

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 62/18
1 Ca 517/17 ArbG Lübeck



Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 15.05.2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

Die Beschwerde des Beteiligten zu 2. und Beschwerdeführers gegen den Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 04.04.2018 – 1 Ca 517/17 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

I.

Der Beschwerdeführer wendet sich gegen die Wertfestsetzung des Arbeitsgerichts.

Die Parteien des Ausgangsverfahrens stritten um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses sowie um Zahlung.

Der Kläger (Beteiligter zu 1.) hatte durch seinen Prozessbevollmächtigten, den Beschwerdeführer, zuletzt folgende Anträge stellen lassen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch das Schreiben der Beklagten vom 20.02.2017, zugegangen am 20.02.2017, aufgelöst wurde.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 13.04.2017, dem Kläger zugegangen am 15.04.2017, und auch nicht durch die hilfsweise ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termin, vom 13.04.2017, dem Kläger zugegangen am 15.04.2017, beendet worden ist.

3. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger Bruttolohn für April 2017 in Höhe von 1.522,36 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2017 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger Bruttolohn für Mai 2017 in Höhe von 3.044,72 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2017, abzgl. 738,56 € auf den Sozialversicherungsträger übergangenen Ansprüche, zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger Bruttolohn für Juni 2017 in Höhe von 3.44,72 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2017, abzgl. 1.384,30 € auf den Sozialversicherungsträger übergangenen Ansprüche, zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger Bruttolohn für Juli 2017 in Höhe von 3.044,72 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2017, abzgl. 1.384,30 € zahlen auf den Sozialversicherungsträger übergangenen Ansprüche, zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger Bruttolohn für August 2017 in Höhe von 3.044,72 € nebst Zinsen in Höhe von 5 % -Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2017, abzgl. 1.384,30 € auf den Sozialversicherungsträger übergangenen Ansprüche, zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger Bruttolohn für September 2017 in Höhe von 3.044,72 € nebst Zinsen in Höhe von 5 % -Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2017, abzgl. 1.384,30 € auf den Sozialversicherungsträger übergangenen Ansprüche, zu zahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an die B. f. A. auf das Konto IBAN: ... mit dem Betreff „...“ 6.275,76 € zu zahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger nach Zahlung der in den Anträgen 3.-8. Genannten Beträge, Lohnabrechnungen für die Monate April bis September 2017 zu übergeben.
11. Die Beklagte wird verurteilt eine Verzugspauschale in Höhe von 240 € Verzugspauschale an den Kläger zu zahlen.

12. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände beendet worden ist/enden wird, sondern zu unveränderten Bedingungen, fortbesteht.

Die Parteien schlossen am 23.11.2017 einen Vergleich, mit dem sie den Rechtsstreit beendeten.

Der Vergleich enthält folgende hier interessierende Regelungen:

1. Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis infolge der ordentlichen, fristgemäßen Kündigung der Beklagten vom 13.04.2017 aus betrieblichen Gründen auf Veranlassung des Arbeitgebers mit Ablauf des 29.02.2020 seine Beendigung finden wird.
4. Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass der Kläger weiterhin unter Anrechnung auf Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche und unter Fortzahlung der Vergütung gemäß der Regelung dieses Vergleichs unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt bleibt.
6. Die Beklagte erteilt dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis mit einer guten Leistungs- und Führungsbeurteilung unter dem Ausstellungsdatum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie umgehend ein entsprechendes Zwischenzeugnis.

Mit am 08.03.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz beantragte der Beschwerdeführer Festsetzung eines Streitwerts von 37.442,04 € sowie eines Vergleichsmehrwertes von 46.373,36 €. Dabei legte er u.a. ein Bruttomonatsgehalt des Klägers in Höhe von 4.074,83 € zu Grunde und vertrat die Ansicht, dass die Regelung in Ziffer 1. des Vergleichs mit der hälftigen Vergütung, die der Kläger während der Zeit von Oktober 2017 bis Ende Februar 2020 erzielt, zu berücksichtigen ist.

Das Arbeitsgericht hat den für die Berechnung der Rechtsanwaltsgebühren maßgebenden Wert des Verfahrens mit Beschluss vom 04.04.2018 auf 31.616,91 € festgesetzt. Darüber hinaus hat es einen Vergleichsmehrwert von 6.089,46 € festgesetzt.

