitzstand aufgeben. Dieser Verlust wird zwar nicht durch die Willkommensprämie kompensiert. Es benachteiligt einen Arbeitnehmer aber unangemessen, wenn er diesen Besitzstand aufgibt, seinen Arbeitsplatz wechselt und dann im neuen Arbeitsverhältnis so behandelt wird, dass ein fristloser Grund für eine Eigenkündigung besteht. Die nach der Vertragsklausel in diesem Fall ebenfalls entstehende Rückzahlungspflicht stellt sich als unangemessene Benachteiligung dar.

Unerheblich ist, dass im vorliegenden Fall die Klägerin keinen fristlosen Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt hat, vielmehr der Beklagten selbst an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelegen war, wie der von ihr vorgelegte Aufhebungsvertrag zeigt. Die Prüfung allgemeiner Geschäftsbedingungen erfolgt losgelöst von den Umständen des Einzelfalls. Die Klägerin hat es in der Hand, ihre Rückzahlungsbedingungen so zu formulieren, dass sie dem generell abstrakten Maßstab einer Rechtsmäßigkeitkontrolle standhalten.

Mangels Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel ist daher die Klage auch in Höhe weiterer EUR 1.494,12 unbegründet.

B. Die Widerklage ist ebenfalls nur teilweise begründet.

I. Der Beklagten steht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe von EUR 1.000,00 brutto zu.

1. Der Anspruch folgt nicht aus § 7 Abs. 4 BurlG. Dabei kann offenbleiben, ob der Anspruch in der entsprechenden Höhe zugunsten der Klägerin entstanden ist. Er ist jedenfalls gemäß § 15 des Aufhebungsvertrags der Parteien erloschen.

Nach § 15 des Aufhebungsvertrags sind mit Erfüllung der im Aufhebungsvertrag genannten „vorstehenden“ Verpflichtungen sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausgeglichen. Damit ist auch der Urlaubsanspruch der Klägerin infolge des in § 15 des Arbeitsvertrags rechtlich zu sehenden negativen Schuldanerkenntnisses erloschen. Entgegen der Auffassung der Beklagten gehört die Urlaubsabgeltung nicht zu den Verpflichtungen, die nach dem Aufhebungsvertrag noch zu erfüllen sind.

Zwar hatte sich die Klägerin in § 2 des Aufhebungsvertrags verpflichtet, das Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt der Beendigung abzurechnen und die vertraglich vereinbarten Bezüge zu zahlen. Hinsichtlich der Urlaubsabgeltung haben die Parteien aber in § 5 des Aufhebungsvertrags eine Sonderregelung getroffen. Dort ist festgehalten, dass der Beklagten bis zum Beendigungsdatum 10 Urlaubstage zustehen. Dann hat die Beklagte selbst in dem Formular unter den verschiedenen bei § 5 vorgeschlagenen Möglichkeiten angekreuzt, dass ihre Urlaubstage durch Zahlung eines Urlaubsabgeltungsbetrags abgegolten seien. Damit ist klargestellt, dass eine weitere Urlaubsabgeltung nicht zu zahlen ist. Soweit die Beklagte tatsächlich einen Urlaubsabgeltungsbetrag nicht erhalten haben sollte, liegt in der Vertragsklausel zugleich ein Tatsachenanerkennnis mit der Folge, dass die Beklagte keine weiteren Ansprüche auf Urlaubsabgeltung geltend machen kann.

Unschädlich ist, dass der konkrete Zahlbetrag im Aufhebungsvertrag nicht genannt ist. Der Klausel kommt ihre Anerkenntniswirkung auch ohne die Nennung eines konkreten Zahlbetrags zu.

b) Da die Beklagte sich selbst auf die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags berufen hat, muss sie sich auch an den dort genannten Vereinbarungen festhalten lassen. Sie hat sich auch nicht hilfsweise den Vortrag der Klägerin zu eigen gemacht, wonach der Aufhebungsvertrag nicht wirksam zustande gekommen sein soll. Ob ein entsprechendes zu eigen machen überhaupt erheblich gewesen wäre (vgl. hierzu BGH vom 04.07.2019 – 3 ZR 202/18 – juris Rn 25 -27), bedarf daher keiner weiteren Erörterung.

