LArbG München, Beschluss v. 24.01.2024 – 3 Ta 223/23

Titel:

Gegenstandswert und Vergleichsmehrwert im Kündigungsschutzverfahren

Normenketten:

GKG § 42 Abs. 2, § 45 Abs. 1, 4
RVG § 23 Abs. 1, Abs. 3, § 33

Leitsätze:

Die Vereinbarung einer Sprinter- oder Turboklausel stellt keinen Vergleichsmehrwert dar. (Rn. 27)
1. Die Gegenstandswertfestsetzung im Urteilsverfahren richtet sich im Fall des Vergleichsabschlusses nach § 33 RVG. (Rn. 12) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ist der Weiterbeschäftigungsantrag lediglich angedroht und gerade nicht gestellt, so ist er für den Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit im gerichtlichen Verfahren nicht werterhöhend zu berücksichtigen. (Rn. 18) (redaktioneller Leitsatz)
3. Der Mehrwert des Vergleichs bestimmt sich daher allein danach, worüber – und nicht worauf – sich die Parteien verglichen haben. Keine Werterhöhung tritt ein, wenn es sich lediglich um eine Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits handelt. (Rn. 21 – 22) (redaktioneller Leitsatz)
4. 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. Durch die Einigung auch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt legen die Parteien deshalb lediglich fest, unter welchen Bedingungen der Zeugnisanspruch in ihrem Verhältnis erfüllt ist. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)
5. Der Ersetzung der Schlussformel im Zwischenzeugnis durch eine Bedauerns-, Dankes- und Wünscheformel im Endzeugnis, auf die ein Arbeitnehmer keinen Anspruch hat, kommt keine wertsteigernde Bedeutung bei der Gegenstandswertfestsetzung zu. (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Gegenstandswertfestsetzung, Sprinter- oder Turboklausel, nicht anhängiger hilfsweiser Weiterbeschäftigungsanspruch, Kündigungsschutzverfahren, Gegenstandswert, Vergleichsmehrwert, Zeugnisrechtsstreit, Zwischenzeugnis

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 12.10.2023 – 20 Ca 7706/23

Fundstelle:

FDArbR 2024, 001226

Tenor

Die Beschwerde des Klägervertreters gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 12.10.2023 – 20 Ca 7706/23 – wird zurückgewiesen.

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

Gründe

I.

1
Der Prozessbevollmächtigte des Klägers begehrt im Beschwerdeverfahren die Festsetzung eines höheren Gegenstandswerts für das Verfahren und für 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 Gütetermin nicht zu Protokoll des Gerichtes erklären, dass… „, eingeleitet worden war. Unter Aufhebung des Gütetermins stellte das Arbeitsgericht gem. § 278 Abs. 6 ZPO einen Vergleich fest, für dessen Inhalt auf Bl.66 ff. d. A. Bezug genommen wird.

3
Auf Antrag des Klägervertreters hat das Arbeitsgericht München nach Anhörung der Beteiligten durch Beschluss vom 12.10.2023 – 20 Ca 7706/23 – den Gegenstandswert für das Verfahren auf 27.714,04 € und den überschießenden Vergleichsmehrwert auf 19.523,68 € festgesetzt. Für die Begründung wird auf Bl. 99 ff. d. A. Bezug genommen.

4
Am 25.10.2023 hat der Klägervertreter im eigenen Namen Beschwerde eingelegt; der Gegenstandswert für das Verfahren sei auf 34.642,55 € und für den Mehrwert des Vergleichs auf weitere 49.189,12 € festzusetzen. Zur Begründung nahm er Bezug auf seine „ausführlich erfolgten Darlegungen gemäß Schriftsätzen vom 04.09.2023 sowie 06.09.2023“ und führte ergänzend aus:

5
Für die Festsetzung des Vergleichsmehrwerts sei maßgeblich, worüber die Parteien gestritten hätten, nicht worauf sie sich geeinigt haben. Ein Vergleichsmehrwert sei insoweit festzusetzen, wenn Ansprüche streitig verhandelt und diese in einem Vergleich geregelt worden seien. Im Anschluss an die Rechtsprechung des LAG München in den Verfahren 8 Ta 71/20, 7 Ta 161/22, 7 Ta 177/22 und im Übrigen 3 Ta 59/23 sei für den Streit über den Inhalt des Zwischenzeugnisses ein Vergleichsmehrwert festzusetzen. Zwischen den Parteien sei die Bewertung, die Unterzeichnung als auch die Frage der Hol- und Bringschuld streitig verhandelt worden. Die Beklagte habe, wie sich aus dem Streit über die variable Vergütung hinsichtlich der individuellen Leistungen des Klägers ergebe, dabei behauptet, dass der Kläger keine sehr guten Leistungen, sondern schlechte Leistungen mit einer maximal guten bzw. befriedigenden Bewertung erbracht habe. Erteile der Arbeitgeber nach Auffassung des Arbeitnehmers ein unrichtiges Zwischenzeugnis, müsse er in einem weiteren Verfahren, wenn das Verfahren abgeschlossen sei, auf Berichtigung (Erfüllung) des Zeugnisses klagen. Der Gegenstandswert für dieses Verfahren betrage ein (weiteres) Bruttomonatsgehalt. Es bestehe auch keine wirtschaftliche Identität zwischen dem Zwischen- und Endzeugnis. Insoweit sei ein weiterer Streitgegenstand gegeben, der nach dem prozessualen Streitgegenstandsbegriff getrennt von dem Streitgegenstand des Zwischenzeugnisses sei. Zwischen den Parteien sei zudem die Dankes-, Bedauerns- und Schlussklausel streitig verhandelt worden.

