

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 98/16

4 Ca 1314/16 ArbG Lübeck



Beschluss

**Im Beschwerdeverfahren betr. Streitwertfestsetzung
mit den Beteiligten**

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 03.11.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden
b e s c h l o s s e n :

Auf die Beschwerde der Klägerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts
Lübeck vom 20.07.2016, ergänzt durch den Beschluss vom 26.07.2016,
mit der Maßgabe abgeändert, dass der festzusetzende

Vergleichsmehrwert auf einen Betrag von 2.150,00 EUR reduziert wird. Im Übrigen wird die Beschwerde der Klägerin zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde ist nicht statthaft.

Rechtmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe:

I.

Im Ausgangsverfahren stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer Kündigung. Der Rechtsstreit endete durch einen vom Arbeitsgericht mit Beschluss vom 20.07.2016 festgestellten Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO. Danach endete das Arbeitsverhältnis am 31.07.2016. Ziffer 2. des Vergleichs lautet wie folgt:

„2. Die Arbeitnehmerin wird unter Anrechnung auf Urlaubs- und Freizeitabgeltungsansprüche bis zum Beendigungszeitpunkt unter Fortzahlung der Bezüge von monatlich 2.150,00 EUR brutto von der Arbeitsleistung unwiderruflich freigestellt.“

In Ziffer 4. des Vergleichs findet sich folgende Regelung:

„4. Die Arbeitgeberin erteilt der Arbeitnehmerin ein berufsförderndes, wohlwollendes Zeugnis, das hinsichtlich der Beurteilung von Führung und Leistung mit der Benotung „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ endet.“

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin beantragten Festsetzung des Streitwerts für das Verfahren sowie eines Vergleichsmehrwerts in Höhe von 3.225,00 EUR. Dem entsprach das Arbeitsgericht mit Beschlüssen vom 20. und 26.07.2016.

Die Klägerin vertritt mit ihrer am 01.09.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Beschwerde die Ansicht, zu Unrecht sei ein Vergleichsmehrwert festgesetzt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen. Die Prozessbevollmächtigten der Beteiligten zu 1. hätten die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts beantragt. Dementsprechend stelle es eine unzulässige Rechtsausübung dar, wenn sich die Klägerin nunmehr gegen die Festsetzung wende. Auf die abweichende Auffassung ihrer Rechtsschutzversicherung komme es nicht an.

II.

1. Die statthafte Beschwerde ist zulässig. Sie richtet sich gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26.07.2016, mit dem es seinen ursprünglichen Streitwertbeschluss ergänzt und einen Vergleichsmehrwert in Höhe von 3.225,00 EUR festgesetzt hat.

Die Gebührendifferenz, die durch den streitbefangenen Vergleichsmehrwert entsteht, übersteigt den erforderlichen Beschwerdewert von 200,00 EUR. Da die Zustellung des am 27.07.2016 in die Post gegebenen Beschlusses nicht dokumentiert ist, das Schreiben wurde formlos versandt, ist davon auszugehen, dass die Klägerin ihre Beschwerde fristgerecht eingelegt hat. Ihre Beschwerde stellt schließlich keine unzulässige Rechtsausübung dar. Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin haben aus eigenem Recht und in eigenem Interesse auf die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts gedrungen. Die Klägerin wird durch die Festsetzung belastet, denn sie ist einem höheren Gebührenanspruch ausgesetzt. Deshalb kann sie sich mit der Beschwerde gegen die Festsetzung des Vergleichsmehrwerts zur Wehr setzen.

2. Die Beschwerde der Klägerin ist jedoch nur zum Teil begründet. Die Regelung in Ziffer 2. (Freistellung) führt zu keinem Vergleichsmehrwert, denn es handelt sich lediglich um eine Leistung, über die die Parteien im Wege des gegenseitigen Nachgebens übereingekommen sind. Dagegen führt die in Ziffer 4. getroffene Regelung zur Zeugniserteilung zu einem Vergleichsmehrwert.

a) Ein Vergleichsmehrwert fällt nur an, 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. Die Beschwerdekammer schließt sich, wie bereits die 4. Kammer des erkennenden Gerichts (Beschluss vom 06.09.2015 – 4 Ta 91/16 -) damit der Auffassung der Streitwertkommission der Arbeitsgerichtsbarkeit im Streitwertkatalog in der überarbeiteten Fassung vom 05.04.2016 an (dort Ziffer 22.1).

b) Nach diesen Grundsätzen führt die vereinbarte Freistellung nicht zu einem Vergleichsmehrwert. Eine Freistellungsvereinbarung wird nur dann mit bis zu einer Monatsvergütung bewertet, wenn sich eine Partei eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt hat (so der Streitwertkatalog Ziffer 22.1.4).

Eines solchen Anspruchs oder Rechts haben sich weder die Klägerin noch die Beklagte berührt. Die Klägerin hat nicht behauptet, sie könne Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung verlangen; die Beklagte hat nicht geltend gemacht, sie dürfe die Klägerin suspendieren. Die Freistellungsvereinbarung ist vielmehr Teil des gegenseitigen Nachgebens im Rahmen des abgeschlossenen Vergleichs. Die Klägerin hat durch diese Regelung im Vergleich etwas erlangt. Sie wird von ihrer Arbeitspflicht entbunden und behält ihren Vergütungsanspruch. Auf der anderen Seite verzichtet sie auf ihren Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Dies führt aber nicht dazu, dass der Wert des Vergleichs sich erhöht.

c) Die in Ziffer 4. des Vergleichs geregelte Zeugniserteilung ist, wie vom Arbeitsgericht zutreffend angenommen, mit einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.150,00 EUR zu berücksichtigen. Mit dieser Vergleichsregelung wurde die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt, nämlich die Frage, mit welcher Zeugnisnote der Klägerin ein Zeugnis zu erteilen war. Eine Regelung, die sich - wie hier - konkret auf eine bestimmte Note bezogen auf Führung und Leistung bezieht, erledigt die Ungewissheit über das Rechtsverhältnis und ist deshalb mit einer Monatsvergütung im Vergleichsmehrwert zu berücksichtigen (vgl. Streitwertkatalog Ziffer 25.2).

3. Im Ergebnis ist der angefochtene Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck mit der Maßgabe abzuändern, dass der Vergleichsmehrwert lediglich 2.2150,00 EUR beträgt.