

3 Ta 170/15
37 Ca 11906/14
(ArbG München)



Landesarbeitsgericht München

BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Beschwerdeführerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat das Landesarbeitsgericht München durch die Vorsitzende der Kammer 3, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers, ohne mündliche Verhandlung am 23. Juni 2015

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten der Klägerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 27.04.2015 – 37 Ca 11906/14 – in der Fassung des Beschlusses vom 13.05.2015 teilweise abgeändert.**
- 2. Der Gegenstandswert für die anwaltliche Tätigkeit wird für den Vergleich auf € 48.142,49 festgesetzt und die Beschwerde kostenpflichtig zurückgewiesen.**

Gründe:

I.

Die Klägerin hat sich im Ausgangsverfahren gegen die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung gewandt und des Weiteren die Feststellung des Fortbestands ihres Arbeitsverhältnisses begehrt.

Durch Beschluss vom 12.02.2015 hat das Arbeitsgericht München das Zustandekommen eines gerichtlichen Vergleichs gem. § 278 Abs. 6 ZPO festgestellt, durch den das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst wurde (Ziff. 1 und 6). Darüber hinaus wurde der Klägerin in Ziff. 2 des Vergleichs ein Recht zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeräumt, wodurch sich die Abfindung um den Bruttobetrag der infolge der vorzeitigen Beendigung nicht mehr anfallenden Vergütung, erhöhte (Ziff. 3 Abs. 4). Nach Ziff. 3 Abs. 1 des Vergleichs verpflichtete sich die Beklagte zur Abrechnung der Vergütung für November und Dezember 2014 auf Basis des vertraglichen Gehalts von € 8.000,00 brutto zzgl. des Zuschusses zur Altersversorgung i.H.v. € 34,58. Für die Zeit ab 01.01.2015 bis zur (vorzeitigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte das monatliche Gehalt € 9.750,00 zzgl. Altersversorgungszuschuss betragen. Nach Ziff. 3 Abs. 2 des Vergleichs hat die Klägerin für 2015 Anspruch auf eine anteilige Jahressondervergü-

tung von € 2.437,50. Gemäß Ziff. 3 Abs. 3 hatte die Klägerin darüber hinaus Anspruch auf eine Prämie für das Geschäftsjahr 2014/15 i.H.v. € 8.200,00 brutto. In Ziffer 4 des Vergleichs war die Herausgabe verschiedener Arbeitsmittel bestimmt. Ziff. 5 des Vergleichs sah eine Freistellung der Klägerin vom 01.01.2015 bis zur (vorzeitigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung etwaigen (Rest-)Urlaubs für 2014 und 2015 sowie Ausgleichsansprüche für Arbeitszeitguthaben vor. Nach Ziff. 7 des Vergleichs blieb die Klägerin bis zur (vorzeiten) Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur privaten Nutzung des ihr überlassenen Dienstwagens berechtigt. Nach Ziff. 8 des Vergleichs verpflichtete sich die Beklagte zu einem qualifizierten Zwischen- und Endzeugnis gemäß der Anlage zu diesem Vergleich. In Ziff. 9 des Vergleichs war der Klägerin das Recht vermittelt, Maßnahmen der Outplacement-Beratung, des Coachings und der beruflichen Fortbildung unter Kostennachweis bis zu € 20.000,00 wahrzunehmen. In Ziff. 10 des Vergleichs einigten sich die Parteien auf eine abgestimmte Information über das Ausscheiden der Klägerin. Ziff. 11 des Vergleichs regelte Verschwiegenheitspflichten der Klägerin. Nach Ziff. 12 des Vergleichs verpflichtete sich die Beklagte zur Abgabe von Erklärungen, die für die Übertragung der zu Gunsten der Klägerin bestehenden Direktversicherung erforderlich waren. Ziff. 13 des Vergleichs bestimmte, dass die sog. Performance Shares von dem Vergleich unberührt blieben. Ziff. 14 des Vergleichs enthielt eine allgemeine Ausgleichsklausel. Wegen der Regelungen im Einzelnen wird auf Bl. 41 bis 48 d. A. Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 08.04.2015 beantragte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin die Festsetzung des Streitwerts für das Verfahren und für den Vergleich. Die Verfahrensregelungen seien einzubeziehen, „da mit den Vereinbarungen für die Klägerin Rechtssicherheit geschaffen wurde, ein vollstreckbarer Titel erwirkt wurde und auch möglicher künftiger Streit vermieden werden konnte“. Der Wert der Regelungen richte sich nach dem wirtschaftlichen Interesse der Klägerin. Für die Einzelheiten des Schreibens wird auf Bl. 50 bis 51 d. A. Bezug genommen.

Durch Beschluss vom 14.04.2015 hat das Arbeitsgericht München um Aufschlüsselung des angegebenen Bruttolohnes von € 11.666,67 gebeten. Mit Schreiben vom 21.04.2015 teilte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin eine Jahresvergütung i.H.v. € 152.591,10 brutto mit, die sich aus den jährlichen Gehaltsansprüchen i.H.v. 13 x € 8.000,00, d.h. € 104.000,00, dem geldwerten Vorteil der Privatnutzung des Dienstwagens von monatlich €

359,00 brutto, d.h. jährlich € 4.308,00 und dem Zuschuss zur Altersvorsorge von monatlich € 34,58 brutto, d.h. jährlich € 414,96 brutto, der Jahresprämie von € 14.057,14 und dem Wert der 350 im Jahr 2013 und 2014 zugewandten Sodexo Performance Shares von € 29.750,00 errechne.

Das Arbeitsgericht München hat durch Beschluss vom 27.04.2015 den Gegenstandswert für das Verfahren auf € 38.132,50 und für den Vergleich auf € 79.062,21 festgesetzt. Für das Verfahren sei der Streitwert gem. § 42 Abs. 2 GKG auf Basis von einem Jahresgehalt von insgesamt € 152.530,01 festgesetzt worden, und zwar unter Berücksichtigung sämtlicher Lohnbestandteile incl. Shares. Für den Vergleich sei die Turboklausel gemäß Ziff. 2 und 3 letzter Absatz des Vergleichs nicht werterhöhend berücksichtigt worden, weil sie eine besondere Ausgestaltung der Vereinbarung über die Beendigungsmodalitäten sowie des Abfindungsanspruchs beinhalte. Die Sondervergütung und die Prämie seien Gehaltsbestandteile und bereits durch § 42 Abs. 3 GKG berücksichtigt. Es bestehe eine wirtschaftliche Identität. Einzelne Gehaltsbestandteile könnten nicht zusätzlich berücksichtigt werden. Die Freistellung werde zukunftsbezogen ab Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses mit 10 % der Monatsvergütung, d.h. € 1.468,88, bewertet. Die Zeugnisregelung werde in Höhe eines Durchschnittslohnes incl. Aller Lohnbestandteile, d.h. mit € 12.710,83 bewertet. Die Regelung in Ziff. 3 in Bezug auf das höhere Monatsentgelt sei mit 3 x € 1.750,00 zu bewerten. Die Outplacementregelung in Ziff. 9 werde mit € 20.000,00 und die abgestimmte Information nach außen mit € 5.000,00 berücksichtigt.

Dieser mit einer Rechtsmittelbelehrung versehene Beschluss wurde dem Klägervertreter mit Empfangsbekenntnis gem. § 174 ZPO am 30.04.2015 zugestellt und der Klägerin nach Kanzleivermerk am 28.04.2015 formlos übersandt.

Mit dem am 12.05.2015 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Schriftsatz vom 11.05.2015 hat der Prozessbevollmächtigte der Klägerin im eigenen Namen „sofortige Beschwerde“ eingelegt und beantragt, den Gegenstandswert für den Vergleich unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses auf € 117.511,49 festzusetzen. Das Recht zur vorzeitigen Beendigung sei aus rechtlicher und aus wirtschaftlicher Sicht gesondert zu bewerten. § 42 Abs. 2 GKG erfasse diese Vereinbarung nicht, weil die Norm lediglich die vom Arbeitgeber herbeigeführte Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimm-

ten Endtermin regele. Es sei eine unklare und rechtlich schwierige Frage geklärt, nämlich ob der Arbeitgeber verpflichtet sei, die Klägerin vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis zu entlassen oder ihr zumindest eine anderweitige Beschäftigung zu gestatten. Die Regelungen zur anteiligen Sonderjahresvergütung für das Jahr 2015 und zur Prämie für das Geschäftsjahr 2014/2015 in Ziff. 3 des Vergleichs seien werterhöhend zu berücksichtigen, weil sowohl die Jahressondervergütung als auch die Regelung zur Prämie nichts mit dem Streitgegenstand des Kündigungsschutzverfahrens zu tun hätten. Die Wertfestsetzung für die Freistellung sei unverhältnismäßig gering. Die Regelung zur Dienstwagennutzungsbezugnis stelle eine eigenständige Regelung dar, weil Dienstwagen nach den einschlägigen Regelungen der Beklagten ohne Ausgleichs- oder Ersatzleistung im Fall der Freistellung zurückgegeben werden müssten.

Das Arbeitsgericht München hat durch Beschluss vom 13.05.2015 der Beschwerde teilweise abgeholfen, indem es den Gegenstandswert für den Vergleich auf € 82.677,66 festgestellt hat und im Übrigen nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht München zur Entscheidung vorgelegt. Die Sprinterregelung stelle eine Modalität der Beendigung dar; eine Abfindung werde weder mit noch ohne Sprinterklausel gesondert bewertet. Da in die Bewertung nach § 42 Abs. 2 GKG sämtliche Prämien, Bonusse, Shares, Dienstwagen etc. eingerechnet worden seien, könnten diese nicht gesondert bewertet werden. Insoweit bestehe wirtschaftliche Identität. Anderenfalls müssten diese Vergütungsbestandteile beim Verfahrenswert, Zeugnis, Freistellung etc. herausgerechnet werden. Die Freistellung werde nunmehr mit 25 % der zuzahlenden Vergütung im Zeitraum zwischen Vergleichsbeschluss und Ende des Arbeitsverhältnisses festgesetzt, d.h. mit € 5.084,33.

Der Klägerin und den Prozessbevollmächtigten der Klägerin wurde mit Schreiben des Landesarbeitsgerichts München vom 02.06.2014 Gelegenheit zur Stellungnahme auf den Nichtabhilfebeschluss des Arbeitsgerichts München bis zum 15.06.2015 gegeben.

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin halten mit Schreiben vom 12.06.2015 ihre Auffassung und Argumente aufrecht. Das Interesse des Arbeitnehmers an einer Flexibilisierung des Beendigungstermins sei ein anderes Interesse, als das in § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG erfasste typische Interesse des Arbeitnehmers an der Klärung, ob sein Arbeitsver-

hältnis noch bestehe. Die Ansprüche auf Jahressondervergütung und Prämie seien nach Grund und Höhe nicht bereits durch die Beantwortung der Frage über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses „vollständig determiniert“. Die Freistellungsregelung sei mit einem Bruttogehalt festzusetzen, was „dogmatisch überzeugender“ sei, als eine Bewertung mit einem prozentualen Anteil der im Freistellungszeitraum zu zahlenden Vergütung.

II.

Die Beschwerde des Beschwerdeführers ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die mit Schriftsatz der Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 11.05.2015 eingelegte „sofortige Beschwerde“ war gem. §§ 133, 157 BGB analog als eine Beschwerde im Sinne des § 33 Abs. 3 S. 1 RVG auszulegen. Die Wertfestsetzung ist durch das Arbeitsgericht zutreffend nach § 33 Abs. 1 2. Alt. RVG vorgenommen worden, da die Gerichtsgebühren wegen vollständiger Beendigung des Rechtsstreits vor dem Arbeitsgericht ohne streitige Verhandlung entfallen, § 3 Abs. 2 GKG i.V.m. Anlage 1 GKG, Vorbemerkung 8 und Nr. 8210 Abs. 2, und somit keine gerichtliche Wertfestsetzung für die Gerichtsgebühren erfolgt (vgl. ErfK/Koch, 15. Aufl. 2015, § 12 ArbGG, Rn. 13). Sofern diese gerichtliche Entscheidung angefochten worden soll, steht das Rechtsmittel der Beschwerde zur Verfügung, § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG, die nicht inhaltsgleich mit der sofortigen Beschwerde nach §§ 567 ff. ZPO ist.

2. Die Beschwerde ist zulässig, § 33 Abs. 3 Sätze 1 und 3 RVG.

a) Der Wert des Beschwerdegegenstands gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG ist ohne Weiteres erreicht, weil eine um mehrere zehntausend EURO höhere Wertfestsetzung für den Gegenstandswert des Vergleichs angestrebt wird, aus der sich um 200,00 € höhere Anwaltsgebühren ableiten würden.

b) Die Beschwerde ist nach § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG form- und fristgerecht eingelegt worden, § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG.

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin haben die zweiwöchige Frist zur Einlegung der Beschwerde, die mit der Zustellung der Entscheidung beginnt, gewahrt, § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG. Der Wertfestsetzungsbeschluss wurde am 30.04.2015 zugestellt; die Beschwerde wurde am 12.05.2015 bei Arbeitsgericht München eingelegt.

2. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Denn wenngleich einzelne Regelungen des Vergleichs auch unter Berücksichtigung dessen, dass das Arbeitsgericht bei der Wertfestsetzung ein Ermessen hat, höher zu bewerten sind, ist im Ergebnis ein zu hoher Wert für den Vergleich festgesetzt worden. Dieser kann im Beschwerdeverfahren korrigiert werden, da das Verbot der reformatio in peius im Rahmen der Wertfestsetzung nach § 33 RVG nicht gilt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts München ist die Feststellung des Gegenstandswerts eine Ermessensentscheidung, an die das Beschwerdegericht gebunden ist, solange keine neuen Tatsachen zu beurteilen sind und das Arbeitsgericht von dem ihm eingeräumten Ermessen nicht fehlerhaft oder missbräuchlich Gebrauch macht (vgl. etwa LAG München, Beschluss vom 01.09.2010 - 2 Ta 308/10 -, nicht veröffentlicht; vom 25.03.2010 - 7 Ta 122/10 -, nicht veröffentlicht; vom 21.11.1985 - 6 Ta 150/85 -, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nummer 50; ebenso LAG Nürnberg, Beschluss vom 22.05.2014 – 3 Ta 51/14 – nicht veröffentlicht, unter Wiedergabe seiner entsprechenden Entscheidungen). Das Landesarbeitsgericht hat als Beschwerdegericht also nur zu prüfen, ob das Arbeitsgericht sein Ermessen überhaupt ausgeübt und dabei die gesetzlichen Grenzen eingehalten hat, ohne dass es eine eigene, hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat (vgl. LAG München vom 25.03.2010, a. a. O.).

b) Bei Berücksichtigung dieses Prüfungsmaßstabes war die Bewertung des Arbeitsgerichts wie nachfolgend ausgeführt zu bestätigen oder zu korrigieren:

aa) Die Regelung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (sog. Verfahrenswert) ist mit 25.180,14 € festzusetzen.

Für den Kündigungsschutzantrag waren wegen der Länge der Beschäftigungsdauer drei Bruttomonatsvergütungen zu berücksichtigen. Dabei kommt es für die Höhe der zugrunde

zu legenden monatlichen Vergütung auf das Arbeitsentgelt an, das der Arbeitnehmer bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in den ersten drei Monaten nach dem streitigen Beendigungszeitpunkt hätte beanspruchen können (siehe BAG, Beschluss vom 19.07.1973 – 2 AZR 190/73 – AP ArbGG 1953 § 12 Nr. 20). Deshalb sind für das Arbeitsentgelt im Sinne des bei der hiesigen Wertberechnung analog heranzuziehenden § 42 Abs. 2 1 GKG alle Beträge zu berücksichtigen, die der Arbeitgeber auch im Falle des Annahmeverzugs schulden würde bzw. die im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle zu leisten wären (vgl. Germelmann in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 12 ArbGG, Rn. 104 und 105 m.w.N.). Deshalb werden Zuschläge, Prämien und Naturalleistungen erfasst, die Entgeltcharakter haben. Urlaubs- und Weihnachtsgratifikationen sind demgegenüber nicht erfasst, wenn ihnen wegen jederzeitiger Widerruflichkeit keinen Entgeltcharakter zuzumessen ist (vgl. Germelmann, a.a.O.).

Nach den arbeitsvertraglichen Regelungen des Arbeitsverhältnisses, dessen Kündigung im vorliegenden Rechtsstreit im Streit stand, war als zu zahlendes monatliches Gehalt € 8.000,00 brutto zugrunde zu legen. Hinzu kamen der geldwerte Vorteil der Privatnutzung des der Klägerin überlassenen Dienstwagens i.H.v. monatlich € 359,00 sowie der Zuschuss der Arbeitgeberin zur Altersversorgung per Direktversicherung i.H.v. monatlich € 34,58. Aus diesen drei Beträgen ergibt sich ein bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31.03.2015 hinaus zu zahlendes monatliche Arbeitsentgelt i.H.v. insgesamt € 8.393,38, das mit 3 multipliziert die festgesetzten € 25.180,14 ergibt.

Weitere Beträge sind nicht zu berücksichtigen. Die Jahressondervergütung hat nach ihrer Ausgestaltung in § 3 des Arbeitsvertrages nicht reinen Entgeltcharakter, sondern honoriert auch Betriebstreue, so dass sie bei der Bemessung des Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden konnte. Vertragliche Grundlagen für ein Urlaubsgeld oder eine im Dezember gezahlte Jahreszuwendung sind nicht ersichtlich, so dass insoweit nach § 2 des Arbeitsvertrages von einer jederzeitigen Widerruflichkeit auszugehen ist („...begründen keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft.“) und ihnen ebenfalls kein reiner Entgeltcharakter zuzumessen ist. Gleiches gilt für die Prämie für das Geschäftsjahr 2014/2015, die nach den Angaben im Schriftsatz vom 21.04.2015 von Ermessensgesichtspunkten abhing. Auch ihr fehlt deshalb Entgeltcharakter, weshalb sie für die Höhe des ab April 2015 zu zahlenden Arbeitsentgelts nicht heranzuziehen war. Hinsichtlich dieser Zahlung wie auch

der Jahressondervergütung ist in diesem Schreiben vom 21.04.2015 im Übrigen seitens des Prozessbevollmächtigten eingeräumt worden, dass beide nicht mit dem Wert des Kündigungsschutzverfahrens identisch seien. Zudem war der Wert der Sodexo Performance Shares, die in den Jahren 2013 und 2014 der Klägerin zugewandt wurden, nicht als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Bei diesen Performance Shares handelt es sich ausweislich des Arbeitsvertrags nicht um Arbeitsentgelt, das der Klägerin bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in den Monaten April, Mai und Juni 2015 hätte im Falle des Annahmeverzugs gezahlt werden müssen.

bb) Die Regelungen zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wirken nicht streitwerterhöhend.

Dabei kann es offenbleiben, ob das der Klägerin eingeräumte Beendigungsrecht mit der gleichzeitig geregelten Erhöhung der Abfindung eine im Interesse der Klägerin gewährte Leistung ist, die gesondert vom Kündigungsschutzantrag und § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG zu bewerten ist. Jedenfalls kommt dem Sonderkündigungsrecht, das die Klägerin vorliegend nur während der Freistellung ausüben kann, im Hinblick auf die Berücksichtigung des Mehrwertes für die Freistellungsvereinbarung kein eigener Wert zu (ebenso LAG Hamburg, Beschl. v. 13.01.2010 – 7 Ta 27/09 – BeckRS 2011, 67816). Die seitens des Klägerinvertreters weiter zitierten Entscheidungen des LAG Saarland vom 22.11.2011 – 2 Ta 42/11 – und LAG Hamburg vom 30.04.2013 – 8 6/13 - betreffen andere Sachverhalte. Im Sachverhalt, der vom LAG Saarland entschieden wurde, gab es weder eine gesondert gewertete Freistellungsphase noch eine entsprechende Erhöhung der vereinbarten Abfindung für den Zeitraum der vorherigen Lösung aus dem Arbeitsverhältnis. Das LAG Hamburg hatte ein Sonderlösungsrecht zu bewerten, das losgelöst von einer Freistellung vereinbart worden war.

cc) Die Regelungen zur Jahressondervergütung für 2014 und 2015 sowie zur Prämienzahlung für das Geschäftsjahr 2014/2015 erhöhen den Wert des Vergleichs, weil sie im Anschluss an die vorherigen Ausführungen zum maßgeblichen Monatsentgelt nicht zu berücksichtigen waren. Allerdings haben die Prozessbevollmächtigten der Klägerin im Schriftsatz vom 08.04.2015 nicht behauptet, dass diese Ansprüche zwischen den Parteien streitig waren, sondern ausgeführt, es sei durch sie ein künftiger Streit vermieden wor-

den. Die weiter angesprochenen Gründe für die Vereinbarungen, nämlich die Rechtssicherheit und die Schaffung eines vollstreckbaren Titels, werden hinreichend mit einem Titulierungsinteresse von 20 % der Beträge bewertet. Bei € 2.437,50 für die Jahressonderzahlung für 2015 und € 8.200,00 für die Prämie berechnen sich 20 % der Gesamtsumme von € 10.637,50 mit € 1.063,75.

dd) Die für Januar bis März 2015 um € 1.750,00 höhere Monatsvergütung, die sich aus den im Zuge der Gesamtregelung zum 31.12.2014 beendeten weiteren Arbeitsverhältnissen ergibt, war i.H.v. 3 x € 1.750,00, d.h. € 5.250,00 festzusetzen.

ee) Hinsichtlich der Freistellungsvereinbarung ist der Wert von 25 % der im fraglichen Freistellungszeitraum zu zahlenden Vergütung mit dem Arbeitsgericht München zugrunde zu legen. Es liegt kein Ermessensfehler vor, weil zum Wert der Freistellungsregelung eine Vielzahl von Auffassungen vertreten werden (vgl. hierzu ErfK/Koch, 15. Aufl. 2015, § 12 Rn. 22 m.w.N.). Es mag dahingestellt bleiben, ob die Bewertung mit einem Bruttomonatsgehalt „dogmatisch überzeugender“ wäre, wie der Klägerinvertreter meint. Dies macht die Bewertung durch das Arbeitsgericht jedenfalls nicht ermessensfehlerhaft.

Bei einem Bruttomonatsgehalt von € 8.393,38 und einem 1,5 monatigen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, berechnet vom Vergleichsschluss bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, ergibt sich eine Vergütung von € 12.590,07 brutto, so dass 25 % hiervon € 3.147,52 ausmachen, die werterhöhend zu berücksichtigen waren.

ff) Das private Nutzungsrecht des Dienstwagens – Ziff. 7 des Vergleichs – ist gesondert zu bewerten, weil der Verfahrenswert nach § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG den Zeitraum ab 01.04.2015 und nicht den Freistellungszeitraum bis 31.03.2015 umfasst. Der geldwerte Vorteil für 1,5 Monate beträgt € 538,50, wovon als Titulierungsinteresse 20 % und mithin € 107,70 festzusetzen sind.

gg) Die Zeugnisregelung ist mit einem Bruttogehalt i.H.v. € 8.393,38 zu bewerten.

hh) Ziffern 9 und 10 werden in Höhe des jeweiligen Titulierungsinteresses von 20 % bewertet. Dies ergibt einen Betrag für beide Regelungen von € 5.000,00.

c) Das Beschwerdegericht ist nicht an einer Herabsetzung des durch das Arbeitsgericht im Abhilfebeschluss festgesetzten Wertes gehindert. Das Verbot der reformatio in peius findet im Wertfestsetzungsverfahren keine Anwendung (vgl. schon LAG München, Beschl. v. 23.01.2012 – 6 Ta 21/12 – nicht veröffentlicht; BayObLG Beschl. v. 19.01.1882 – 1 Z 20/81 – JurBüro 1982, 1024; GK-ArbGG Schleusener, § 12, Rn. 372 m.w.Nachw.). § 33 RVG enthält keine § 528 Satz 2 ZPO entsprechende Regelung, nach der die Entscheidung des ersten Rechtszugs nur insoweit abgeändert werden darf, als eine Abänderung beantragt ist. Bei der Beschwerde nach § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG handelt es sich auch nicht um eine sofortige Beschwerde i.S.d. §§ 567 ff. ZPO, für das Verschlechterungsverbot anerkannt ist (vgl. insoweit Zöller/Heßler, ZPO, 30. Aufl. 2015, § 572 Rn. 39). Da im Übrigen § 33 RVG nicht alle Verfahrensvorschriften für die Wertfestsetzung enthält, sind grundsätzlich ergänzende Regelungen heranzuziehen. Diese sind für das Wertfestsetzungsverfahren §§ 61 Satz 2, 63 Abs. 3 Satz 1 GKG, in denen der Grundsatz der Streitwertwahrheit zum Ausdruck kommt. Dieser verpflichtet das Gericht, den „richtigen“ Streitwert festzusetzen. Auf diese Regelungen ist auch für die Streitwertfestsetzung zum Zwecke der anwaltlichen Gebührenberechnung zurückzugreifen, wenn sich die anwaltliche Tätigkeit mit dem für die gerichtliche Festsetzung maßgebenden Gegenstand deckt und gem. § 32 Abs. 1 RVG der für die Gerichtsgebühren maßgebliche Wert auch für die Gebühren des Rechtsanwalts maßgebend ist (vgl. auch LAG Nürnberg – Beschl. v. 08.12.2008 – 4 Ta 148/08 – BeckRS 2009, 68957 und LAG Düsseldorf, Beschl. v. 06.07.2006 – 6 Ta 371/06 – BeckRS 2011, 70937, die auch bei vergleichsweiser Erledigung des Verfahrens eine Gegenstandswertfestsetzung nach § 32 Abs. 1 RVG vornehmen und eine Verschlechterung des Gegenstandswertes wegen der Maßgeblichkeit des GKG zulassen). Im Übrigen unterscheidet sich das Wertfestsetzungsverfahren von den zivilrechtlichen Streitigkeiten, die auf Antrag eingeleitet werden, dadurch, dass ein bestimmter Antrag erstinstanzlich gerade nicht gestellt werden muss bzw. das Erstgericht nicht an ihn gebunden ist (für die Anwendung des Verbots der reformatio in peius: LAG Hamburg, Beschl. v. 30.06.2005 – 8 Ta 5/05 – BeckRS 2005, 42640; LAG Köln, Beschl. v. 25.09.2009 – 13 Ta 302/09 – BeckRS 2010, 71449; Mayer in Gerold/Schmidt, RVG, 21. Aufl. 2013, § 33 Rn. 15; Potthoff in Riedel/Süßbauer, RVG, 10. Aufl. 2014, § 33 RN. 79; Meier/Becker, Streitwerte im Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2012, S. 18).

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.
4. Diese Entscheidung, die gem. § 78 S. 3 ArbGG durch die Vorsitzende der Beschwerdekammer allein ergeht, ist unanfechtbar, § 33 Abs. 4 Satz 3 RVG (vgl. zur Vorgängerbestimmung des § 10 Abs. 2 Satz 2 BRAGO BAG, Beschl. v. 17.03.2003 – 2 AZB 21/02 – NZA 2003, 682).

Dr. Eulers