

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

5 Ta 114/15

12 Ca 3389/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 25.09.2015

Rechtsvorschriften: §§ 68 Abs. 1 GKG, 32 Abs. 1 und 2 RVG

Leitsatz:

Streitwertfestsetzung zu einer Freistellungsvereinbarung bzw. Vereinbarung über Ende des Amtes als Datenschutzbeauftragter.

Beschluss:

Auf die Beschwerde der Prozessvertreterin des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichtes Nürnberg in der Fassung der Nichtabhilfeentscheidung vom 31.08.2015, Az.: 12 Ca 3389/15 dahingehend abgeändert, dass ein überschießender Vergleichsstreitwert von EUR 11.099,27 festgesetzt wird.

Im Übrigen wird die weitergehende Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Der bei der Beklagten seit dem 01.04.2005 gegen ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von EUR 5.285,61 beschäftigte Kläger hat gegen die ordentliche Kündigung der Beklagten, ausgesprochen zum 31.10.2015, Kündigungsschutzklage erhoben. Im Wege der Klageerweiterung hat sich der Kläger gegen eine weitere ordentliche Kündigung der Beklagten zum 30.11.2015 gewandt. Im Gütetermin vom 29.07.2015 haben die Parteien folgenden widerruflichen Vergleich geschlossen:

- 2 -

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 08.06.2015 mit Ablauf des 31.10.2015.
2. Der Kläger bleibt unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Es besteht Einigkeit, dass Urlaubsansprüche und etwaige Zeitguthaben in Natur eingebracht sind. Es besteht weiterhin Einigkeit, dass die variable Vergütung monatlich 1.700,00 € brutto beträgt und darüber hinaus keine weiteren Ansprüche auf variable Vergütung bestehen.
3. Die Beklagte zahlt an den Kläger als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG 40.000,00 € (i.W.: vierzigtausend EURO) brutto.
4. Die beklagte Partei verpflichtet sich, der Klagepartei ein gutes Arbeitszeugnis auszustellen und zuzusenden, das sich auf die Leistungen und die Führung im Dienste erstreckt, in dem der Klagepartei in der Leistungsbeurteilung „stets zur vollen Zufriedenheit“ bescheinigt wird und in der Verhaltensbeurteilung „stets einwandfrei“ und das mit einer dementsprechenden Formel des Bedauerns, Dankes und der besten Wünsche für die Zukunft endet.
5. Der Kläger wird seinen Dienstwagen mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten abgeben.
6. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass es sich bei der Bestellung des Klägers zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten vom 30.03.2015 um eine freiwillige Bestellung handelt, die zum 31.10.2015 endet.
7. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger eine Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III unter Berücksichtigung dieses Vergleiches zu erteilen und zu übersenden.
8. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
9. Dieser Vergleich wird rechtswirksam, wenn er nicht von einer der Parteien durch schriftliche Erklärung widerrufen wird, die bis spätestens 12.08.2015 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen sein muss.

Der Vergleich wurde rechtswirksam. Das Erstgericht hat mit Beschluss vom 13.08.2015 den Streitwert für das Verfahren auf EUR 21.142,44 und für den Vergleich überschießend auf EUR 5.814,17 festgesetzt. Hierbei wurden berücksichtigt der Zeugnisanspruch mit

einem Bruttomonatsgehalt und die Arbeitsbescheinigung mit 10 % eines Monatsgehaltes. Gegen diesen Streitwertbeschluss hat die Prozessvertreterin der Klagepartei mit Schriftsatz vom 14.08.2015 sofortige Beschwerde eingelegt und beantragt, den überschießenden Vergleichsstreitwert auf EUR 16.385,39 festzusetzen.

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Freistellungsvereinbarung in Ziffer 2 des Vergleiches mit einem Bruttomonatsgehalt zu bewerten sei, da die Freistellung zunächst widerruflich durch den Arbeitgeber erfolgt sei und durch die vergleichsweise Vereinbarung die Ungewissheit darüber, ob die arbeitgeberseits erklärte Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, insbesondere auch unter Einbringung von Urlaubsansprüchen und Zeitguthaben, beseitigt worden sei. Weiter sei im Hinblick auf die Einigung in Ziffer 6 des Vergleiches bezüglich des Aufgabenbereiches als Datenschutzbeauftragter ebenfalls ein weiteres Bruttomonatsgehalt zu berücksichtigen, da auch hier die Ungewissheit beendet worden sei, wie lange der Kläger die Funktion als Datenschutzbeauftragter inne habe.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 31.08.2015 der Streitwertbeschwerde teilweise abgeholfen und den überschießenden Vergleichsstreitwert auf EUR 7.399,85 festgesetzt. Hierbei wurde für die Freistellungsvereinbarung ein Wert von 30 % eines Monatsverdienstes zusätzlich berücksichtigt.

