

---

**Datum:** 03.01.2023  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 3. Kammer  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 3 Ta 140/22  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2023:0103.3TA140.22.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Köln, 19 Ca 3536/22  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**  
Streitwertbeschwerde (kein Vergleichsmehrwert für nicht konkret streitige Überstunden, die lediglich als "Druckmittel" für Vergleichsverhandlungen angeführt werden)

---

**Tenor:**  
Die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten der Beklagten gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 13.09.2022 – 19 Ca 3536/22 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

---

**Gründe:** 1

I. Die Parteien haben in der Hauptsache über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen, arbeitgeberseitigen Kündigung gestritten. 2

Im Gütetermin haben die Parteien folgenden Vergleich geschlossen: 3

„1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten aufgrund der arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigung vom 22.06.2022 aus betriebsbedingten Gründen zum 31.08.2022 sein Ende findet. 4

- 2. Zum Ausgleich des Verlustes des Arbeitsplatzes und des sozialen Besitzstandes erhält der Kläger eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 3.000,00 € brutto. 56

- 3. Der Kläger bleibt seit dem 01.08.2022 unter Anrechnung seiner noch ausstehenden Urlaubstage und Überstunden unwiderruflich bis zum 31. August 2022 von seiner Leistungsverpflichtung freigestellt. Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtlicher dem Kläger zustehenden Urlaub in natura gewährt und genommen wurde. 7
  - 4. Der Kläger erhält ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis, welches eine Bedauerns- und Dankesformel enthält, mit der Note „gut“. 8
  - 5. Die Beklagte wird dem Kläger die üblichen Arbeitspapiere, so insbesondere eine Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III nach Maßgabe der Regelungen dieses Vergleichs erteilen. 9
  - 6. Die Parteien sind sich darüber Einig, dass sämtliche Ansprüche aus und in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis, gleich aus welchen Rechtsgrund, mit Erfüllung der Verpflichtungen aus diesem Vergleich erledigt sind. 10
  - 7. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.“ 11
- Mit Beschluss vom 13.09.2022 hat das Arbeitsgericht den Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit gemäß § 33 RVG für das Verfahren auf 5.040 EUR und für den Vergleich auf 7.296 EUR festgesetzt. Den Vergleichsmehrwert hat es dabei mit der qualifizierten Zeugnisregelung in Ziffer 4 des Vergleichs sowie Miterledigung von abzugelenden Überstunden in Höhe von 576 EUR durch die Erledigungsklausel in Ziffer 6 des Vergleichs begründet. 12
- Gegen diesen ihm am 27.09.2022 zugestellten Beschluss hat der Prozessbevollmächtigte der Beklagten am selben Tag im eigenen Namen Beschwerde eingelegt und beantragt, den Vergleichsstreitwert auf 13.632 EUR festzusetzen. Zur Begründung führt er an, für die streitige Überstundenabgeltung sei ein Betrag in Höhe von 6.912 EUR anzusetzen. 13
- Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde mit Beschluss vom 29.09.2022 nicht abgeholfen und hat sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. 14
- Im Rahmen der ihm vom Beschwerdegericht eingeräumten Möglichkeit zur schriftsätzlichen Stellungnahme hält der Prozessbevollmächtigte der Beklagten an seiner Auffassung fest und meint weiterhin, das Prozessrisiko wegen der Überstunden habe weit mehr als 576 EUR betragen, da zu keinem Zeitpunkt während der Vergleichsverhandlungen offen gelegt worden sei, dass die Überstundenvergütung nur für den Zeitraum der vertraglichen Ausschlussfrist streitig gewesen sei. 15
- II.1. Die nach § 33 Abs. 3 RVG statthafte sowie form- und fristgerecht eingelegte Beschwerde ist zulässig. 16
2. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Die erstinstanzliche Streitwertfestsetzung ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. 17
- a) Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten wendet sich mit seiner Beschwerde gegen die Festsetzung des Gegenstandswerts für den gerichtlich festgestellten Vergleich in Höhe von 7.296 EUR und macht stattdessen eine Festsetzung in Höhe von 13.632 EUR, mithin also einen weitergehenden Vergleichsmehrwert in Höhe von 6.912 EUR geltend. 18

b) Seine Einwände vermögen einen höheren Vergleichsmehrwert nicht zu begründen. Denn nach dem eigenen Vortrag des Prozessbevollmächtigten der Beklagten hat der Kläger auch außergerichtlich zu keinem Zeitpunkt einen Zahlungsanspruch für in der Vergangenheit geleistete Überstunden gefordert. Eine konkrete Überstundenabgeltungsforderung war damit zu keinem Zeitpunkt im Raum. Er hat vielmehr vermeintlich geleistete Überstunden lediglich als „Druckmittel“ im Rahmen der Vergleichsverhandlungen genutzt, um einen auszuhandelnden Abfindungsbetrag in die Höhe zu treiben. Eine im Vergleich in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 KSchG vereinbarte Abfindung führt regelmäßig nicht zu einer Streitwerterhöhung (vgl. Streitwertkatalog Nr. 1). Letztlich haben die Parteien allein um die Höhe der Abfindung gestritten. Vor diesem Hintergrund erscheint es bereits bedenklich, die Überstunden überhaupt streitwerterhöhend zu berücksichtigen. Mangels diesbezüglicher Beschwerde kann diese Rechtsfrage aber dahingestellt bleiben. Das Gleiche gilt für die Frage, ob die arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist zu einer wertmäßigen Begrenzung des Vergleichsmehrwerts führen kann.

3. Nach allem bleibt es damit bei der erstinstanzlichen Streitwertfestsetzung. Die Kostenentscheidung beruht auf einer entsprechenden Anwendung von § 97 Abs. 1 ZPO.

20