
Datum: 18.03.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 4 Ta 49/16
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2016:0318.4TA49.16.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 9 Ca 5300/15
Schlagworte: Streitwert, Mehrwert eines Vergleichs
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Bei dem Begriff der „Ungewissheit“ im Sinne von II. 22.1 des Streitwertkatalogs ist darauf abzustellen, mit welcher Wahrscheinlichkeit noch künftige Forderungen auftreten können und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie strittig sein werden. Nicht mit einer solchen Ungewissheit zu verwechseln ist das bloße „Titulierungsinteresse“ für eine unstrittige Forderung.

Tenor:

Die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten des Klägers gegen den Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 24.02.2015 - 9 Ca 5300/15 - wird zurückgewiesen.

Gründe

I. Es ist zunächst zum Grundsätzlichen darauf hinzuweisen, dass der Wert eines Vergleichs sich aus dem Wert der rechtshängigen und nicht rechtshängigen Ansprüche ergibt, die erledigt werden, und nicht aus dem Wert dessen, was die Parteien durch den Vergleich erlangen oder welche Leistungen sie zum Zwecke der Erledigung der Streitpunkte übernehmen (vgl. Zöller/Herget § 3 ZPO Rn. 16 Stichwort „Vergleich“). Der Streitwert eines Vergleiches ist – anders ausgedrückt – gleichbedeutend mit dem Wert der Streitgegenstände, die durch den Vergleich beigelegt werden. Er ist nicht gleichbedeutend mit dem Wert der Leistungen, die sich die Parteien im Wege des gegenseitigen nachgebens wechselseitig

versprechen (vgl. *Wenzel*/Anmerkung zu LAG Köln vom 27.07.1995 – AR-Blattei ES 160.113 Nr. 199). Diese Grundsätze und ihre Auswirkungen auf verschiedene, oft diskutierte Vergleichsmehrwerte wurden grundlegend in der Entscheidung der erkennenden Kammer vom 03.03.2009 (4 Ta 467/08, NZA-RR 2009, 503 bis 505) ausgeführt.

Im Beschluss der erkennenden Kammer vom 15.05.2009 (4 Ta 88/09 – NRWE) wurde dieses im Anschluss an eine Entscheidung des LAG Hamm vom 27.07.2007 (6 Ta 357/07, juris) dahingehend ergänzt, dass in einem Prozessvergleich über die Erledigung streitgegenständlicher und nicht streitgegenständlicher Ansprüche hinaus auch die Ungewissheit über künftige Ansprüche, z. B. über Schadensersatzansprüche, beseitigt werden kann. Auch dieses letztere kann zu einem Mehrwert führen. Dabei ist indes der sozialpolitische Zweck des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG zu beachten. 3

Bei dem Begriff der „Ungewissheit“ im vorgenannten Sinne ist darauf abzustellen, nach welcher Wahrscheinlichkeit noch künftige Forderungen auftreten können und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie strittig sein werden. Unter diesem Gesichtspunkt ist etwa die Regelung der Beurteilung von Leistung und Führung für ein noch zu erteilenden Zeugnis üblicherweise als eine solche Beseitigung einer Ungewissheit anzusehen und mit einem entsprechend Mehrwert zu bewerten (vgl. dazu den bereits zitierten Beschluss vom 15.05.2009 – 4 Ta 88/09, ferner den Beschluss der erkennenden Kammer vom 23.12.2010 – 4 Ta 436/10, NRWE). 4

Im vorgenannten Sinne ist auch der Streitwertkatalog in der Fassung vom 09.07.2014 (Gliederungspunkt II 22.1) zu verstehen („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.“). Nicht mit einer solchen Ungewissheit zu verwechseln ist das bloße „Titulierungsinteresse“ für eine unstreitige Forderung, das nach den oben dargestellten Grundsätzen nicht werterhöhend sein kann. 5

II. Danach gilt für den vorliegenden Fall: 6

1. Die Parteien stritten entsprechend den Klageanträgen zu 1. und 2. aus der Klageschrift darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis durch die von dem Beklagten ausgesprochene Kündigung vom 30.06.2015 zum 31.07.2015 aufgelöst wurde, und über einen mit dem Antrag zu 2. geltend gemachten Zahlungsanspruch in Höhe von 3.400,00 € (Restgehalt für Mai und Juni 2015). Sie stritten darüber hinaus auf Grund der Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 18.08.2015 über die Herausgabe der Entgeltbescheinigung zur Vorlage bei der Krankenkasse. Diesen Anspruch hat das Arbeitsgericht ebenso beim Verfahrensstreitwert berücksichtigt wie die geltend gemachten Gehaltsansprüche, die nicht von der Wirksamkeit der Kündigung abhingen. 7

Das Arbeitsgericht hat den Anspruch auf die Entgeltbescheinigung mit 150,00 € bewertet. Dieses entspricht zwar nicht exakt der Regelung unter I. 7.1 des Streitwertkataloges (10 % einer Monatsvergütung pro Arbeitspapier), ist aber unbedeutend, weil die Differenz von 70,00 € (10 % von 2.200,00 = 220,00) bei einem auf 10.150,00 € festgesetzten Streitwert sich nach der Tabelle zu § 13 RVG gebührenmäßig nicht auswirkt. 8

II. Das Arbeitsgericht hat als Mehrwert des Vergleichs zutreffend die Regelung des Inhalts des Zeugnisses mit einem Gehalt (2.200,00 €) berücksichtigt. Auch nach Addition dieses Betrages zum Verfahrenswert (12.350,00 € als Vergleichswert) wirkt sich eine Erhöhung der Bewertung des Antrags zu 3. um 70,00 € gebührenmäßig nicht aus. 9

III.	Mit seiner Beschwerde begehrt der Prozessbevollmächtigte des Klägers indes noch die Berücksichtigung als Mehrwert des Vergleichs von folgenden Vergleichsregelungen:	10
-	Herausgabe der Gehaltsabrechnungen für die Jahre 2014 und 2015	11
-	Arbeitgeberbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt gemäß § 312 SGB III	12
-	Herausgabe Sozialversicherungsnachweis	13
-	Herausgabe Lohnsteuerbescheinigungen 2014 und 2015	14
-	Urlaubsabgeltung in Höhe von 2.400,00 € brutto.	15
	Es lässt sich aber nach dem Akteninhalt nicht feststellen, dass es sich insoweit um Ansprüche gehandelt hätte, die gerichtlich oder außergerichtlich strittig waren oder über deren Berechtigung zwischen den Parteien eine streitträchtige Ungewissheit bestand, die beseitigt worden wäre:	16
	Dass der Arbeitgeber Gehaltsabrechnungen zu erteilen hat, den Sozialversicherungsnachweis herauszugeben hat und Lohnsteuerbescheinigungen sowie die Arbeitgeberbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt gemäß § 312 SGB III zu erteilen hat, entspricht nicht nur gesetzlichen Vorschriften sondern ist regelmäßig jedem Arbeitgeber geläufig.	17
	Auch dass Urlaub abzugelten ist, ist zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Gemeingut. Dass die Höhe der Urlaubsansprüche streitig gewesen wäre, ist ebenfalls nicht ersichtlich.	18
	Das Arbeitsgericht hat daher im Ergebnis zu Recht einen Mehrwert für die mit der Beschwerde verfolgten Punkten nicht angesetzt.	19
	Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.	20