Wegen 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. Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt EUR 200,--. Die Prozessbevollmächtigten des Klägers können gegen die gerichtliche Festsetzung aus eigenem Recht das Rechtsmittel der Beschwerde einlegen (§ 32 Abs. 2 Satz 1 RVG), da die gerichtliche Gebührenfestsetzung gemäß § 32 Abs. 1 RVG auch für die Gebühren des Rechtsanwaltes maßgebend ist.

2. Die Beschwerde ist teilweise begründet. Für die vereinbarte Freistellung in Ziffer 2 des Vergleiches ist ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von EUR 5.285,61 zu berücksichtigen. Es ergibt sich damit ein überschießender Vergleichswert von EUR 11.099,27.

- a) Die vergleichsweise Vereinbarung einer Freistellung unter Anrechnung noch offener Urlaubsansprüche und/oder offener Freistellungsansprüche aus einem eventuellen Arbeitszeitkonto ist nach allgemeinen Grundsätzen streitwerterhöhend zu berücksichtigen, soweit die Freistellung selbst oder die angerechneten Ansprüche zwischen den Parteien streitig gewesen sind oder über ihren Umfang Ungewissheit geherrscht haben, welche weiteren Streit wahrscheinlich machte (wie hier LAG Nürnberg 27.11.2003 – 9 Ta 154/03, siehe auch Ziffer I 22.1 des Streitwertkataloges für die Arbeitsgerichtsbarkeit). Insoweit hat das Arbeitsgericht zutreffend in seiner Nichtabhilfeentscheidung dargelegt, dass mit dieser vergleichweisen Einigung eine Berücksichtigung der Freistellungsvereinbarung beim überschießenden Vergleichsstreitwert zu erfolgen hat. Der Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit sieht für eine vereinbarte Freistellung statt der begehrten tatsächlichen Beschäftigung eine Berücksichtigung von einem Bruttomonatsgehalt vor. Die Freistellung ist das kontradiktorische Gegenteil der begehrten Ausübung der Arbeitstätigkeit und ist – sofern ein Beschäftigungsanspruch nicht schon in der Wertfestsetzung berücksichtigt ist – entsprechend zu bewerten. Eine Reduzierung der hierfür vorgesehenen Berücksichtigung mit einem Bruttomonatsgehalt ist nur dann veranlasst, wenn die Freistellung kürzer als ein Monat ist. In diesem Fall wäre sie anteilig zu kürzen.

Die Beschwerde erwies sich daher in diesem Punkt als begründet.

- b) Die Beschwerde erweist sich jedoch als unbegründet, soweit auch für die Vereinbarung in Ziffer 6 des Vergleiches ein zusätzlicher Vergleichsmehrwert verlangt wird. Das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass die Frage, ob der Kläger als betrieblicher Datenschutzbeauftragter einen besonderen Kündigungsschutz genießt oder nicht, als Gegenstand der Kündigungsschutzklage mit der diesbezüglichen Streitwertfestsetzung schon berücksichtigt ist. Soweit sich die Beschwerdeführerin auf den Standpunkt stellt, dass durch die vergleichsweise Rege-

- 5 -

lung die Ungewissheit darüber, wie lange der Kläger die Funktion als Datenschutzbeauftragter inne hat, beseitigt worden ist, ist darauf hinzuweisen, dass mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle betrieblich übertragenen Funktionen enden, es sei denn die Parteien treffen diesbezüglich eine andere Vereinbarung. Im streitgegenständlichen Fall haben die beiden Parteien lediglich deklaratorisch vereinbart, dass mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch das Amt als betrieblicher Datenschutzbeauftragter endet. Insoweit ist diese Regelung wertmäßig durch die Bewertung der Kündigungsschutzklage bzw. auch der Beschäftigung ausreichend berücksichtigt.

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 keine Kostenerstattung 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).

N ö t h
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht