

7 Ta 55/17
3 Ca 909/16
(ArbG Rosenheim)



Landesarbeitsgericht München

BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

M.

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

- Beschwerdeführer -

gegen

Firma B. GmbH

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

- 2 -

hat das Landesarbeitsgericht München durch den Vorsitzenden der Kammer 7, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch, ohne mündliche Verhandlung am 8. Februar 2018

beschlossen:

Auf die Beschwerde von Herrn Rechtsanwalt Dr. S. wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 15.12.2016 - 3 Ca 909/16 dahingehend abgeändert, dass der Wert des Gegenstands der anwaltlichen Tätigkeit für den Vergleich auf 175.938,59 Euro festgesetzt wird.

Gründe:

I.

Die Klägerin hat in einem Rechtsstreit, vertreten durch den Beschwerdeführer, einen Kündigungsschutzprozess geführt, der, noch bevor ein Gütetermin stattfand, mit dem folgenden Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO endete:

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet aufgrund ordentlicher, betriebsbedingter Kündigung der Beklagten vom 21.06.2016 mit Ablauf des 31.01.2017.
2. Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis bis zu seiner Beendigung ordnungsgemäß ab und zahlt - soweit noch nicht geschehen - die sich ergebenden Nettobeträge an die Klägerin aus.

Die Beklagte zahlt an die Klägerin für die Monate September 2016, Oktober 2016, November 2016, Dezember 2016 sowie Januar 2017 ein monatliches *Bruttogehalt* in Höhe von

jeweils Euro 4.900,00 sowie einen monatlichen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung der Klägerin.

Zusätzlich zahlt die Beklagte im November 2016 noch 50 % des 13. Gehaltes für 2016 in Höhe von Euro 2.450,00 brutto sowie die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für das Jahr 2016 in Höhe von Euro 613,55 brutto (H. Direktversicherung, Jahresbeitrag fällig November 2016).

Zusätzlich bezahlt die Beklagte an die Klägerin als anteiliges 13. Gehalt für das Jahr 2017 mit dem Gehalt für Januar 2017 einen Betrag in Höhe von Euro 409,00 brutto.

Die Beklagte zahlt an die Klägerin zusätzlich die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015/2016 (von 01.09.2015 bis 31.08.2016) gemäß der am 27.01./28.01.2016 vereinbarten Ziele (Anlage 1) und gemäß den zum 31.08.2016 erreichten Vertriebszahlen und der dadurch erreichten Ziele mit dem Gehalt für November 2016.

Die Beklagte zahlt an die Klägerin zusätzlich die anteilige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016/2017 (01.09.2016 bis 31.01.2017) in Höhe von Euro 6.666,67 brutto mit dem Gehalt für Januar 2017.

Die Klägerin ist berechtigt, den ihr überlassenen Dienstwagen (VW Golf) bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses privat zu nutzen.

3. Die Klägerin wird ab dem 16.09.2016 unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung bestehender Resturlaubsansprüche sowie etwaiger Freizeitguthaben von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt.

Die Parteien sind sich einig, dass damit die der Klägerin zustehenden Urlaubsansprüche in natura vollständig eingebracht sind.

4. Die Beklagte zahlt an die Klägerin als sozialen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung entsprechend §§ 9, 10 KSchG in Höhe von € 22.000,00 (i. W. zweiundzwanzigtausend) brutto.

Die Abfindung entsteht mit dieser Vereinbarung, ist vererblich und wird fällig zum 31.01.2017.

5. Die Klägerin ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis jederzeit vorzeitig durch schriftliche Mitteilung gegenüber der Beklagten unter Einhaltung einer Frist von 2 Wochen zu beenden.

Beendet die Klägerin das Arbeitsverhältnis vorzeitig, bezahlt die Beklagte zusätzlich zur Abfindung gemäß Ziffer IV. dieses Vergleichs eine Abfindung in Höhe desjenigen Bruttobetragtes, der der durch die vorzeitige Beendigung ersparten Bruttovergütung gemäß Ziffer II. dieses Vergleichs entspricht.

Die zusätzliche Abfindung ist ebenfalls fällig zum 31.01.2017.

6. Die Beklagte verpflichtet sich, der Klägerin ein sehr gutes, wohlwollendes, qualifiziertes Zwischenzeugnis auszustellen und zu übersenden, das sich auf die Dauer, Art, Leistung und das Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt. Leistung und Verhalten werden mit der Gesamtbeurteilung „sehr gut“ („stets zur vollsten Zufriedenheit“ / „stets einwandfrei“) beurteilt werden und das Zeugnis eine Begründung enthalten, die diese Gesamtbeurteilung trägt.

Die Beklagte verpflichtet sich, der Klägerin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein sehr gutes, wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen und zu übersenden, das sich auf die Dauer, Art, Leistung und das Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt. Leistung und Verhalten werden mit der Gesamtbeurteilung „sehr gut“ („stets zur vollsten Zufriedenheit“ / „stets einwandfrei“) beurteilt werden und das Zeugnis eine Begründung enthalten, die diese Gesamtbeurteilung trägt. Das Zeugnis endet mit der üblichen Dankes-, Bedauerns- und Gute-Wünsche-Formel.

Die Klägerin ist berechtigt, jeweils einen Entwurf eines Zeugnisses zu erstellen, von dem die Beklagte nur aus wichtigem Grund abweichen darf.

7. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Klägerin unverfallbare Anwartschaften aus den beiden Versicherungen bei der H. AG (Versicherungsnummer 000/000 000 000 B 00000) und der L Versicherungsverein (Versicherungsnummer: 0000000) hat.

Die Beklagte überträgt der Klägerin die beiden Versicherungen bei der H. AG (Versicherungsnummer 000/000 000 000 B 00000) und der L. (Versicherungsnummer: 000000). Die Beklagte verpflichtet sich diese Übertragung schriftlich gegenüber den beiden Versicherungen mitzuteilen.

Die Klägerin erklärt sich bereit etwaige hierfür notwendige Erklärungen abzugeben.

8. Die Beklagte verpflichtet sich, das bestehende Wertguthaben zum Verkaufsdatum, mindestens in Höhe von *brutto* € 78.334,00 laut Abfindungsvereinbarung zum 31.12.2006 aus dem bestehenden Lebensarbeitszeitkonto bei der E. GmbH (Depot 0000000000) an die Klägerin - unter Beachtung der steuerlichen und beitrags-rechtlichen Vorgaben – abzurechnen und *netto* auszubezahlen.

Alternativ wird das jetzige Wertpapierdepot zeitnah verkauft und das Guthaben bis zum 31.01.2017 in das neue Produkt (A. Lebensarbeitszeitkonto) überführt. Ab dem Austrittszeitpunkt 31.01.2017 hat die Klägerin 6 Monate Zeit um der Beklagten den übernehmenden Arbeitgeber mitzuteilen. Die Beklagte wird der Übernahme zustimmen. Nach Ablauf der Frist hat die Beklagte das Recht, das Lebensarbeitszeitkonto aufzulösen und unter Beachtung der steuerlichen und beitragsrechtlichen Abzüge das verbleibende Guthaben an die Klägerin *netto* auszubezahlen.

Die Parteien erklären sich bereit, etwaige hierfür notwendige Erklärungen abzugeben.

9. Die Klägerin gibt den ihr überlassenen Dienstwagen (VW Golf) zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses *in vertragsgemäßen Zustand* an die Beklagte zurück.
10. Die Beklagte verpflichtet sich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III gemäß dieser Vereinbarung (betriebsbedingte Beendigung gemäß Ziffer I.) zu erstellen und zu Händen der Prozessbevollmächtigten der Klägerin zu übersenden.
11. Die Beklagte verpflichtet sich der Klägerin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche Arbeitspapiere, insbesondere die elektronische Lohnsteuerbescheinigung 2016 sowie 2017, als auch den Sozialversicherungsnachweis für das Jahr 2016 und 2017 zu übersenden.
12. Darüber hinaus bestehen aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung keine finanziellen Ansprüche mehr, unabhängig davon, ob solche derzeit bekannt oder unbekannt sind oder auf welchem Rechtsgrund sie beruhen mögen.
13. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.

Mit Verfügung vom 23.09.2016 (Bl. 83 d. A.) hat das Arbeitsgericht mitgeteilt, dass es beabsichtigt, den Gegenstandswert für das Verfahren auf Euro 21.984,00 und für den Vergleich auf Euro 37.140,00 festzusetzen. Für den Mehrwert für den Vergleich hat es ein Bruttomonatsgehalt für die Freistellung gemäß Ziffer 3 des Vergleichs und ein Bruttomonatsgehalt für das Zeugnis gemäß Ziffer 6 des Vergleichs veranschlagt. Hinsichtlich der weiteren Regelungen für den Vergleich hat das Arbeitsgericht darauf verwiesen, dass nicht erkennbar sei, dass die zwischen den Parteien geregelten Ansprüche zwischen den Parteien streitig waren und vielmehr lediglich die reguläre Abwicklung des Arbeitsverhältnisses geregelt hätten und dass insoweit kein Vergleichsmehrwert festzustellen sei. Hierauf hat der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 18.10.2016 (Bl. 101-102 d. A.) darauf verwiesen, dass hinsichtlich der im Vergleich verhandelten Punkte zwischen den Parteien sehr umfangreich und intensiv streitig verhandelt worden sei und letztlich die folgende Einigung erzielt werden konnte:

- Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von € 613,55 brutto (Ziff. 2)
- 13. Gehalt für das Jahr 2017 in Höhe von € 409,00 brutto (Ziff. 2)
- private Nutzung des Dienstwagens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
€ 329,25 mal 5 Monate = € 1.647,50
- Feststellung der unverfallbaren Anwartschaften der beiden Versicherungen bei der H. und der L.. Diese haben jeweils einen Wert (gemäß den Anlagen) in Höhe von mindestens € 16.907,90 sowie
€ 51.042,64, insgesamt € 67.950,54.
- Wertguthaben in Höhe von € 78.334,00 brutto
- Herausgabe des Dienstwagens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
mindestens € 5.000,00

Zusammenfassend hat er gemeint, dass der Mehrwert für den Vergleich 153.954,59 € betrage und dass bei Hinzurechnung des Gegenstandswertes für das Verfahren der Gegenstandswert für den Vergleich insgesamt € 175.938,59 betragen müsse.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 15.12.2016 den Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit für das Verfahren auf 21.984,00 € und für den Vergleich auf 44.215,67 €

festgesetzt. Hinsichtlich des Mehrwertes für den Vergleich hat es die Festschreibung des 13. Gehaltes für das Jahr 2017 in Höhe von 409,00 € brutto und die Festschreibung der anteiligen variablen Vergütung für 2016/2017 in Höhe von 6.666,67 € berücksichtigt sowie die Freistellung und das Zeugnis jeweils mit einem Bruttomonatsgehalt á 7.328,00 €. Es hat darauf verwiesen, dass hinsichtlich der übrigen Regelungen im Vergleich nicht erkennbar sei, dass insoweit zwischen den Parteien Ansprüche streitig waren und dass die Festsetzung eines Vergleichsmehrwertes für eine Regelung in einem gerichtlichen Vergleich nach allgemeiner Meinung die Beseitigung eines Streits oder einer Ungewissheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis voraussetze. Zwar sei dem Gericht der Entwurf einer Abwicklungsvereinbarung vorgelegt worden, die keine Regelungen zur Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften der Klägerin wie auch zur Ausbezahlung eines Wertguthabens im Lebensarbeitszeitkonto enthalten habe, doch genüge die Vorlage eines solchen Entwurfs nicht zu der Annahme, dass die Beklagte die in Ziff. 7 und 8 des gerichtlichen Vergleichs niedergelegten Verpflichtungen tatsächlich bestritten habe. Eine solche Annahme würde sich nur rechtfertigen, wenn die Klägerin entsprechende Forderungen erhoben hätte und diese daraufhin von der Beklagten bestritten worden seien. Anhaltspunkte hierfür seien nicht ersichtlich. Es erscheine vielmehr weiterhin möglich, dass bei Erstellung des Entwurfs der Abwicklungsvereinbarung die Thematik der unverfallbaren Anwartschaften sowie des Wertguthabens im Lebensarbeitszeitkonto schlicht übersehen worden seien und dann auf Verlangen der Klägerin in den Vergleich aufgenommen worden seien.

Mit einer am 23.12.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Beschwerde hat sich der Prozessbevollmächtigte der Klägerin dagegen gewendet, dass der Gegenstandswert für einen Vergleich auf Euro 44.215,67 anstatt auf Euro 175.938,59 festgesetzt wurde. Er hat darauf verwiesen, dass „sämtliche weitere und zusätzlichen Punkte streitig verhandelt worden seien“. Maßgeblich bei der Festsetzung des Gegenstandswertes sei, was Gegenstand der anwaltlichen Tätigkeit gewesen sei und es sei bereits offensichtlich, dass alle genannten zwischen den Parteien streitigen Punkte zwischen diesen verhandelt worden seien und auch letztlich in den Vergleich aufgenommen worden seien. Dabei seien aufgenommen worden, wie ursprünglich nicht enthalten, die Beitragszahlung, das 13. Gehalt, die private Nutzung des Dienstwagens, die Feststellung der unverfallbaren Anwartschaften, das Wertguthaben sowie die Herausgabe des Dienstwagens zur Beendigung

des Arbeitsverhältnisses. Allein auf Grund der Vorlage des Abwicklungsvertrages der Beklagten mit einer Abgeltungsklausel seien auf jeden Fall auch die aufgezählten weiteren Ansprüche in jedem Fall bereits ungewiss gewesen, denn eine Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis sei bereits dann gegeben, wenn die Parteien sich unsicher seien, wie die Rechtslage eigentlich sei. Dass die betroffenen Ansprüche umfangreich und intensiv streitig verhandelt worden seien, habe sich bereits aus den unterschiedlichen Versionen des Vergleichs ergeben.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. In seinem Nichtabhilfebeschluss hat es auf den Streitwertkatalog verwiesen, wonach ein Vergleichsmehrwert nur anfalle, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werde und dass der Wert des Vergleichs sich nicht unter dem Wert dessen erhöhe, was die Partei durch den Vergleich erlange oder wozu sie sich verpflichte und dass wenn ein Anspruch unstreitig und ungewiss sei, aber seine Durchsetzung ungewiss, das Titulierungsinteresse mit 20 % des Wertes des Anspruchs zu bewerten sei.

Zum weiteren Vorbringen des Beschwerdeführers wird auf seine Ausführungen in dem Schriftsatz vom 27.02.2017 Bezug genommen.

II.

1. Die nach § 33 Abs. 1-3 RVG im eigenen Namen statthafte, form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde des Beschwerdeführers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Rosenheim ist zulässig.
2. Die Beschwerde ist auch begründet.
 - a) Nach den Ausführungen des Prozessbevollmächtigten, an deren Richtigkeit kein objektiver Grund für Zweifel besteht, waren sämtliche Punkte von den zwischen den Parteien abgeschlossenen Vergleich Gegenstand von Verhandlungen mit dem Ergebnis,

dass durch ihre Regelung im Rahmen des Vergleichsabschlusses weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt wurde und zudem auch eine Ungewissheit über Rechtsverhältnisse beseitigt wurde. Dass über die Regelungsgegenstände nach der Darstellung des Prozessbevollmächtigten der Klägerin intensiv verhandelt wurde, hat auch die Gegenseite nicht in Abrede gestellt. Zudem ist es offensichtlich, dass eine, wie die vorliegende umfangreiche „Abwicklungsvereinbarung“ intensiver vorheriger gegenseitiger Verhandlungen bedarf. Dem Beschwerdeführer ist auch zuzustimmen, dass bei einer ursprünglichen Vereinbarung mit einer Abgeltungsklausel gegebenenfalls weiterer Rechtsstreit vorprogrammiert gewesen wäre, wenn nicht eine entsprechende andere bzw. ergänzende Formulierung hinsichtlich verfallbarer Anwartschaften und eines Wertguthabens getroffen worden wäre. Insoweit fällt auch ein Vergleichsmehrwert, wie vom Beschwerdeführer beantragt, in Höhe von € 153.954,59 an.

b) Soweit der Streitwertkatalog darauf abstellt, dass wenn ein Anspruch unstreitig und gewiss sei, aber seine Durchsetzung ungewiss, das Titulierungsinteresse mit 20 % des Wertes des Anspruchs zu bewerten sei, kommt es hierauf nicht an, denn wie bereits ausgeführt kann nicht festgestellt werden, dass die im Vergleich geregelten Ansprüche bereits unstreitig und gewiss waren. Im Übrigen erscheint es auch äußerst problematisch für Abschlüsse darauf abzustellen, ob ein Anspruch unstreitig oder gewiss ist, denn dann müssten in der Regel bei einem Anerkenntnis im streitigen Verfahren oder auch bei ganz offensichtlichen Ansprüchen, die aus welchen Gründen auch immer, nicht erfüllt werden ebenfalls Abschlüsse erfolgen.

c) Schließlich liegt ein Mehrvergleich auch dann vor, wenn der Vergleich einen bislang nicht streitigen Anspruch unter Veränderung oder Gestaltung seines Inhalts einbezieht. Eine solche Regelung ist Teil der Gesamtlösung zur Beilegung des Rechtsstreits und damit Teil des gerichtlichen Vergleichs (vgl. BAG 16.02.2012 – 3 AZB 34/11; Sächsisches LAG 23.06.2014 – 4Ta 95/14 (3); Gerold/Schmidt, RVG, 22. Aufl. Bearb. Müller-Rabe, VV 1000 Rn 218). Nicht zu folgen ist der Auffassung, wonach ein Vergleichsmehrwert nicht entstehen soll, wenn über den einbezogenen Anspruch zuvor kein Streit der Parteien bestand (so z.B. LAG Köln 09.06.2016 – 4 Ta 122/16; siehe auch die Empfehlung unter Ziff. I.22.1. des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit i.d.F. v. 09.07.2014). Ein gerichtlicher Vergleich kann auch solche Teile umfassen, hinsichtlich derer es

noch keine Auseinandersetzung der Parteien gab (vgl. BAG 16.02.2012 – 3 AZB 34/11). Maßgeblich für den Wert eines Vergleichs sind allein die Gegenstände, auf die sich seine Regelungen erstrecken. Wird über den Streitgegenstand des Verfahrens hinaus eine weitere Regelung zwischen den Parteien getroffen, so ist diese bei der Berechnung des Vergleichswertes zu berücksichtigen (OLG Hamm 27.04.2012 – 20 W 13/12; BAG 16.02.2012 – 3 AZB 34/11), ohne dass es darauf ankommt, welche Motive die Parteien zu der entsprechenden Regelung bewegt haben. Keinen Mehrwert hat ein Vergleich insoweit, wie unstreitige Ansprüche einer Partei lediglich zur Klarstellung mit angeführt werden, was vorliegend, wie bereits ausgeführt, nicht der Fall ist (OLG Köln 17.08.1998 – 25 WF 143/98 – NJW-RR 1999, 1303; Gerold/Schmidt, RVG, 22. Aufl. Bearb. Müller-Rabe, VV 1000 Rn 220). In Bezug auf solche Punkte wirkt der Vergleich nur deklaratorisch (siehe zum Ganzen LAG Hamburg, 14.09.2016 – 6 Ta 23/16).

Karrasch