

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 31/14
2 Ca 1028 c/13 ArbG Neumünster



Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren

**betr. Wertfestsetzung
mit den Beteiligten**

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 08.05.2014 durch den Vorsitzenden Richter des Landesarbeitsgerichts Scholz als Vorsitzenden beschlossen:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. gegen den Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 04.02.2014 in der Fassung des Abhilfebeschlusses vom 22.02.2014 (2 Ca 1028 c/13) wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss sind Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

I. Die Beteiligten zu 2. und Beschwerdeführer wenden sich mit ihrer am 12.02.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Beschwerde gegen den Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts vom 04.02.2014.

Im Ausgangsverfahren stritten die Klägerin, vertreten durch die Beschwerdeführer, und der Beklagte um den Bestand des Arbeitsverhältnisses sowie Zeugniserteilung. Nach Beendigung des Rechtsstreits durch Vergleich hat das Arbeitsgericht den für die Berechnung der Rechtsanwaltsgebühren maßgebenden Wert auf 7.700,00 € festgesetzt. Dabei hat es den Kündigungsschutzantrag sowie den allgemeinen Feststellungsantrag der Klägerin insgesamt mit einem Vierteljahresgehalt (6.600,00 €) bewertet. Die weiter beantragte Erteilung eines Zwischenzeugnisses mit der Leistungsbewertung „gut“ und der Formulierung, der zufolge die Klägerin „stets zur vollen Zufriedenheit“ gearbeitet habe, hat es mit einem halben Bruttomonatsverdienst (1.100,00 €) in Ansatz gebracht. Einbezogen hat es dabei den hilfsweise gestellten Antrag auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses.

Mit ihrer sofortigen Beschwerde machen die Beschwerdeführer geltend, die Zeugnisanträge seien mit einem vollen Bruttomonatsgehalt (2.200,00 €) zu berücksichtigen, der Verfahrenswert sei entsprechend zu erhöhen. Die im Vergleich vom 17.09.2013 geregelte Freistellung sowie die der Klägerin eingeräumte Möglichkeit der vorfristigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien gleichfalls mit jeweils einem Bruttomo-

natsgehalt zu berücksichtigen, sodass sich ein Vergleichsmehrwert von 4.400,00 € ergäbe.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde teilweise abgeholfen, einen Mehrwert für den Vergleich festgesetzt und dabei für die sogenannte „Turboklausel“ ein halbes Bruttomonatsgehalt (1.100,00 €) in Ansatz gebracht und für die 3,5 Monate währende Freistellung einen Betrag von 1.925,00 €. Im Übrigen hat es der Beschwerde nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II. Die Beschwerde ist gem. § 33 Abs.3 RVG zulässig. In der Sache ist sie jedoch nicht begründet.

1. Es ist nicht zu beanstanden, dass das Arbeitsgericht die begehrte Zeugniserteilung (Anträge zu 3. und 4.) mit einem halben Bruttomonatsverdienst bewertet hat. Das Arbeitsgericht hat sich mit dem Argument, dass der Zeugnisinhalt nur teilweise festgelegt worden sei, bei der Bemessung des Wertes im Rahmen des § 3 ZPO bewegt. Anhaltspunkte, dass das Arbeitsgericht das ihm insoweit zustehende freie Ermessen fehlerhaft ausgeübt hat, bestehen nicht. Zutreffend weist das Gericht darauf hin, dass im Vergleich nicht der gesamte Zeugniswortlaut festgelegt worden ist. Neben dem reinen Erteilungsinteresse ging es also nur um Festlegung der Notenstufe für die Leistungsbewertung. Der weitere Zeugnisinhalt blieb ungerügt. Diesen Gesichtspunkt hat das Arbeitsgericht bei der vorgenommenen Wertbemessung angemessen berücksichtigt.

2. Soweit das Arbeitsgericht den Mehrwert für den Vergleich wegen der vereinbarten Freistellung für jeden Monat der Freistellung um ein Viertelmonatsgehalt erhöht hat, hat es sich gleichfalls im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens gehalten. Vereinbaren die Parteien im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten in der Zukunft liegenden Zeitpunkt und gleichzeitig die – widerrufliche oder unwiderrufliche – Freistellung des Arbeitnehmers bis dahin, so ist es gerechtfertigt, wegen der Freistellungsvereinbarung einen übersteigenden Vergleichswert anzunehmen. Soweit eine Werterhöhung angenommen wird, sind sich Literatur und Rechtsprechung über die Höhe uneinig. Teilweise wird in

diesen Fällen der Vergleichswert um 10 % des auf den Freistellungszeitraum entfallenden Bruttoentgelts erhöht, teilweise um bis zu 25 % eines Monatsverdienstes und teilweise pauschal um einen Monatsverdienst (vgl. zum Überblick Ostrowicz / Künzel / Scholz, Handbuch des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, 5. Auflage, Rn 387 a). In diesem Rahmen hält sich die Festsetzung des Arbeitsgerichts. Sie ist nicht zu beanstanden.

3. Keinesfalls können die Beschwerdeführer verlangen, dass für die in Ziffer 4 des Vergleichs geregelte sogenannte „Turboklausel“ mehr als das vom Arbeitsgericht in Ansatz gebrachte halbe Bruttomonatsgehalt als Vergleichsmehrwert festgesetzt wird. Nach der Rechtsprechung der Beschwerdekammer handelt es sich bei dem vorzeitigen Beendigungsrecht des Arbeitnehmers mit der gleichzeitig geregelten Erhöhung der Abfindung um nichts anderes, als eine im Interesse des Arbeitnehmers gewährte Leistung zum Zwecke der Erledigung des Kündigungsrechtstreits, die streitwertmäßig nicht zu berücksichtigen ist (LAG Schleswig-Holstein, 22.02.2013 - 4 Ta 32/13 -; 04.07.2013 - 6 Ta 93/13 -; 28.01.2014 - 1 Ta 4/14 -).

III. Gegen diese Entscheidung sind Rechtsmittel nicht gegeben.