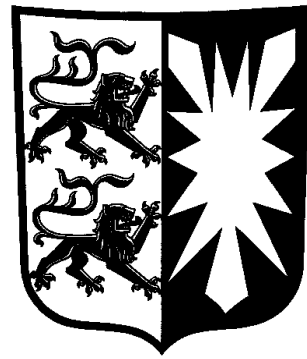


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 42/18

5 Ca 1821 d/17 ArbG Kiel



Beschluss vom 16.05.2018

**In dem Beschwerdeverfahren
betr. Streitwertfestsetzung
pp.**

hat die sechste Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 16.05.2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

Auf die sofortige Beschwerde der Beteiligten zu 2. (Beschwerdeführer) vom 28.08.2018 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 21.03.2018 – 5 Ca 1821 d/17 – mit der Maßgabe abgeändert, dass der Vergleichsmehrwert auf 4.425,-- EUR festgesetzt wird.

Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe:

I.

Der Beteiligte zu 1. und die Beteiligte zu 3. stritten vor dem Arbeitsgericht Kiel über die Berechtigung einer ordentlichen Kündigung vom 30.11.2017 zum 31.05.2018. Der Rechtsstreit endete durch einen Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO (Beschluss vom 29.01.2018 = Bl. 43 ff d. A.). Danach endete das Arbeitsverhältnis aufgrund der streitgegenständlichen Kündigung zum 31.05.2018. Gemäß Ziffer 2 des Vergleichs erhielt der Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung. In Ziffer 3 des Vergleichs finden sich u.a. folgende Regelungen:

3. ...

b. Mit Wirkung ab dem 27.01.2018 bis zum Beschäftigungsende am 31.05.2018 wird der Kläger unter Anrechnung etwaiger Resturlaubs-, Freizeitausgleichsansprüche sowie etwaiger abzugeltender Überstunden unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Darüber hinausgehende abzugeltende Urlaubsansprüche bzw. Freizeitausgleichsansprüche sowie etwaige abzugeltende Überstunden des Klägers bestehen nicht mehr. § 615 S. 2 BGB kommt weder direkt noch analog zur Anwendung.

c. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch schriftliche Erklärung mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum 15. bzw. zum Ende eines Monats zu beenden.

Weiter findet sich in Ziffer 5 des Vergleichs folgende Zeugnisregelung:

5. Zeugnis

Der Kläger erhält innerhalb einer Woche nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein auf den Beendigungszeitpunkt datierendes qualifiziertes Zeugnis, welches sich auf Art und Dauer sowie Verhalten und Leistung während des Arbeitsverhältnisses erstreckt und sowohl im Leistungs- als auch im Führungsverhalten ebenso wie in sämtlichen Formulierungen dem am 27.10.2017 erteilten Zwischenzeugnis entspricht.

Als Abschlussformulierung wird das Zeugnis den nachfolgenden Passus enthalten: „Wir bedauern sein Ausscheiden, danken Herrn S... für die in unserem Unternehmen gezeigte, hervorragende Leistung und wünschen ihm für seine berufliche und private Zukunft alles Gute.“

Das Arbeitsgericht hat auf Antrag der Beschwerdeführer mit Beschluss vom 21.03.2018 den für die Berechnung der Rechtsanwaltsgebühren maßgebenden Wert des Verfahrens auf 12.750,-- EUR festgesetzt und für den Vergleich einen weiteren Wert in Höhe von 2.500,-- EUR.

Gegen diesen ihnen am 23.03.2018 zugestellten Beschluss haben die Beschwerdeführer am 28.08.2018 Beschwerde eingelegt. Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt (Nichtabhilfebeschluss vom 11.04.2018 = Bl. 75 d. A.).

II.

Die Beschwerde ist nach § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG statthaft. Sie ist auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt worden. Der Beschwerdewert von 200,-- EUR ist erreicht, § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG. Die Beschwerdeführer sind auch beschwerdebefugt, § 33 Abs. 3 Satz 1, Abs. 2 Satz 2 RVG.

In der Sache selbst hat die sofortige Beschwerde allerdings nur teilweise Erfolg, nämlich soweit es die Bewertung der Zeugnisregelung betrifft.

1. Die vereinbarte Regelung zum zu erteilenden qualifizierten Zeugnis in Ziffer 5 des Vergleichs ist mit einem halben Bruttogehalt zu bewerten. Zwar ging es hier im Wesentlichen um die Titulierung des Zeugnisanspruchs, zumal ein Zwischenzeugnis bereits vorlag. Dessen Inhalt sollte auch für das Endzeugnis zugrunde gelegt werden, ohne dass erkennbar ist, dass über das Leistungs- oder auch das Führungsverhalten (noch) gestritten worden ist. Das spricht gegen die Festsetzung eines Werts für das Zeugnis, der über die vom Arbeitsgericht festgesetzten 300,00 EUR hinausgeht. Die Festsetzung eines Vergleichswerts von einem halben Bruttomonatsgehalt ist hier dennoch angezeigt, weil die Parteien des Vergleichs zusätzlich eine sogenannte Formel des „Bedauerns und der guten Wünsche“ vereinbart haben. Erklärt sich ein Arbeitgeber im Rahmen eines Vergleichs bereit, eine solche Formel in das Arbeitszeugnis aufzunehmen, ist es gerechtfertigt, einen höheren Vergleichswert anzusetzen als in den Fällen, in denen es um die bloße Titulierung des Zeugnisanspruchs geht.

2. Die Regelung der Freistellung in Ziffer 3. b. des Vergleichs erhöht den Vergleichswert nicht.

a) Gemäß Nr. 1000 des Vergütungsverzeichnisses zum RVG (Anlage 1 zu § 2 Abs. 2 RVG) entsteht eine Einigungsgebühr für die Mitwirkung eines Rechtsanwalts beim Abschluss eines Vergleichs, durch den der Streit oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird. Im Hinblick auf diese Gebühr ist auf Antrag des Rechtsanwalts der maßgebende Wert gerichtlich festzusetzen. Dabei ist nicht zu bewerten, was aufgrund des Vertrags/Vergleichs zu leisten ist, sondern welcher gerichtlich und/oder außergerichtlich streitige Gegenstand durch ihn geregelt wird. Denn honoriert wird gerade die Mitwirkung eines Rechtsanwalts bei der Beseitigung des Streits oder der Ungewissheit in Bezug auf ein Rechtsverhältnis. Dies steht auch im Einklang mit dem Streitwertkatalog (Nr. I. 22) und der ständigen Rechtsprechung der Kammern des Beschwerdegerichts sowie zahlreicher anderer Landesarbeitsgerichte (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.09.2016 - 4 Ta 91/16 -; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 20.07.2017 - 5 Ta 95/17 -; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 03.11.2016 - 6 Ta 98/16 -; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.06.2016 - 6 Ta 59/16 -; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 09.06.2017 - 4 Ta 210/17 -, Juris; Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 19.08.2014 - 1 Ta

35/17 -, Juris; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 15.11.2016 - 5 Ta 184/16 -, Juris, LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.11.2013 – 5 Ta 135/13 -, Juris; LAG Köln, Beschluss vom 16.08.2016 – 4 Ta 167/16 -, Juris; LAG Hamm, Beschluss vom 10.08.2005 - 9 Ta 222/05, Juris; LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 29.08.2013 - 1 Ta 40/01 -, Juris).

b) Im Streitfall hat sich keine Partei des Ausgangsverfahrens eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt. Der Kläger hat nicht behauptet, er könne Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung verlangen. Die Beklagte hat nicht geltend gemacht, sie dürfe den Kläger suspendieren. Die Freistellungsvereinbarung ist vielmehr Teil des gegenseitigen Nachgebens im Rahmen des abgeschlossenen Vergleichs. Der Kläger hat durch diese Regelung im Vergleich etwas erlangt. Er wird von seiner Arbeitspflicht entbunden und behält seinen Vergütungsanspruch. Auf der anderen Seite verzichtet er auf seinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Dies führt aber nicht dazu, dass der Wert des Vergleichs sich erhöht. Daran ändert der Umstand nichts, dass die Parteien im Rahmen der Vergleichsgespräche darüber gestritten haben, ab wann der Kläger freigestellt wird. Der Beginn der Freistellung ist ebenso wie ihre Ausgestaltung als widerrufliche oder unwiderrufliche und nicht anders als die Frage, ob überhaupt eine Freistellung erfolgt, Teil des gegenseitigen Nachgebens im Rahmen des abgeschlossenen Vergleichs.

3. Auch das in Ziffer 3. b. des Vergleichs vereinbarte Sonderlösungsrecht des Klägers erhöht den Vergleichswert nicht. Für die Wertberechnung bei Rechtstreitigkeiten vor den Gerichten für Arbeitssachen über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend. Eine Abfindung wird nicht hinzugerechnet, § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG. Das bedeutet, dass es bei dem Vierteljahres-Verdienst bleibt, unabhängig davon, ob eine Beendigung zu dem vom Arbeitgeber mit der Kündigung beabsichtigten Termin vereinbart und hierfür eine Abfindungszahlung gewährt wird, ob zur Erledigung des Kündigungsrechtsstreits eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird oder ob die Beendigung zu einem späteren oder früheren als dem vom Arbeitgeber beabsichtigten Termin erfolgt (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 04.07.2013 – 6 Ta 93/13 -; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 28.01.2014 – 1 Ta 4/14 -). Nach Maßgabe dieser

Grundsätze erhöht das dem Kläger in Ziffer 3. b. des Vergleichs eingeräumte Recht, das Arbeitsverhältnis vor dem 31.05.2018 zu beenden, den Streitwert nicht.

gez. ...