

Titel:

Streitwert für Auskunftsklage nach Art. 15 DS-GVO bei Antrag auf Auskunft und Erteilung von Kopien

Normenketten:

DSG-VO Art. 15 Abs. 1, Abs. 3

GewO § 109

RVG § 33

GKG § 48 Abs. 2

Leitsätze:

1. Der Antrag auf Erteilung einer Kopie personenbezogener Daten wird neben dem Auskunftsanspruch über personenbezogene Daten nicht gesondert bewertet. Es handelt sich nicht um ein anderes Recht als der Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO. (Rn. 41)

2. Die Einigung auf die Erteilung eines qualifizierten Zwischen- und Endzeugnisses mit inhaltlicher Festlegung führt regelmäßig nicht zur einer Erhöhung des Vergleichswerts, wenn die Erteilung eines qualifizierten (Zwischen-) Zeugnisses bereits Gegenstand der Klage ist. (Rn. 50 – 53)

1. Beim Antrag auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO handelt sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit iSv § 48 Abs. 2 GKG (Bestätigung von LAG München BeckRS 2023, 23227 Rn. 15). (Rn. 40) (redaktioneller Leitsatz)

2. Neben dem Auskunftsanspruch ist der Antrag auf Kopie personenbezogener Daten nicht gesondert zu bewerten. Art. 15 Abs. 3 DS-GVO legt lediglich die praktischen Modalitäten für die Erfüllung der dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen nach Art. 15 Abs. 1 DV-GVO obliegenden Verpflichtung fest. Art. 15 DS-GVO kann daher nicht so ausgelegt werden, dass er in seinem Abs. 3 S. 1 ein anderes Recht als das in seinem Abs. 1 vorgesehene gewährt (vgl. EuGH BeckEuRS 2023, 761329 Rn. 31 ff.; s. auch LAG Schleswig-Holstein BeckRS 2024, 29082 Rn. 31 ff.). (Rn. 41) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Gegenstandswert, Streitwert, Vergleichsmehrwert, Auskunftsanspruch über personenbezogene Daten, Kopie personenbezogener Daten, Zeugniserteilung, Weiterbeschäftigungsantrag, Inflationsausgleichsprämie

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 03.08.2023 – 3 Ca 6062/23

Tenor

Auf die Beschwerde des Klägerinvertreters und unter ihrer gebührenpflichtigen Zurückweisung im Übrigen wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 03.08.2023 – 3 Ca 6062/23 – teilweise abgeändert und wie folgt gefasst:

Der Gegenstandswert für den Vergleich war auf 32.390,74 € unter Berücksichtigung eines Vergleichsmehrwerts von 16.818,74 € festzusetzen.

Der Klägerinvertreter hat die Gebühr nach Nr. 8614 der Anlage 1 zum GKG zu tragen.

Gründe

I.

1

Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin begehrt im Beschwerdeverfahren die Festsetzung eines höheren Gegenstandswerts für den Vergleich und den Vergleichsmehrwert zur Berechnung seiner Anwaltsgebühren.

2

Die Parteien stritten im Ausgangsverfahren über einen Kündigungsschutzantrag, allgemeinen Feststellungsantrag, Zwischenzeugniserteilungsantrag sowie über einen Weiterbeschäftigungsantrag, der mit der Formulierung „Sollte die Beklagten im Güetermin nicht zu Protokoll des Gerichtes erklären, dass...“, eingeleitet worden war. Unter Aufhebung des Güetermins stellte das Arbeitsgericht gem. § 278 Abs. 6 ZPO einen Vergleich fest, für dessen Inhalt auf Bl. 50 ff. d. A. Bezug genommen wird.

3

Auf Antrag des Klägerinvertreters hat das Arbeitsgericht München durch Beschluss vom 03.08.2023 – 3 Ca 6062/23 – den Streitwert auf 19.465,00 € und den überschießenden Vergleichsmehrwert auf 34.011,74 € festgesetzt. Für die Aufschlüsselung des Vergleichsmehrwerts wird auf Bl. 63 d. A. Bezug genommen. Der Beschluss enthielt keine Rechtsmittelbelehrung.

4

Am 09.08.2023 hat der Klägerinvertreter im eigenen Namen Beschwerde eingelegt; der Gegenstandswert für den Vergleich sei auf insgesamt 78.049,74 € bei einem Vergleichsmehrwert von 58.584,74 € festzusetzen.

