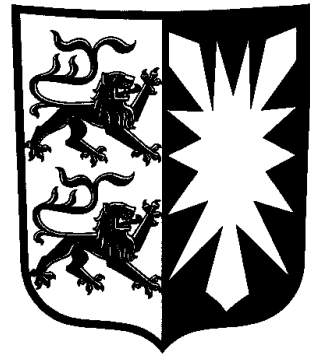


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 89/19

1 Ca 1416 e/18 ArbG Elmshorn



Beschluss vom 09.09.2019

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 09.09.2019 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ...als Vorsitzenden beschlossen:

Die sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 11.01.2019, Az. 1 Ca 1416 e/18, wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I. Im Beschwerdeverfahren wendet sich die Beklagte gegen die Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts.

Im Hauptsacheverfahren stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Im Gütetermin am 11.01.2019 schlossen sie einen verfahrensbeendenden Vergleich mit unter anderem folgenden Inhalt:

„... 2. Die Parteien vereinbaren, dass der Kläger im Monat April 2019 unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird. Die Parteien vereinbaren, dass dem Kläger freigestellt bleibt, jederzeit das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch schriftliche Erklärung gegenüber der Beklagten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auflösen kann.

... 4. Die Beklagte erteilt dem Kläger unter dem Ausstellungsdatum 30.04.2019 ggf. zu einem früheren Beendigungszeitpunkt ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einer guten Verhaltens- und Leistungsbeurteilung sowie per sofort ein entsprechendes Zwischenzeugnis. ...“

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom selben Tag den Streitwert für das Verfahren auf $\frac{1}{4}$ Jahresgehalt des Klägers (8.897,-- €) und als Mehrwert für den Vergleich ein Bruttomonatsgehalt (2.999,-- €) festgesetzt. Gegen diesen mit keiner Rechtsmittelbelehrung versehenen Beschluss hat die Beklagte am 23.04.2019 Beschwerde eingelegt und beantragt, es bei der Festsetzung des Streitwerts in Höhe von 8.997,-- € zu belassen und keinen Mehrwert für den Vergleich festzusetzen. Zwischen den Parteien habe kein Streit bestanden, der unabhängig von dem Kündigungsschutzverfahren geführt worden wäre.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 22.08.2019 der Beschwerde nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Es hat ausgeführt, dass die Parteien sehr wohl über die Freistellung gestritten hätten, da der Kläger angekündigt habe, sich gegen eine Nichtbeschäftigung seitens der Beklagten zur Wehr zu setzen. Außerdem hätten sich die Parteien auf ein „gutes“ Arbeitszeugnis geeinigt, obwohl der Kläger lediglich Anspruch auf ein Arbeitszeugnis mit der Note „befriedigend“ gehabt habe.

II. Die statthafte und zulässige Beschwerde der Beklagten ist unbegründet. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Vergleichsmehrwert in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zu Recht festgesetzt worden.

Richtig ist, dass ein Vergleichsmehrwert nur anfällt, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Der Wert des Vergleichs erhöht sich nicht um den Wert dessen, was die Parteien durch den Vergleich erlangen oder wozu Sie sich verpflichten. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung aller Kammern des Beschwerdegerichts (vgl. nur Beschlüsse vom 10.08.2016 - 4 Ta 86/16-; vom 17.10.2016 – 5 Ta 93/16 -; vom 04.07.2017 – 1 Ta 73/17 -; vom 06.09.2017 – 6 Ta 100/17 –) als auch der Auffassung der Streitwertkommission der Arbeitsgerichtsbarkeit im Streitwertkatalog in der aktuellen Fassung (dort Ziffer 22.1).

Im vorliegenden Fall bestand zwischen den Parteien sowohl über die Beschäftigung bzw. Freistellung Streit, als auch über das Zeugnis. Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, dass der Kläger angekündigt hat, sich gegen eine Nichtbeschäftigung zur Wehr zu setzen. Dieser Streit konnte im Rahmen der gütlichen Einigung beigelegt werden. Außerdem stritten die Parteien über die Gesamtnote in einem dem Kläger zu erteilenden Zeugnis. Der Kläger hat bereits in der Klagschrift die Beklagte aufgefordert, ihm ein Zeugnis mit der Note „sehr gut (stets zu unserer vollsten Zufriedenheit)“ zu erteilen. Die Beklagte hat dies mit Schriftsatz vom 15.11.2018 abgelehnt. Somit bestand über einen wesentlichen Zeugnisinhalte Streit, den die Parteien mit der Regelung unter Ziffer 4 des Vergleichs beigelegt haben.

Die Bewertung der Regelung in Ziffer 2 des Vergleichs (Freistellung) mit $\frac{1}{4}$ Bruttomonatsgehalt und der Regelung in Ziffer 4 des Vergleichs (Zeugniserteilung) mit $\frac{3}{4}$ Monatsgehalt hält sich im Rahmen des dem Arbeitsgericht zustehenden Ermessens.

Nach alledem war die sofortige Beschwerde mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen.

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben, § 33 Abs. 6 RVG.