Gegen den ihm am 16.04.2018 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Beschwerdeführer am 30.04.2018 Beschwerde eingelegt. Mit seiner Beschwerde verfolgt er die von ihm beantragte Festsetzung weiter.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen (Nichtabhilfebeschluss vom 30.04.2018 = Blatt 215 d. A.) und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II.

Die gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und damit zulässige Beschwerde des Beschwerdeführers ist unbegründet.

1. Das Arbeitsgericht hat den Verfahrenswert zutreffend auf 31.616,91 € festgesetzt.
Im Einzelnen:

a. Der Antrag zu 1. ist mit 5.436,79 € zutreffend bewertet.

Bei der Streitwertfestsetzung bei Mehrfachkündigung stellen die Beschwerdekammern des LAG Schleswig-Holstein darauf ab, welchen zeitlichen Bereich ein Feststellungsantrag mit dem ihm innewohnenden Streitgegenstand umfasst. Hierbei wird der Feststellungsantrag hinsichtlich der zeitlich ersten Kündigung in jedem Fall begrenzt durch den Feststellungsantrag hinsichtlich der zeitlich zweiten und der jeweils weiteren Kündigung. Dabei ist jeweils auf den Kündigungstermin abzustellen.

Liegen beispielsweise zwischen der ersten und der zweiten Kündigung sowie einer dritten Kündigung weniger als drei Monate, so kann der Streitwert auch nur nach dem Zeitraum bemessen werden, der zwischen diesen Kündigungen liegt. Die letzte Kündigung bemisst sich nach den Grundsätzen des § 42 Abs. 2 GKG.

Die vorangehenden Kündigungen werden nach der sogenannten Differenztheorie mit dem Arbeitsentgelt bewertet, das der Arbeitnehmer in dem Zeitraum zwischen erster und zweiter Kündigung bzw. zwischen zweiter und dritter Kündigung verdient hätte, wobei jeweils die Obergrenze des § 42 Abs. 2 GKG zu beachten ist. Die einzelnen Streitwerte sind sodann gemäß § 5 ZPO zu addieren (vgl. nur LAG Schleswig-Holstein, 11.04.2014 - 1 Ta 44/14 -; 10.01.2017 - 1 Ta 138/16 -).

Entsprechendes gilt, wenn - wie im vorliegenden Fall - nicht mehrere Kündigungen, sondern ein sonstiger Beendigungstatbestand zu einem bestimmten Termin und eine sich daran anschließende Folgekündigung in Rede stehen. Die Folgekündigung ist dann, wie hier geschehen, mit dem Vierteljahresverdienst des Klägers zu bewerten, während der erste Beendigungstatbestand mit der Vergütungsdifferenz zu berücksichtigen ist, hier für den Zeitraum 20.02.2017 bis 13.04.2017.

Bei seiner Festsetzung ist das Arbeitsgericht zutreffend von einem Bruttomonatsgehalt des Klägers in Höhe von 3.044,72 € ausgegangen. Dieser Betrag entspricht 1/12 des Verdienstes, den der Kläger im Jahr 2016 erzielt hat.

Unter Berücksichtigung dieses Monatsgehalts beläuft sich die Differenzvergütung für die Zeit vom 20.02.2017 bis 13.04.2017 auf 5.436,79 €.

b. Den Antrag zu 2. hat das Arbeitsgericht zutreffend mit 9.134,16 € bewertet. Ausgehend von einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 3.044,72 € handelt es sich dabei um den Vierteljahresverdienst des Klägers.

c. Den mit dem Antrag zu 3. geltend gemachten Bruttolohnanspruch für den Monat April 2017 hat das Arbeitsgericht, wie vom Kläger beantragt, mit 1522,36 € bewertet.

d. Mit dem Antrag zu 4. hat der Kläger Bruttolohn für den Monat Mai 2017 in Höhe von 3.044,72 € abzüglich übergegangener Ansprüche in Höhe von 738,56 € geltend gemacht. Das Arbeitsgericht hat zutreffend den Differenzbetrag in Höhe von 2.306,16 € in Ansatz gebracht.

e. Mit dem Antrag zu 5. hat der Kläger Zahlung von Bruttolohn für den Monat Juni 2017 in Höhe von 3.044,72 € abzüglich übergegangener Ansprüche in Höhe von 1.384,30 € verlangt. Das Arbeitsgericht hat auf dieser Grundlage zutreffend die Differenz von 1.660,42 € festgesetzt.

f. Gegen die Bewertung der Anträge zu 6. bis 8. mit jeweils 1.660,42 € wendet sich der Kläger nicht.

g. Den Antrag zu 9. hat das Arbeitsgericht antragsgemäß mit 6.275,76 € bewertet.

h. Die Festsetzung eines Gegenstandswertes von 300,00 € für die mit dem Antrag zu 10. vom Kläger herausverlangten Lohnabrechnungen für die Monate April bis September 2017 hält sich im Rahmen des dem Arbeitsgericht zustehenden Ermessens (§ 3 ZPO). Ein Betrag von 50,00 € je Abrechnung ist durchaus angemessen.

i. Die mit dem Antrag zu 11. geforderte Verzugs pauschale war als Nebenforderung nicht werterhöhend.

j. Der allgemeine Feststellungsantrag (Antrag zu 12.) hat keinen eigenen Streitwert, ebenso wenig der Auflösungsantrag der Beklagten.

2. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers musste das Arbeitsgericht auch keinen höheren Vergleichswert festsetzen. Die Festsetzung von 6.089,46 € ist nicht zu beanstanden.

a. Für Zeugnis und Zwischenzeugnis (Ziffer 6. des Vergleichs) hat das Arbeitsgericht 3.044,73 € und damit ein Bruttomonatsgehalt festgesetzt. Das vom Beschwerdeführer angegebene Monatsgehalt von 4.074,83 € ist – wie oben ausgeführt – nicht belegt.

Das Arbeitsgericht hat, obwohl vom Beschwerdeführer gar nicht beantragt, die Freistellung in Ziffer 4. des Vergleichs mit 3.044,73 € berücksichtigt.

Addiert ergeben diese Beträge den festgesetzten Vergleichswert.

b. Die in Ziffer 1. des Vergleichs getroffene Vereinbarung zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 29.02.2020 ist nicht werterhöhend zu berücksichtigen.

aa. Der Wert eines Vergleichs ergibt sich aus dem Wert der rechtshängigen und nicht rechtshängigen Ansprüche, die durch ihn erledigt werden, nicht aus dem Wert dessen, was die Parteien durch den Vergleich erlangen oder der Leistung, die sie zum Zwecke der Erledigung der Streitpunkte übernehmen. Der Streitwert eines Vergleichs entspricht demnach dem Wert der Streitgegenstände, die durch den Vergleich beigelegt wurden. Er ist nicht gleichbedeutend mit dem Wert der Leistung, die sich die Parteien in dem Vergleich im Wege des gegenseitlichen Nachgebens gegenseitig versprechen (vgl. LAG Schleswig-Holstein, 18.04.2017 – 6 Ta 57/17 -; Zöller/Herget, ZPO, § 3 RN 16 „Vergleich“).

Für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten 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 Entgeltes maßgebend, eine Abfindung wird nicht hinzugerechnet, § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG. Das bedeutet, dass es bei dem Vierteljahresverdienst bleibt, unabhängig davon, ob die Parteien eine Beendigung zu dem vom Arbeitgeber mit der Kündigung beabsichtigten Termin vereinbaren und der Arbeitgeber hierfür eine Abfindungszahlung gewährt oder 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 18.04.2017 – 6 Ta 57/17 -; Beschluss vom 28.01.2014 – 1 Ta 4/14 -; Beschluss vom 22.02.2013 – 4 Ta 32/13 -).

bb. Das bedeutet für den vorliegenden Fall, dass der Vergleich in seinen Ziffern 1 bis 3 nichts Anderes regelt als das Schicksal der auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten arbeitgeberseitigen Kündigung. Damit dient der Vergleich allein der Erledigung des Kündigungsrechtsstreits. Zwar ist hier zur Erledigung des Kündigungsrechtsstreits eine sehr lange Kündigungsfrist vereinbart worden. Dieser Umstand ändert aber nichts daran, dass es insgesamt um die Beilegung des Rechtsstreits über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ging. Die lange Kündigungsfrist stellt - wie in anderen Fällen die Abfindung - ein Entgegenkommen des Arbeitgebers dar, mit dem er die Bereitschaft des Arbeitnehmers honoriert, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Weitere Ansprüche – rechtshängige oder nichtrechtshängige – werden dadurch nicht erledigt.

III.

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.