2. Ein Zahlungsanspruch der Beklagten wird auch nicht durch die Ausweisung des Urlaubsabgeltungsbetrags in der Testabrechnung begründet.

Angaben in einer Entgeltabrechnung stellen grundsätzlich keine rechtsgeschäftlichen Erklärungen, sondern lediglich Wissenserklärungen dar (BAG vom 19.03.2019 – 9 AZR 495/17 – juris Rn 38). Diese Angaben vermögen daher einen rechtlichen Anspruch nicht zu begründen. Dies gilt erst recht, wenn es sich – wie hier – nur um eine ausdrücklich als „Testabrechnung“ bezeichnete Abrechnung handelt.

II. Die Widerklage ist begründet, soweit die Beklagte einen Anspruch auf Überstundenvergütung in Höhe von EUR 505,88 brutto zuzüglich Zinsen geltend macht.

1. Das Bestehen dieses Anspruchs ist zwischen den Parteien unstreitig.

2. Der Anspruch ist – unabhängig von der Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags – nicht durch § 15 des Aufhebungsvertrags erloschen, da er von der Ausgleichsklausel nicht erfasst wird. Bei dem Anspruch auf Überstundenvergütung handelt es sich um einen Teil der korrekten Endabrechnung, zu der sich die Klägerin verpflichtet hat. Damit handelt es sich um eine der „vorstehenden Verpflichtungen“, die von der Klägerin noch zu erfüllen sind.

3. Der Anspruch ist auch nicht durch die von der Klägerin erklärte Aufrechnung erloschen. Die Aufrechnung ist bereits unzulässig.

a) Aufgerechnet werden kann stets nur gegen den pfändbaren Nettobetrag des Arbeitseinkommens. Eine Aufrechnung gegen einen Bruttobetrag ist unzulässig. Der Arbeitgeber bleibt zur Abführung der Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet. Soweit in der Literatur teilweise vertreten wird, eine Aufrechnung brutto gegen brutto sei ausnahmsweise zulässig, weil dann die sich gegenüberstehenden Forderungen im wirtschaftlichen Ergebnis gleich seien, kann dem nicht gefolgt werden. Zum einen kann von einer wirtschaftlichen Gleichwertigkeit nur ausgegangen werden, wenn die Beitragsbemessungsgrenzen nicht tangiert und diese Sozialversi-

cherungsbeiträge auch im Übrigen unverändert geblieben sind. Die Klärung derartiger Vorfragen obliegt aber nicht den Arbeitsgerichten, sondern ist den Sozialgerichten vorbehalten. Zum anderen ist bei einer Aufrechnung brutto gegen brutto nicht sichergestellt, dass dem Arbeitnehmer tatsächlich der pfändungsfreie Beitrag verbleibt, weil sich dieser nur aus dem Nettobetrag bestimmen lässt (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.11.2018 – 21 Sa 866/13 – juris, Rn 128-130).

Rechnet ein Arbeitgeber gegen Bruttoeinkommen auf, obliegt es ihm vorzutragen, dass die Sozialversicherungsbeiträge der sich gegenüberstehenden Forderungen unverändert geblieben sind und Beitragsbemessungsgrenzen nicht berührt wurden. Ferner muss er zur Einhaltung der Pfändungsschutzvorschriften vortragen (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 17. Aufl. 2017, § 73, Rn 9).

b) An entsprechenden Darlegungen der Klägerin fehlt es trotz eines entsprechenden Hinweises des Berufungsgerichts. Auch tatsächlich hat die Klägerin ersichtlich keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf die ausgewiesenen Überstundenansprüche abgeführt. Ob der Beklagten der pfändungsfreie Teil ihres Einkommens verbleibt, ist ebenfalls nicht feststellbar.

4. Zinsen stehen der Beklagten auf den Betrag gemäß den §§ 286 Abs. 1, 288 Abs. 1 Satz 1, 291 ab dem Zeitpunkt der Rechtshängigkeit der Widerklage zu. Da diese am 30.01.2019 zugestellt wurde, ist die Forderung der Klägerin ab dem 31.01.2019 zu verzinsen.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.