LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Ta 88/15

3 Ca 974/14

(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Datum: 27.07.2015

Rechtsvorschriften: §§ 63, 68 GKG

Leitsatz:

Der Wert einer Ausgleichsklausel, mit der etwaige Schadensersatzansprüche der Arbeitgeberin im Vergleich ausgeschlossen worden sind, ist nach dem Haftungsrisiko zu bewerten, dem sich der Arbeitnehmer bei Fortführung des Verfahrens ausgesetzt sehen musste. In diesem Zusammenhang ist die bisherige Verfolgung von Schadensersatzansprüchen durch die Arbeitgeberin - bei behaupteten vom Arbeitnehmer zu verantworteten Geschäftsverlusten - von ausschlaggebender Bedeutung.

Beschluss:

Auf die Beschwerde der Beklagten wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg - vom 09.03.2015, Az.: 3 Ca 974/14, dahin abgeändert, dass ein überschießender Vergleichswert von EUR 17.744,40 festgesetzt wird.

Gründe:

I.

Der bei der Beklagten seit dem 01.09.2013 gegen ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von EUR 5.724,-- beschäftigte Kläger hat gegen die außerordentliche fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 01.12.2014 Kündigungsschutzklage erhoben.

Im Wege der Klageerweiterung hat sich der Kläger zudem gegen eine außerordentliche fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 23.12.2014 gewandt.

Im Gütetermin vom 16.01.2015 haben die Parteien folgenden widerruflichen Vergleich geschlossen:

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet aufgrund ordentlicher Arbeitgeberkündigung vom 01.12.2014 mit Ablauf des 31.03.2015. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die fristlose Kündigung vom 23.12.2014 gegenstandslos ist, die Beklagte leitet aus dieser Kündigung keine Rechte mehr her.
2. Der Kläger wird unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Es besteht Einigkeit, dass Urlaubsansprüche und etwaige Zeitguthaben in Natur eingebracht sind.
3. Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung ordnungsgemäß ab und zahlt den entsprechenden Nettobetrag an den Kläger aus.
4. Die Beklagte zahlt an den Kläger als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG 2.850,-- € brutto.
5. Der Kläger ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche einseitig vorzeitig zu beenden. Für diesen Fall erhöht sich die Abfindung nach Ziffer 4 um 75% der Bruttovergütung des Klägers zwischen dem Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens und dem 31.03.2015.
6. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen und zu übersenden, das sich auf die Leistung und das Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt und die Gesamtbewertung „gut“ aufweist. Der Kläger ist berechtigt, der Beklagten hierzu einen Entwurf zu unterbreiten, von welchem diese nur aus wichtigem Grund abweichen wird.
7. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger eine Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III unter Berücksichtigung dieses Vergleiches zu erteilen und zu übersenden.
8. Darüber hinaus hat keine Partei mehr gegen die andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, unabhängig davon, ob solche derzeit bekannt oder unbekannt sind und auf welchem Rechtsgrund sie beruhen mögen.
9. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
10. Dieser Vergleich wird rechtswirksam, wenn er nicht von einer der Parteien durch schriftliche Erklärung widerrufen wird, die bis spätestens 30.01.2015 beim Arbeitsgericht Bamberg – Kammer Coburg - eingegangen sein muss.

- 3 -

Die Beklagte hat diesen Vergleich unter Berufung auf Schadensersatzansprüche, die sie im Gütetermin bereits angesprochen hatte, widerrufen und sich nur zu einer vergleichsweisen Regelung ohne eine Abfindungszahlung von 2.850,-- € bereit erklärt.

Nach Zustimmung des Klägers hierzu wurde der Rechtsstreit durch feststellenden Beschluss des Erstgerichts gem. § 278 Abs. 6 ZPO beendet.

Das Erstgericht hat mit Beschluss vom 09.03.2015 den Streitwert für das Verfahren auf EUR 21.603,48 und für den Vergleich auf EUR 71.623,88 festgesetzt; als überschießender Vergleichswert wurden EUR 12.020,40 für die Freistellung, den Zeugnisanspruch und die Arbeitsbescheinigung sowie EUR 38.000,-- für die Ausgleichsklausel berücksichtigt.

Gegen den ihr am 11.03.2015 formlos zugeleiteten Streitwertbeschluss hat die Beklagte mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 02.04.2015 Beschwerde eingelegt, soweit hinsichtlich des diskutierten Schadensbetrages ein überschießender Vergleichswert in Höhe von EUR 38.000,-- festgesetzt worden ist.

Zur Begründung führt sie aus, wegen der geringen Aussicht auf Realisierung sei davon abgesehen worden, dem Kläger gegenüber Schadensersatzforderungen gerichtlich geltend zu machen.

