

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 57/17
3 Ca 1196/16 ArbG Flensburg



Beschluss

In den Beschwerdeverfahren betr. Wertfestsetzung

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 18.04.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ...als Vorsitzenden beschlossen :

Die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers gegen den Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Flensburg vom 31.03.2017 – 3 Ca 1196/16 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Prozessbevollmächtigten des Klägers wenden sich gegen die unterbliebene Festsetzung eines übersteigenden Vergleichswerts.

Die Parteien des Hauptverfahrens haben vor dem Arbeitsgericht einen Kündigungsschutzprozess geführt, der durch einen mit Beschluss gemäß § 278 Abs. 6 ZPO festgestellten Vergleich endete. Der Vergleich lautete wie folgt:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger, betriebsbedingter, fristgemäßer Kündigung vom 02.12.2016 mit Ablauf des 31.12.2016 endete.
2. Die Parteien begründen ab dem 01.03.2017 ein neues Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Die Beklagte wird dem Kläger rechtzeitig – mindestens eine Woche vor Arbeitsbeginn – mitteilen, wo und wann er zur Arbeitsaufnahme anzutreten hat.
3. Die Parteien sind sich darüber einig, dass sie als Beschäftigungszeit des Klägers die Zeit ab dem 21.09.2015 ohne Berücksichtigung der Unterbrechung zugrunde legen. Dies gilt insbesondere für die Berechnung gesetzlicher oder tariflicher Kündigungsfristen, für die Anwendbarkeit der Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes sowie des Betriebsverfassungsgesetzes.
4. Damit ist der vorliegende Rechtsstreit erledigt.

Das Arbeitsgericht hat auf Antrag der Prozessbevollmächtigten den Gegenstandswert durch Beschluss festgestellt. Einen Mehrwert des Vergleichs hat es nicht festgesetzt.

Gegen den Wertfestsetzungsbeschluss haben die Prozessbevollmächtigten des Klägers am 05.04.2017 Beschwerde eingelegt. Sie meinen, dass die im Vergleich vereinbarte Neubegründung des Arbeitsverhältnisses einen Vergleichsmehrwert in Höhe eines Vierteljahresgehalts rechtfertige.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde durch Beschluss vom 10.04.2017 nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II.

Die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers hat keinen Erfolg.

1. Die Beschwerde ist gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG statthaft. Der Wert des Beschwerdegegenstands ist erreicht. Unter Zugrundelegung des von den Prozessbevollmächtigten des Klägers beantragten Werts würde sich ihr Gebührenanspruch um mehr als 200,00 EUR erhöhen. Die Prozessbevollmächtigten des Klägers sind auch gemäß § 33 Abs. 2 Satz 2 RVG antragsbefugt. Damit ist die Beschwerde zulässig.

2. In der Sache ist die Beschwerde nicht begründet. Die im Vergleich geregelte Neubegründung des Arbeitsverhältnisses ist nicht werterhöhend zu berücksichtigen.

a) 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 welche Leistungen 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 gegenseitigen Nachgebens gegenseitig versprechen (vgl. Zöller/Herget, ZPO, § 3 Rn 16 „Vergleich“).

b) 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 Entgelts maßgebend. Eine Abfindung wird nicht hinzugerechnet, § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG. Das bedeutet, dass es bei dem Vierteljahresverdienst 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 frühe-

ren als dem vom Arbeitsgeber beabsichtigten Termin erfolgt (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 04.07.2013 – 6 Ta 93/13 -; Beschluss vom 28.01.2014 – 1 Ta 4/14 -; Beschluss vom 22.02.2013 – 4 Ta 32/13 -).

3. Das bedeutet für den vorliegenden Fall, dass der Vergleich in seinen Ziffern 1. bis 4. nichts anderes regelt als das Schicksal der auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten arbeitgeberseitigen Kündigung. Damit dient der Vergleich der Erledigung des Kündigungsrechtsstreits. Zwar ist hier zur Erledigung des Kündigungsrechtsstreits nicht die nahtlose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden. Der Umstand, dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis zunächst – so wie gekündigt – beendet worden ist und mit einer Unterbrechung von zwei Monaten zum 01.03.2017 neu begründet worden ist, ändert aber nichts daran, dass es insgesamt um die Beilegung des Rechtsstreits über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ging. Weitere Ansprüche – rechtshängige oder nicht rechtshängige – werden durch den Vergleich nicht erledigt.

III. Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