5

Die Regelung in Ziff. 9 des Vergleichs zur Auskunft und zur Übersendung von Kopien nach der DSGVO sei gem. § 23 Abs. 3 S. 2 HS 2 RVG iHv jeweils 5.000,00 € anzunehmen. Es hätten wirtschaftliche und ideelle Interessen der Klägerin an den Auskünften bestanden, da zwischen den Parteien das von der Beklagten ausgeübte Mobbing sowie der Inhalt des Zeugnisses und dessen Bewertung streitig gewesen sei.

6

Ziff. 12 des Vergleichs – Verschwiegenheitspflicht – sei streitig gewesen. Die Beklagte habe behauptet, dass eine solche „von allen vertraulichen Angelegenheiten“ bestehe, während die Klägerin in den Verhandlungen auf die Verschwiegenheitspflicht nach dem GeschGehG hingewiesen habe. Dies sei ein Streit über den Umfang der Verschwiegenheitspflicht und mit einem Bruttomonatsgehalt festzusetzen.

7

Die in Ziff. 13 und 14 geregelten Erteilungen eines Zwischen- und Endzeugnisses seien mit jeweils einem Bruttomonatsgehalt zu bewerten. Es lägen getrennte Streitgegenstände vor, die sich auch vom Zwischenzeugniserteilungsantrag unterschieden. Es sei die Bewertung, die Frage, ob eine Hol- oder Bringschuld vorläge, wer die Unterschrift leisten müsse und der Anspruch auf eine Dankes-, Bedauerns- und Schlussklausel geregelt worden. Die Leistung der Klägerin sei streitig gewesen, insbesondere im Hinblick auf die beiden Abmahnungen. Die Beklagte habe nur befriedigende Leistungen behauptet.

8

Die in Ziff. 16 des Vergleichs geregelte Übersendung der Arbeitsbescheinigung sei mit mindestens einem Bruttomonatsgehalt zu bewerten, weil damit eine Sperrzeit vermieden worden sei.

9

Die in Ziff. 18 des Vergleichs geregelte Rücknahme des Widerspruchs gegen den Zustimmungsbescheid des Inklusionsamts sei mit dem Hilfwert iHv 5.000,00 € zu bewerten.

10

Ausweislich Ziff. 19 des Vergleichs, seien von der Klägerin Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche wegen Mobblings geltend gemacht worden seien. Mangels der Möglichkeit der Bezifferung seien diese mit dem beantragten Hilfwert iHv 5.000,00 € festzusetzen.

11

Durch Beschluss vom 09.08.2023 hat das Arbeitsgericht München der Beschwerde des Klägerinvertreters teilweise abgeholfen und den überschießenden Vergleichsmehrwert auf 34.511,74 € festgesetzt. Im Übrigen hat es die Beschwerde dem Landesarbeitsgericht München zur Entscheidung vorgelegt.

12

Im Rahmen der Beschwerde ergänzt der Klägerinvertreter seine Begründung dahin, dass Ziff. 4 des Vergleichs – Bonuszahlungen – mit 2.800,00 € zu bewerten seien, da sie in dieser Höhe streitig gewesen seien.

13

Bzgl. der Bewertung der Ziff. 9 des Vergleichs – DSGVO – sei die Rechtsprechung sowie das wirtschaftliche und ideelle Interesse der Klägerin, insbesondere aufgrund des Mobblings durch die Beklagte, zu berücksichtigen.

14

Bzgl. der Verschwiegenheitsverpflichtung – Ziff. 12 des Vergleichs – habe ein Streit vorgelegen. Selbst nach der Rechtsprechung der Beschwerdekammer sei ein Bruttomonatsgehalt anzunehmen. Der Streitwertkatalog schlage ein Bruttomonatsgehalt vor. Insgesamt seien daher zwei weitere Bruttomonatsgehälter, hilfsweise ein Bruttomonatsgehalt, anzunehmen.

15

Im Rahmen der Ziff. 19 des Vergleichs seien die Schadensersatzansprüche wegen Mobbing pauschal iHd Hilfwert zu berücksichtigen. Da das Mobbing noch andauert habe, habe ein konkreter Betrag nicht genannt werden können.

16

Im Übrigen wird für das weitere Vorbringen des Beschwerdeführers auf den Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen.

II.

17

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

18

1. Die Beschwerde ist nach § 33 Abs. 3 S. 1 RVG statthaft. Die Gegenstandswertfestsetzung im Urteilsverfahren richtet sich im Fall des Vergleichsabschlusses nach § 33 RVG. Dies folgt aus dem Wortlaut des § 33 Abs. 1 RVG, dem Willen des Gesetzgebers und dem Sinn und Zweck des in § 33 RVG geregelten Verfahrens der „Wertfestsetzung für die Rechtsanwaltsgebühren“ (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 39 ff.).

19

2. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt worden, § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG. Der Beschwerdewert ist erreicht, § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG.

20

3. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Der Gegenstandswert für den Vergleich war auf 32.890,74 € unter Berücksichtigung eines Vergleichsmehrwerts von 17.318,74 € festzusetzen.

21

a) Die seit dem 01.06.2023 für Gegenstands- und Streitwertbeschwerden zuständige Kammer gibt die von ihr bisher vertretene Auffassung ausdrücklich auf, dass die Entscheidung des Erstgerichts vom Beschwerdegericht nur auf Ermessensfehler zu überprüfen ist und das Beschwerdegericht keine eigene hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 50 f.).

22

b) Die Beschwerdekammer folgt im Interesse der bundesweiten Vereinheitlichung der Rechtsprechung zur Wertfestsetzung und damit verbunden im Interesse der Rechtssicherheit und -klarheit bei bestimmten typischen Fallkonstellationen den Vorschlägen der auf Ebene der Landesarbeitsgerichte eingerichteten Streitwertkommission, die im jeweils aktuellen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichte niedergelegt sind, derzeit in der Fassung vom 09.02.2018 (im Folgenden: Streitwertkatalog 2018, abgedruckt in NZA 2018, 497 ff.; ebenso LAG Nürnberg, Beschluss vom 30.07.2014 – 4 Ta 83/14 – Rn. 18 und Beschluss vom 29.07.2021 – 2 Ta 72/21 – Rn. 9; LAG Hessen, Beschluss vom 04.12.2015 – 1 Ta 280/15 – Rn. 7 m.w.Nachw.; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 09.02.2016 – 5 Ta 264/15 – Rn. 4; LAG Hamburg, Beschluss vom 20.5.2016 – 5 Ta 7/16 – Rn. 10; LAG Sachsen, Beschluss vom 28.10.2013 – 4 Ta 172/13 (2) unter II. 1 der Gründe, LAG Hamm Beschluss vom 26.10.2022 – 8 Ta 198/22 – Rn. 11; LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 52 f.). Dabei wird nicht verkannt, dass der Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichte nicht bindend ist.

23

c) Der Gegenstandswert der durch den Vergleich erledigten Streitgegenstände des gerichtlichen Verfahrens war auf 15.572,00 € festzusetzen.

24

aa) Durch den Vergleich erledigte sich der mit drei Monatsvergütungen zu bewertende Kündigungsschutzantrag und der Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses, der mit einer Monatsvergütung zu bewerten ist. Unstreitig betrug die Monatsvergütung 3.893,00 €. Vier Monatsvergütungen ergeben den o.g. Wert von 15.572,00 €.

25

bb) Der allgemeine Feststellungsantrag, der im Anschluss an den Kündigungsschutzantrag gestellt ist, war nicht zusätzlich zu bewerten (Ziff. I. 17.2 des Streitwertkatalogs 2018).

26

cc) Der zu V. formulierte Weiterbeschäftigungsantrag hat den Vergleichswert nicht erhöht. Mangels Rechtshängigkeit wurde der Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin durch den Vergleich nicht erledigt. Denn wird einem in der Klageschrift als Weiterbeschäftigungsantrag formulierten Antrag die Passage „Sollte die beklagte Partei im Gutetermin nicht zu Protokoll des Gerichts erklären, dass sie die klägerische Partei weiterbeschäftigen wird, sofern ein der Klage stattgebendes Urteil ergeht, stellen wir folgenden weiteren Antrag:“ vorangestellt, ist im Regelfall davon auszugehen, dass der Antrag nur angedroht, aber nicht rechtshängig gemacht werden soll (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 61).

27

d) Der Gegenstandswert für den Mehrvergleich war auf 16.818,74 € festzusetzen.

28

aa) Eine Einigungsgebühr für die anwaltliche Tätigkeit fällt gem. Nr. 1000 VV RVG (Anlage 1 zu § 2 Abs. 2 RVG) für die Mitwirkung beim Abschluss eines Vertrages an, durch den der Streit oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird. Dem tragen die Regelungen für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts in Ziffer I Nr. 25.1 des Streitwertkatalogs 2018 Rechnung, wonach ein Vergleichsmehrwert anfällt, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Dabei muss gerade über die Frage eines Anspruchs oder Rechts in Bezug auf die jeweilige Regelung zwischen den Parteien Streit und/oder Ungewissheit bestanden haben; keine Werterhöhung tritt ein, wenn es sich lediglich um eine Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits handelt. Abzustellen ist auf die Umstände zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses.

29

Der Mehrwert des Vergleichs bestimmt sich daher allein danach, worüber – und nicht worauf – sich die Parteien verglichen haben (vgl. Schneider/Volpert/Fölsch, Gesamtes Kostenrecht, 3. Auf. 2021, § 3 ZPO Rn. 230). Einer etwa entgegenstehenden Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts München (Beschluss vom 09.02.2018 – 7 Ta 55/17 –) schließt sich die nunmehr zuständige Beschwerdekammer nicht an.

30

Es ist im Tenor des Wertfestsetzungsbeschlusses klarzustellen, welchen Wert der Mehrvergleich hat, da dies für die Berechnung der anwaltlichen Gebühren maßgebend ist (vgl. Anm. N. Schneider zu LAG München, Beschluss vom 15.02.2023 – 11 Ta 28/23 – in NZA-RR 2023, 210 ff mit instruktivem Abrechnungsbeispiel eines in einem Kündigungsschutzprozess geschlossenen Mehrvergleichs).

31

bb) Der Wert des Mehrvergleichs begründet sich im Einzelnen wie folgt:

32

(1) Die in Ziff. 2 des Vergleichs vereinbarte unwiderrufliche Freistellung von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung ist wertmäßig nicht zu berücksichtigen. Nach Ziff. I Nr. 25.1.4 Streitwertkatalog wird die Freistellungsvereinbarung nur dann mit bis zu einer Monatsvergütung (unter Anrechnung des Werts einer Beschäftigungs- oder Weiterbeschäftigungsklage) bewertet, wenn eine Partei sich eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt hat. Der Klägerinverterter hat demgegenüber nur pauschal behauptet, dass die Freistellung streitig war. Konkrete Umstände, die eine Bewertung dieser Frage als streitig oder ungewiss ermöglicht hätten, sind nicht

vorgetragen worden. Die Freistellungsvereinbarung stellt sich deshalb nur als Teil der Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits dar, die nicht zu einem Vergleichsmehrwert führt (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 11.10.2021 – 2 Ta 80/21 – Rn. 19).

33

Eines gesonderten Hinweises auf die diesbezüglichen Anforderungen des Streitwertkatalogs 2018 bedurfte es nicht. Dem Klägerinvertreter ist als Beschwerdeführer in anderen Verfahren bekannt, dass sich die Rechtsprechung der Beschwerdekammer im Grundsatz nach ihm richtet (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 52).

34

(2) Die in Ziff. 3 des Vergleichs bestimmte Abrechnung und Auszahlung von Gehältern ist zu Recht mangels Vollstreckbarkeit nicht gesondert bewertet worden.

35

(3) Die in Ziff. 4 des Vergleichs getroffene Vereinbarung betreffend Bonuszahlungen ist nicht zu berücksichtigen. Es ist nicht erkennbar, dass dieser Anspruch streitig war.

36

Ausweislich des Schreibens des Klägerinvertreters vom 28.02.2023 hat die Klägerin Anspruch auf Zahlung eines Bonus von zweimal jährlich 1.050,00 € brutto, und zwar für den Zeitraum September bis Februar des Folgejahres und März bis August des laufenden Jahres. Mit o.g. Schreiben wurde vor seiner Fälligkeit der Anspruch iHv 1.050,00 € für September 2022 bis Februar 2023 geltend gemacht (vgl. Formulierung: „was nun fällig wird“). Dieser Anspruch war nicht mehr Gegenstand von Ziff. 4 des Vergleichs. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die für September 2022 bis Februar 2023 geschuldete Zahlung von 1.050,00 € erfüllt und deshalb im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses nicht streitig war. Aber auch für die Zahlungen, die im September 2023 bzw. Dezember 2023 fällig wurden, ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass insoweit ein Streit der Parteien bestand. Die Beklagte hatte ja den ersten Bonus 2022 geleistet.

37

(4) Soweit Ziff. 5 des Vergleichs die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie vorsah, ist die Regelung mit 3.000,00 € zu bewerten. Sie war streitig, wie das Schreiben des Klägerinvertreters vom 28.02.2023 belegt.

38

(5) Für Ziff. 1, 6, 7 und 8 des Vergleichs ist kein Wert angesetzt worden; hiergegen wendet sich die Beschwerde auch nicht.

39

(6) Ziff. 9 des Vergleichs ist mit 500,00 € zu bewerten.

40

Der dort geregelte Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO ist als nichtvermögensrechtliche Streitigkeit im Sinne von § 48 Abs. 2 GKG mit 500,00 € zu bewerten (vgl. ausführlich LAG München, Beschluss vom 02.08.2023 – 3 Ta 142/23 –). Der Hinweis des Klägerevertreters auf die erheblichen wirtschaftlichen und ideellen Interessen der Klagepartei vor dem Hintergrund des Mobbing und der Zeugniserteilung vermögen eine höhere Wertfestsetzung nicht zu rechtfertigen. Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO dient dem Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten (vgl. BVerwG, Urteil vom 16.9.2020 – 6 C 10/19 – Rn. 19 und Erwägungsgrund 63 DS-GVO) und deshalb seiner Natur nach nicht dazu, Schadensersatz- oder sonstige Ansprüche zu begründen. Soweit die Auskunft über personenbezogene Daten auch Erkenntnisse und Indizien hervorbringt, die der Geltendmachung sonstiger arbeitsvertraglicher Ansprüche dienen, handelt es sich um einen bloß zufälligen Nebeneffekt, der nicht werterhöhend zu berücksichtigen ist (vgl. OLG Köln, Beschluss vom 03.09.2019 – 20 W 10/18 – Rn. 5; LAG München, Beschluss vom 02.08.2023 – 3 Ta 142/23 – Rn. 21).

41

Neben dem Auskunftsanspruch ist der Antrag auf Kopie personenbezogener Daten nicht gesondert zu bewerten. Art. 15 Abs. 3 DS-GVO legt lediglich die praktischen Modalitäten für die Erfüllung der dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen nach Art. 15 Abs. 1 DV-GVO obliegenden Verpflichtung fest. Art. 15 DS-GVO kann daher nicht so ausgelegt werden, dass er in seinem Abs. 3 S. 1 ein anderes Recht als das in

seinem Abs. 1 vorgesehene gewährt (vgl. EuGH, Urteil vom 04.05.2023 – C-487/21- Rn. 31 ff. d. A.). An einer hiervon abweichenden Rechtsprechung der Beschwerdekammer wird nicht festgehalten.

42

Der in Ziff. 9 des Vergleichs weiter geregelte Verzicht der Klägerin auf etwaige Schadensersatzansprüche, insbesondere auch auf den von ihr geltend gemachten Schadensersatzanspruch gem. Art. 82 DS-GVO ist nicht zu bewerten. Dieser Anspruch ist seitens der Klägerin nicht geltend gemacht worden und war deshalb zwischen den Parteien nicht streitig.

43

Im Schreiben vom 28.02.2023 hat sich die Klägerin die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bei verspäteter oder unvollständiger Auskunft als auch bei fehlender oder nicht vollständiger Herausgabe der Fotokopien lediglich vorbehalten. Weiteres ist nicht vorgetragen worden. Die Einigung der Parteien in Ziff. 9 des Vergleichs, dass die Ansprüche auf Informations- und Kopiererteilung „erfüllt“ sind, spricht zudem gegen einen datenrechtlichen Verstoß der Beklagten.

44

(7) Die in Ziff. 10 des Vergleichs geregelte Entfernung zweier Abmahnung ist mit zwei Monatsvergütungen, d.h. 7.785,00 € festzusetzen. Es handelte sich nicht um eine bloße Abwicklungsregelung. Die Vereinbarung hatte zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses am 17.07.2023 durchaus noch einen Sinn, da das Arbeitsverhältnis erst am 31.12.2023 und damit mehr als fünf Monate nach Abschluss des Vergleichs enden sollte.

45

(8) Für Ziff. 11 des Vergleichs ist kein Wert angesetzt worden; hiergegen wendet sich die Beschwerde auch nicht.

46

(9) Für die in Ziff. 12 des Vergleichs geregelte Verschwiegenheitsverpflichtung war kein Wert anzusetzen. Es ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass die Frage der Verschwiegenheit im hiesigen Verfahren zwischen den Parteien streitig war. Selbst wenn die Beklagte von einer Verschwiegenheitspflicht in „allen vertraulichen Angelegenheiten“ ausgegangen sein sollte, während die Klägerin von einer solchen nach dem Geschäftsgeheimnisschutzgesetz ausgegangen ist, wie der Klägerinvertreter schildert, ist ohne weitere Anhaltspunkte kein diesbezüglicher Streit zwischen den Parteien anzunehmen. Die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts ist nicht bereits dann gerechtfertigt, wenn die Parteien während ihrer Vergleichsverhandlungen über die gerichtlich anhängigen Gegenstände weitere Ansprüche ansprechen und auch sie eine Regelung in dem Vergleich erfahren. Zwar wird eine Einigung der Parteien häufig nur zu erreichen sein, wenn derartige Vereinbarungen getroffen werden; denn die Parteien sind nicht selten nur dann zum Abschluss eines Vergleichs bereit, wenn weitere Fragen geregelt werden und ein diesbezüglicher zukünftiger Streit vermieden wird. Die Tätigkeit des Rechtsanwalts, die zum Abschluss eines Vergleichs führt, ist jedoch mit der Einigungsgebühr als solcher abgegolten. Für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts und der damit verbundenen Gebührenerhöhung – es entstehen eine 0,8 Verfahrensgebühr (Nr. 3101 RVG-VV) und eine 1,5 Einigungsgebühr nach diesem Wert (Nr. 1000 RVG-VV) sowie eine Terminsgebühr nach der Summe der rechtshängigen und nichtrechtshängigen Gegenstände (Nr. 3104 RVG-VV) – muss darüber hinaus festgestellt werden, dass die geregelten Gegenstände vor Abschluss des Vergleichs streitig oder ungewiss waren. Hierzu genügen weder die Vergleichsverhandlungen als solche noch Regelungen, durch die Leistungspflichten erstmals begründet oder beseitigt werden, die Rechtsverhältnisse lediglich klarstellen oder auf sonstige Weise ausschließlich einen künftigen Streit der Parteien vermeiden. Auch genügt es für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwertes nicht, dass eine der Parteien in den Vergleichsverhandlungen Forderungen aufstellt, um dann im Wege des Nachgebens einen Vergleich zu erreichen. Für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts und die damit verbundene Gebührenerhöhung muss vielmehr darüber hinaus festgestellt werden, dass die geregelten Gegenstände vor Abschluss des Vergleichs streitig oder ungewiss waren (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 08.03.2017 – 17 Ta (Kost) 6013/17 – Rn. 3 und vom 02.12.2022 – 26 Ta (Kost) 6078/22 – Rn. 4) .

47

(10) Für die in Ziff. 14 des Vergleichs geregelte Erteilung eines Zwischenzeugnisses mit bestimmten inhaltlichen Festlegungen ist ein Vergleichsmehrwert nicht festzusetzen.

Soweit ein Zeugnisrechtsstreit, sei er isoliert oder als Teilbegehren bei objektiver Klagehäufung in einem Kündigungsschutzverfahren geführt, durch Vergleich über die Erteilung des Zeugnisses und dessen Modalitäten beigelegt wird, treffen die Parteien eine Regelung über den Streitgegenstand „Zwischenzeugniserteilung“, der keinen Vergleichsmehrwert begründet (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 02.04.2019 – 8 Ta 396/18 – Rn.14; LAG Hessen, Beschluss vom 20.11.2018 – 2 Ta 66/18 – Rn. 12; LAG Nürnberg, Beschluss vom 23.12.2020 – 2 Ta 145/20 – Rn. 13 und vom 30.10.2020 – 2 Ta 123/20 – Rn. 19 f.; LAG Köln, Beschluss vom 08.02.2011 – 5 Ta 6/11 –; LAG München, Beschluss vom 26.11.2014 – 5 Ta 332/14 – n.v.; BeckOK ArbR/Klose, 69. Ed. 1.9.2023, ArbGG § 12 Rn. 43). Denn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa BAG, Urteil vom 27.04.2021 – 9 AZR 262/20 – Rn. 13) erfüllt der Arbeitgeber den Zeugnisanspruch eines Arbeitnehmers nach § 109 GewO nur durch Erteilung eines Zeugnisses, das nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Durch die Einigung auch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt legen die Parteien deshalb lediglich fest, unter welchen Bedingungen der Zeugnisanspruch in ihrem Verhältnis erfüllt ist (§ 362 Abs. 1 BGB). Die Regelung in Ziffer 14 des Vergleiches stellt sich folglich als Beilegung des anhängigen Zeugnisrechtsstreits und nicht eines außergerichtlichen Streits der Parteien dar (vgl. LAG Nürnberg Beschluss vom 30.10.2020 – 2 Ta 123/20 – Rn. 20; LAG Hessen, Beschluss vom 22.07.2015 – 1 Ta 248/15 – Rn. 7).

49

Ein Vergleichsmehrwert rechtfertigt sich schließlich nicht aus Ziff. I.25.1 Streitwertkatalog 2018, wonach ein Vergleichsmehrwert anfällt, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Der Sonderfall, dass mit der Regelung im Vergleich ein Streit zwischen den Parteien beigelegt wurde, der unabhängig vom vorliegenden Rechtsstreit bestand (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 –), ist nicht gegeben.

50

(11) Die in Ziff. 13 des Vergleichs weiter geregelte Pflicht der Beklagten, der Klägerin ein Endzeugnis mit einem bestimmten Zeugnisinhalt zu erteilen, begründet keine Erhöhung des Vergleichswertes.

51

(a) Nach Ziff. I. Nr. 25.1 und 25.3. iVm. Nr. 29.3 Streitwertkatalog 2018 ist insgesamt nur eine Monatsvergütung anzusetzen, wenn ein Zwischen- oder Endzeugnis kumulativ im Verfahren verlangt bzw. im Vergleich geregelt werden. Denn wird zu einem Zwischen- und einem Endzeugnis eine inhaltlich korrespondierende oder letztlich überhaupt nur eine Regelung getroffen, so betrifft der Gesamtkomplex das Zeugnisinteresse des Arbeitnehmers insgesamt nur einmal. Es geht dann im Kern um die Darstellung einer Tätigkeit und eine Beurteilung von Leistung und Führung in einem engen zeitlichen Zusammenhang. In diesem Fall ist für eine unterschiedliche bzw. abweichende Darstellung oder Beurteilung in beiden Varianten des Arbeitszeugnisses regelmäßig kein Raum, jedenfalls, wenn Anlass oder Notwendigkeit einer zwischenzeitlichen und gegebenenfalls abweichenden Neubeurteilung nicht erkennbar sind. Bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtung nach dem Interesse der klagenden Partei sind Zwischen- und Endzeugnis dann regelmäßig wertidentisch. Etwaige Begleitangaben begründen bei wirtschaftlicher Betrachtung keinen in einem zusätzlichen Ansatz auszudrückenden wirtschaftlichen Mehrwert. (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 27.01.2023 – 8 Ta 232/22 – Rn. 13 f.; LAG Nürnberg, Beschluss vom 30.06.2022 – 2 Ta 12/22 – Rn. 25; Beschluss vom 24.02.2020 – 5 Ta 12/20 – Rn. 10 ff.; LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 78 f.).

52

(b) Diese Voraussetzungen sind auch mit den Ziff. 13 und 14 des Vergleichs zu bejahen. Die Regelungen zum Inhalt von Zwischen- und Endzeugnis sind mit Ausnahme der Schlussformel im Zwischenzeugnis einerseits und der Bedauerns-, Dankes- und Wünscheformel im Endzeugnis andererseits, die jedoch beide „sehr gut“ sein sollten, identisch. Sowohl für das Zwischen- als auch für das Endzeugnis war die Klägerin berechtigt, einen Entwurf des Zeugnisses vorzulegen, von dem die Beklagte nur aus wichtigem Grund abzuweichen berechtigt war. Eine Neubeurteilung im Endzeugnis kam gegenüber dem Zwischenzeugnis grundsätzlich wegen der bis zum Beendigungstermin vereinbarten Freistellung der Klägerin nicht in Betracht. Mit der Erteilung des Zwischenzeugnisses Ende Juli 2023 stand deshalb auch der Inhalt des Endzeugnisses per 31.12.2023 fest, womit dem Zeugnisinteresse der Klägerin entsprochen war. Der Ersetzung der Schlussformel im Zwischenzeugnis durch eine Bedauerns-, Dankes- und Wünscheformel im

Endzeugnis, auf die ein Arbeitnehmer nach bekannter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keinen Anspruch hat, kam keine wertsteigernde Bedeutung zu. Sie trägt nur unwesentlich zur Erreichung des Zeugniszwecks bei (vgl. BAG, Urteil vom 25.01.2022 – 9 AZR 146/21 – Rn. 18).

53

Die Zeugnisregelungen im Vergleich sind danach mit der Bewertung des Klageantrags zu III. – Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses – ausreichend berücksichtigt.

54

(12) Die in Ziff. 15 und 16 des Vergleichs vereinbarte Übersendung von Arbeitspapieren hat keinen Vergleichsmehrwert.

55

Es ist nicht vorgetragen, dass diese Regelungen zwischen den Parteien streitig waren. Zudem wurde, wie sich aus der Begründung der Beklagten gegenüber dem Inklusionsamt ergibt, im vorliegenden Verfahren eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, so dass auch deshalb nicht ersichtlich ist, wieso die inhaltlichen Angaben zum Kündigungsgrund in der Arbeitsbescheinigung hätten streitig sein können.

56

(13) Die in Ziff. 18 des Vergleichs vereinbarte Verpflichtung der Klägerin, ihren Widerspruch gegen den Zustimmungsbescheid des Inklusionsamts zurückzunehmen, begründet keinen Vergleichsmehrwert (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 24.02.2016 – 4 Ta 16/16 – Rn. 17 m.w.N.; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 02.11.2011 – 1 Ta 198/11 –; GKArbGG/Schleusener, Nov. 2020, § 12 Rn. 319). Das wirtschaftliche und rechtliche Interesse der Klägerin an der Aufrechterhaltung des Widerspruchs entfiel mit der Vereinbarung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Ziffer 1 des Vergleichs; der Widerspruch ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos geworden war.

57

(14) Der Abgeltungsklausel in Ziff. 19 des Vergleichs ist ein Mehrwert lediglich iHv 5.533,74 € zuzumessen, wie vom Arbeitsgericht bewertet.

58

Der Klägerinvertreter hat auch im Beschwerdeverfahren nicht dargelegt, ob, dass und in welcher Höhe ein Schadensersatzanspruch wegen Mobbing streitig oder ungewiss war. Der Umstand, dass das Mobbing noch (bis wann?) andauert habe, entlastet nicht von einem konkreten Vortrag. Auch im Schreiben vom 28.02.2023, der der Wahrnehmung der Interessen der Klägerin diene, war Mobbing kein Gegenstand.

59

e) Das Beschwerdegericht ist nicht an einer Herabsetzung des durch das Arbeitsgericht festgesetzten Wertes gehindert. Das Verbot der reformatio in peius findet im Wertfestsetzungsverfahren nach § 33 RVG keine Anwendung (vgl. BayObLG Beschluss vom 19.01.1882 – 1 Z 20/81 – JurBüro 1882, 1024; LAG München, Beschluss vom 23.06.2015 – 3 Ta 170/15 –; ihm folgend OLG Frankfurt a.M., Beschluss vom 09.02.2022 – 3 WS 33/21 – Rn. 10; LAG Sachsen, Beschluss vom 23.06.2014 – 4 Ta 95/14 (3) –; GKArbGG/Schleusener, a.a.O. § 12, Rn. 372 m. w. Nachw. auch zu der abweichenden Meinung; Boecken/Düwell/Diller/Hanau/Müller, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, §§ 32, 33 RVG Rn. 51; ausführlich auch LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 88 f.).

60

f) Soweit der Klägerinvertreter die Möglichkeit einer Stellungnahme beantragt hat, soweit das Beschwerdegericht „wider Erwarten“ von den beantragten Gegenstandswerten abweichen wolle, war dem nicht zu entsprechen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör verpflichtet die Gerichte nicht, der von einer Partei vertretenen Rechtsansicht zu folgen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 14.03.2013 – 1 BvR 1457/12 – Rn. 10 m. w. Nachw.) oder ihrem Sachvortrag in materiell-rechtlicher Hinsicht die aus ihrer Sicht richtige Bedeutung beizumessen (vgl. BAG, Beschluss vom 31.05.2006 – 5 AZR 342/06 (F) – Rn. 6).

III.

61

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst, weil Kosten nicht erstattet werden, § 33 Abs. 9 RVG. Aufgrund der Zurückweisung der Beschwerde hat der Klägervertreter die angefallene Gebühr, Nr. 8614 KV GKG, zu tragen.

IV.

62

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, Beschluss vom 17.03.2003 – 2 AZB 21/02 – NZA 2003, 682).