Das Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg - hat mit Beschluss vom 02.07.2015 der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 68 Abs. 1 GKG, denn sie richtet sich gegen einen Beschluss, durch den der Wert für die Gerichtsgebühr gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist.

- 4 -

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt EUR 200,--, denn die einfache Gebührendifferenz beträgt bereits EUR 320,--.

Die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG.

2. Die Beschwerde der Beklagten ist sachlich begründet, soweit das Erstgericht einen überschießenden Vergleichswert von mehr als EUR 17.744,40 festgesetzt hat. Die vergleichsweise Regelung der Parteien, dass ihnen aus dem Arbeitsverhältnis keine wechselseitigen Ansprüche mehr zustehen, ist mit einem Betrag von EUR 5.724,-- (= 1 Bruttomonatseinkommen) ausreichend bewertet.

Der Vergleichsmehrwert für eine Schadenersatzansprüche ausschließende Ausgleichsklausel in einem Prozessvergleich bemisst sich danach, wie hoch das wirtschaftliche Interesse des Arbeitnehmers an der Aufnahme dieser Klausel in den Vergleich zu bemessen ist. Hierbei ist ganz entscheidend darauf abzustellen, mit welcher tatsächlichen Inanspruchnahme er durch den Arbeitgeber rechnen musste und welchem Haftungsrisiko er sich ausgesetzt gesehen hat. Die im Streitwertrecht ausschlaggebende wirtschaftliche Betrachtungsweise darf Zweifel an der Realisierung eines denkbaren Anspruchs des Arbeitgebers und dessen Realisierbarkeit nicht unberücksichtigt lassen. Die Gefahr der Verwirklichung einer Schadenersatzpflicht bzw. die Gefahr der ernstlichen und erfolgreichen Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber kann im Einzelfall sehr unterschiedlich sein. Insoweit ist auch auf das Verhalten der Schadenersatzgläubigerin vor Abschluss des Vergleiches abzustellen (vgl. LAG Nürnberg vom 01.03.2010 – 4 Ta 171/09; LAG Hamm vom 27.07.2007 – 6 Ta 357/07; zitiert in Juris).

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte im Vorfeld des gerichtlichen Vergleiches keine konkrete Schadenersatzforderung gegenüber dem Kläger erhoben. Sie hat lediglich die bei einzelnen vom Kläger zu betreuenden Baustellen eingetretenen Verluste mit EUR 38.000,-- errechnet und im Rahmen der Begründung der ausgesprochenen fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigungen vorgebracht.

Eine exakte Zuordnung von konkret ermittelten Schadensbeträgen zu einzelnen Hand-

lungsweisen des Klägers erfolgte ebenso wenig, wie eine diesbezügliche Darlegung einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungsweise des Klägers.

Bei Ermittlung eines realistischen Schadensrisikos des Klägers sind die von der Rechtsprechung entwickelten Haftungsobergrenzen nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung zu berücksichtigen. Dabei kann selbst bei einer grob fahrlässigen Schadensverursachung eine Haftungsobergrenze greifen, wenn im Hinblick auf den konkret eingetretenen Schaden und das Bruttomonatseinkommen des Arbeitnehmers ein grobes Missverhältnis festzustellen ist (vgl. LAG Hamm, aaO; BAG v. 15.11.2001 – 8 AZR 95/01- NZA 2002, S. 612).

Alleine berechnete Geschäftsverluste, die noch nicht als Schadensersatz gegenüber dem Kläger geltend gemacht worden sind, begründen für ihn noch kein konkret ermittelbares Haftungsrisiko. Dieses lässt sich vorliegend aus dem Umstand ersehen, dass aus Sicht der Beklagten ihre eventuellen Schadensersatzansprüche durch den Wegfall des im Vergleich zunächst vereinbarten Abfindungsbetrages von EUR 2.850,-- angemessen kompensiert worden sind.

Hieraus lässt sich für den Kläger allenfalls ein Haftungsrisiko in Höhe des doppelten Abfindungsbetrages ersehen, wenn von einer im Wege des Vergleichs gleichwertigen Kompromisslösung ausgegangen wird.

Insoweit stellt der Betrag von 1 Bruttomonatseinkommen eine realistische Größe der Schadensersatzpflicht dar, die der Kläger bei einer Fortsetzung des Kündigungsrechtsstreits und einer gerichtlichen Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch die Beklagte befürchten musste. Dieses wirtschaftliche Risiko begrenzt auch das wirtschaftliche Interesse, das der Kläger mit der Aufnahme der Ausgleichsklausel in den Vergleich verfolgt hat.

III.

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden alleine ergehen, § 78 Satz 3 ArbGG.

Für eine Kostenentscheidung bestand kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und eine Kostenerstattung nicht stattfindet, § 68 Abs. 3 GKG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben,
§§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG.

Nürnberg, den 27. Juli 2015

R o t h
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht