

5 Ca 126/23

Verkündet am: 19.09.2023


Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Bamberg

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit




- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:




gegen





- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:




hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Bamberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. September 2023 durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] und die ehrenamtlichen Richter [REDACTED] und [REDACTED]

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger sämtlichen materiellen Schaden zu ersetzen, welcher dem Kläger durch die Auszahlung der mittels Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg vom 14.07.2022, AZ: 2 Ca 164/22, unter Ziffer IV vereinbarten Abfindung entstanden ist, welche im Dezember 2022 anstelle im Januar 2023 dem Kläger ausbezahlt worden war.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf € 5.000,00 festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Feststellung eines Schadensersatzanspruches. Der am 17.08.1970 geborene Kläger war bei der Beklagten seit 01.09.1986 in Bamberg zuletzt bei einem Bruttomonatsgehalt i. H. v. 4.163,49 € beschäftigt gewesen. Mit gerichtlichen Beschluss vom 14.07.2022, Az. 2 Ca 164/22, war zwischen den Parteien vor dem Arbeitsgericht Bamberg eine vergleichsweise Einigung erzielt worden (Anlage K1, auf die Bezug genommen wird). Es war vereinbart worden, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten mit Ablauf des 31.12.2022 beendet werden wird (Ziffer 1 des Vergleichs).

In Ziffer 4 des Vergleichs vom 14.07.2022 war folgendes geregelt:

„Für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt die Beklagte an den Kläger gemäß §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung i.H.v. 140.000,- € brutto. Der Abfindungsanspruch ist bereits jetzt

entstanden und vererblich. Die Abfindung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Auszahlung fällig.“

Die Beklagte hat die Abrechnung und Auszahlung der Abfindung vorgenommen. Die Auszahlung erfolgte bereits im Dezember 2022.

Der Kläger ist seit dem 03.01.2023 bei der [REDACTED] in Bamberg als Teilzeitkraft beschäftigt.

Es existiert ein Auszahlungsformular für Abfindungen der Beklagten vom 19.09.2022, Anlage B1. Dort ist als Auszahlungstermin Dezember 2022 angegeben. Dieses Auszahlungsformular hat der Kläger nach anfänglichem Zögern letztlich unterzeichnet.

Mittels E-Mail der Rechtsanwälte des Klägers an den Beklagtenvertreter vom 21.09.2022, Anlage K 3, war die Beklagte darauf hingewiesen worden, dass das Formblatt gemäß der Anlage B1 fehlerhaft sei, nachdem dort als Auszahlungstermin Dezember 2022 ausgewiesen worden sei. In dieser E-Mail wurde darauf hingewiesen, dass die Abfindung erst zum 01.01.2023 fällig werde. Mittels weiterer E-Mail der Klägervertreter an den Beklagtenvertreter vom 11.10.2022 war dieser nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass die Abfindung erst im Jahr 2023 auszubezahlen sei und dem Kläger bei einer vorzeitigen Auszahlung erhebliche Steuernachteile drohen würden, Anlage K 5. Insoweit wurde die Geltendmachung eines Schadensersatzes angedroht. Der Kläger hatte ca. vier Wochen vor dem Auszahlungszeitpunkt des Weiteren ein aktualisiertes Formular „Abfindungszahlungen“ an die Beklagte übersandt, Anlage K 7, in dem handschriftlich als Auszahlungstermin Januar 2023 vermerkt war.

Mit seiner Klage vom 23.02.2023, eingegangen beim Arbeitsgericht Bamberg am selben Tage und der Beklagten zugestellt am 28.02.2023 begehrt der Kläger Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger sämtlichen materiellen Schaden zu ersetzen, welcher dem Kläger durch die Auszahlung der Abfindung bereits im Dezember 2022 entstanden ist.

Der Kläger meint, dass sich die Beklagte dadurch pflichtwidrig verhalten habe, dass sie die im Vergleich vereinbarte Abfindung bereits im Dezember 2022 ausgezahlt habe. Die Abfindung sei ausweislich Ziffer 4 des Vergleichs erst am 01.01.2023 fällig gewesen, da das Arbeitsverhältnis ausweislich Ziffer 1 des Vergleiches erst mit Ablauf des 31.12.2022 geendet habe. Durch die verfrühte Auszahlung drohe dem Kläger ein Steuerschaden, der

derzeit noch nicht bezifferbar sei, da das Steuerjahr 2023 noch nicht abgeschlossen sei. Der Kläger arbeite seit dem Jahr 2023 in Teilzeit. Es stehe zu erwarten, dass das Einkommen des Klägers im Jahr 2023 deutlich unter dem Einkommen aus 2022 liegen werde. Durch die Auszahlung im Jahr 2022 sei daher mit einem Steuerschaden zu rechnen, der bei Auszahlung erst im Jahr 2023 nicht entstanden wäre, da der Kläger in diesem Jahr geringere Einkünfte erziele. Die Beklagte habe auch schuldhaft gehandelt, was aus der vorgelegten Korrespondenz folge. Der Kläger habe unmissverständlich darauf hingewiesen, dass die Abfindung erst im Jahr 2023 auszuzahlen sei. Hieran ändere auch das vorgelegte Formular Abfindungszahlungen vom 19.09.2022 nichts. Dieses sei unter Druck zustande gekommen. Im Übrigen habe der Kläger ein korrigiertes Abfindungsformular übersandt und durch entsprechende E-Mails zu verstehen gegeben, mit der Auszahlung im Jahr 2022 nicht einverstanden zu sein. Ein nachvollziehbarer Grund dafür, dass die Abfindung bereits im Jahr 2022 ausbezahlt worden ist, sei nicht ersichtlich. Die Beklagte habe den Kläger schädigen wollen. Das erforderliche Feststellungsinteresse folge daraus, dass der Schaden derzeit nicht bezifferbar sei, sowie der Lauf einer Ausschlussfrist drohe:

Der Kläger beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger sämtlichen materiellen Schaden zu ersetzen, welcher dem Kläger durch die Auszahlung der mittels Beschlusses des Arbeitsgerichts Bamberg vom 14.07.2022, Az. 2 Ca 164/22, unter Ziffer IV vereinbarten Abfindung entstanden ist, welche im Dezember 2022 anstelle im Januar 2023 dem Kläger ausbezahlt worden war.

Die Beklagte beantragt:

Die Klage wird abgewiesen.

Sie meint, dass eine Schadensersatzpflicht nicht bestehe. Der Kläger habe das Auszahlungsformular vom 19.09.2022 unterzeichnet. Druck sei dabei nicht auf den Kläger ausgeübt worden. Weiter sei die Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Auszahlung fällig. Dies bedeute, dass die Beklagte berechtigt gewesen sei, die Abfindung noch im Jahr 2022 auszuzahlen. Dies folge auch aus § 271 BGB. Der Kläger versuche

hier zu Unrecht, den Vergleichstext nachträglich zu seinen Gunsten abzuändern. Die Beklagte habe sich rechtskonform verhalten, weshalb kein Schadensersatz geschuldet sei.

Zum übrigen Sachvortrag der Parteien und den Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 313 Abs. 2 ZPO).

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist vorliegend gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG gegeben. Das Arbeitsgericht Bamberg ist gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17 ZPO örtlich zuständig. Die Klage ist zulässig. Es besteht insbesondere das erforderliche Feststellungsinteresse, § 256 Abs. 1 ZPO.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis alsbald festgestellt werde. Ein solches Interesse ist gegeben, wenn dem konkreten vom Feststellungsantrag betroffenen Recht des Klägers eine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit droht und der erstrebte Feststellungsausspruch geeignet ist, diese Gefahr zu beseitigen. Allerdings fehlt grundsätzlich das Feststellungsinteresse, wenn der Kläger dasselbe Ziel mit einer Klage auf Leistung erreichen kann. Ist dem Kläger eine Klage auf Leistung möglich und zumutbar und erschöpft sie das Rechtsschutzziel, fehlt ihm das Feststellungsinteresse, weil er im Sinne einer besseren Rechtsschutzmöglichkeit den Streitstoff in einem einzigen Prozess klären kann. Es besteht jedoch keine allgemeine Subsidiarität der Feststellungsklage gegenüber der Leistungsklage. Vielmehr ist eine Feststellungsklage trotz der Möglichkeit, Leistungsklage zu erhe-

ben, zulässig, wenn die Durchführung des Feststellungsverfahrens unter dem Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit zu einer sinnvollen und sachgemäßen Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte führt. Wenn eine Schadensentwicklung noch nicht abgeschlossen, ein Teil des Schadens bei Klageerhebung also schon entstanden, die Entstehung weiterer Schäden aber noch zu erwarten ist, kann der Kläger in vollem Umfange Feststellung der Ersatzpflicht begehren (vgl. zu Vorstehendem: BGH, Urteil vom 01.12.2022 – VII ZR 359/21).

Nach diesen Grundsätzen ist vom Vorliegen des Feststellungsinteresses auszugehen. Im derzeitigen Zeitpunkt kann der Schadensersatzanspruch noch nicht beziffert werden. Dies ist erst möglich, wenn das Steuerjahr 2023 abgelaufen ist und die steuerpflichtigen Einkünfte ermittelt werden können. Da somit derzeit eine Ungewissheit über die Schadenshöhe besteht und die Schadensentwicklung noch nicht abgeschlossen ist, scheidet die Klage nicht an der Subsidiarität zur Leistungsklage. Eine solche ist derzeit nicht möglich.

II.

Die Klage ist auch begründet. Der Kläger hat aus § 280 Abs. 1 BGB Anspruch auf Feststellung, dass die Beklagte sämtliche aus der verfrühten Auszahlung der Abfindung entstehenden Schäden zu ersetzen hat.

Die Beklagte hat schuldhaft ihre Pflicht zur Auszahlung der Abfindung erst im Januar 2023 verletzt, § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB. Ausweislich Ziffer 1 des Vergleichs vom 14.07.2022 endete das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.12.2022. Ausweislich Ziffer 4 des Vergleichs haben die Vertragsparteien des Vergleichs eine ausdrückliche Fälligkeitsregelung getroffen. Die Abfindung sollte „bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ zur Auszahlung fällig werden. Da somit eine Fälligkeitsvereinbarung getroffen worden ist, greift entgegen der Rechtsansicht der Beklagten vorliegend § 271 Abs. 1 BGB nicht. Denn diese Vorschrift setzt tatbestandlich voraus, dass eine Zeit für die Leistung weder bestimmt ist, noch den Umständen zu entnehmen ist. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Parteien haben eine Fälligkeitsvereinbarung im Vergleich getroffen. Die Auslegung dieser Vereinbarung ergibt, dass Fälligkeit der Abfindung am 01.01.2023 bestand. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31.12.2022 und Fälligkeit der Abfindung „bei Beendi-

gung des Arbeitsverhältnisses“ bedeutet, dass der Abfindungsanspruch erst in der juristischen Sekunde nach dem 31.12.2022, 24:00 Uhr fällig wurde. Nichts Anderes folgt aus der von der Beklagten zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.07.2004, Az. 2 AZR 630/03. Im Unterschied zum hiesigen Fall enthielt der dortige Sachverhalt im dortigen Vergleich keine ausdrückliche Fälligkeitsregelung der Abfindung, weshalb es dort um das Verständnis von § 271 Abs.1 BGB ging. Gleichwohl stellt das BAG selbst in diesem Fall fest, dass der Fälligkeitszeitpunkt der Abfindung derjenige der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist. Das BAG stellt in genannter Entscheidungsgründung auch klar, dass es der arbeitsgerichtlichen und der außergerichtlichen Vergleichspraxis entspreche, Abfindungsvereinbarungen so zu gestalten, dass die gesetzlich vorgesehenen Steuervergünstigungen wirksam werden.

Auch soweit sich die Beklagte auf § 271 Abs. 2 BGB beruft, führt dies nicht zu einem anderen Ergebnis. Die Vorschrift des § 271 Abs. 2 BGB besagt, dass, sofern eine Zeit bestimmt ist, im Zweifel anzunehmen ist, dass der Gläubiger die Leistung nicht vor dieser Zeit verlangen, der Schuldner sie aber vorher bewirken kann. Die Formulierung „im Zweifel“ bedeutet, dass es sich insoweit um eine Auslegungsregel handelt. Vorliegend greift die Vorschrift mangels „Zweifel“ jedoch nicht, weshalb die Beklagte nicht berechtigt war, vorzeitig zu leisten. Die Auslegung der Fälligkeitsregelung des Vergleichs, Ziffer 4, ergibt angesichts der steuerlichen Begebenheiten, die auf das jeweilige Steuerjahr/Kalenderjahr abstellen, dass im vorliegenden Fall eine Auszahlung vor Fälligkeit ohne Einverständnis des Klägers nicht zulässig ist. Der Kläger hat durch die vorgelegten E-Mails seines Prozessvertreters vom 21.09.2022 sowie 11.10.2022, sowie durch das selbst vor Auszahlung übersandte abgeänderte Formular „Abfindungszahlung“ der Beklagten deutlich – auch auf Hinweis etwaig entstehenden Schadensersatz - zum Ausdruck gebracht hat, dass er eine vorzeitige Zahlung durch die Beklagte ablehnt. Es ist auch kein nachvollziehbarer Grund ersichtlich, der die vorzeitige Auszahlung rechtfertigen könnte. Es ist kein sich durch die Auszahlung erst im Jahr 2023 ergebender Nachteil für die Beklagte ersichtlich. Auch auf Nachfrage durch den Vorsitzenden mündlichen Verhandlung konnte die Beklagte keine einleuchtende Erklärung abgeben. Mithin ist die vorzeitige Auszahlung für die Beklagte zumindest neutral, für den Kläger in der vorliegenden Konstellation ausschließlich nachteilig. Anhaltspunkte dafür, dass dieses Ungleichgewicht bei Abschluss des Vergleiches gewollt gewesen sein könnte, ergeben sich weder aus dem Vergleichstext selbst, noch aus den vorgetragenen Umständen des Vergleichsschlusses. Da es, wie oben dargestellt

auch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts in der arbeitsgerichtlichen Vergleichspraxis anerkannt ist, Abfindungsvereinbarungen so zu gestalten, dass die gesetzlich vorgesehenen Steuervergünstigungen wirksam werden, führt dies bei der Auslegung der vorliegenden Fälligkeitsregelung dazu, dass § 271 Abs. 2 BGB nicht zur Anwendung gelangt. Es bestehen aus den vorstehenden Gründen gerade keine Zweifel, dass die Beklagte vorliegend nicht zur vorzeitigen Auszahlung berechtigt war.

Die Beklagte handelte auch schuldhaft im Sinne des §§ 276, 280 Abs. 1 BGB. Sie hatte durch ihren Rechtsvertreter, der der Beklagten zugerechnet wird, hinreichende Kenntnis vom drohenden Schadensersatz und dem Willen des Klägers, sowie dem bestehenden Rechtsrisiko. Gleichwohl hat sie es ohne nachvollziehbaren Grund unterlassen, die Abfindung erst im Januar 2023 auszuführen, was ihr ohne weiteres möglich gewesen wäre. Mithin hat sie den durch ihre Pflichtverletzung verursachten potenziellen Schaden zumindest fahrlässig herbeigeführt.

Da der Schadensersatzanspruch somit dem Grunde nach besteht, war dem Feststellungsantrag stattzugeben.

III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Da die Beklagte unterliegt, trägt sie die Kosten.

Der Streitwert wurde gem. §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff ZPO festgesetzt. Da der Klägervertreter den zu erwartenden Schaden in der mündlichen Verhandlung vom 19.09.2023 mit ca. 20.000,- EUR angegeben hat, hielt die Kammer für die Feststellungsklage einen hiervon ausgehenden verminderten Betrag in Höhe von 5.000,- EUR für angemessen.

Eine gesonderte Zulassung der Berufung i.S.d § 64 Abs. 3 ArbGG war nicht veranlasst.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg

Roonstraße 20

90429 Nürnberg

eingelegt werden.

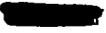
Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Urteils, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Berufung kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse sind zur Einreichung in elektronischer Form verpflichtet. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. 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 entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.


Richter am Arbeitsgericht