6
Für die Regelung über das Outplacement sei ein Vergleichsmehrwert anzusetzen. Da der Prozessvertreter des Klägers gegen die Beklagte bereits mehrfach vertreten habe, sei ihm bekannt, dass die Beklagte regelmäßig ein Outplacement in Höhe von 20.000,00 € bei Beendigungen regele. Dementsprechend habe der Kläger einen Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz geltend gemacht, den die Beklagte zunächst abgelehnt habe. Mit der Regelung sei der entsprechende Streit beigelegt worden und ein weiteres Verfahren, bei dem die Parteien wiederum ihre eigenen Anwaltskosten zu tragen gehabt hätten, vermieden worden. Gleiches gelte für die Möglichkeit der Aufkündigung (sog. Turboklausel). Auch damit sei ein Streit und eine Ungewissheit beigelegt worden. Die Ausstellung von Arbeitspapieren sei zu bewerten, da die Beklagte Leistungsmängel des Klägers behauptet und bestritten habe, dass ein Anspruch auf variable Vergütung bestehe. Dementsprechend hätte mindestens eine Ungewissheit dahingehend bestanden, dass der Arbeitgeber eine Arbeitsbescheinigung ausstelle, die zu einer Sperrzeit führe und Leistungsmängel wiederum behauptet. Dies sei mit der entsprechenden Einigung auf eine betriebsbedingte Kündigung und Ausstellung der Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III vermieden worden. Pro Arbeitspapier seien 10% einer Bruttomonatsvergütung nach dem Streitwertkatalog anzusetzen. Der Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers sei werterhöhend zu berücksichtigen. Der Kläger habe den Weiterbeschäftigungsantrag geltend gemacht, was zunächst von der Beklagten abgelehnt worden sei. Die Parteien hätten sich auf ein späteres Ende, in dem der Weiterbeschäftigungsanspruch enthalten sei, geeinigt, da die Beklagte zum 29.02.2024 gekündigt habe und eine Beendigung zum 30.04.2024 vereinbart worden sei. Die angedrohte Freistellung sei nur bis zum 29.02.2024 erfolgt, während der Weiterbeschäftigungsanspruch ab dem 01.03.2023 bestanden habe. Weiterbeschäftigungsanspruch und Freistellung des Klägers seien deshalb weder vom Streitgegenstand noch wirtschaftlich identisch. Schließlich sei im Rahmen des Gegenstandswerts des

Verfahrens der Weiterbeschäftigungsantrag zu berücksichtigen. Es komme nicht darauf an, dass dieser als unbedingter Anspruch unzulässig wäre. Der Antrag hätte in der Güteverhandlung bzw. im Kammertermin ohne den entsprechenden Zusatz gestellt werden können, so dass dieser, wenn er nicht erfüllt wäre, nicht als Voraussetzung bestanden hätte. Dementsprechend sei der Weiterbeschäftigungsantrag gestellt worden und über diesen auch, insbesondere im Hinblick auf die Beendigung zum 30.04.2024, in dem Vergleich geeinigt worden. Der Gegenstandswert des streitigen Weiterbeschäftigungsantrages sei in den Verfahrenswert mit einzuberechnen, hilfsweise in den Vergleichsmehrwert.

7
Durch Beschluss vom 15.11.2023 hat das Arbeitsgericht München der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht München zur Entscheidung vorgelegt. Der Verfahrenswert sei zutreffend ohne Ansatz des Weiterbeschäftigungsantrags festgesetzt worden. Dieser Antrag sei nach Auslegung nicht rechtshängig geworden. Eine Änderung des Vergleichsmehrwertes sei gleichfalls nicht angezeigt. Das Zwischenzeugnis sei zu Recht nicht werterhöhend berücksichtigt worden. Neben der bereits gegebenen Begründung stellt das Arbeitsgericht auf weiterhin fehlenden substanziierten Vortrag zu Inhalt und Ausgestaltung des Zwischenzeugnisses ab. Gleiches gelte für die Ausführungen des Klägervertreters zum Endzeugnis. Die Beschwerdebegründung enthalte keine neuen Gesichtspunkte. Aufgrund der Freistellung des Klägers scheide eine Neubeurteilung der Leistung und des Verhaltens des Klägers aus. Mangels substanziierten Vortrags des Klägervertreters zum behaupteten Streit über einen Anspruch des Klägers auf die Leistung eines Outplacements komme auch im Hinblick auf die Regelung zum Outplacement ein Mehrwert des Vergleichs nicht in Betracht. Gleiches gelte für die sog. Turboklausel. Die Beschwerdebegründung enthalte keine weiteren Ausführungen, die nicht bereits in der Anhörung zur Gegenstandswertfestsetzung vorgebracht worden seien. Auch scheide ein Mehrwert für die Regelung der Arbeitspapiere aus. Die bloße Möglichkeit, dass Arbeitspapiere nicht dem Vergleich entsprechend ausgefüllt würden, bedeute nicht, dass durch die Regelung im Vergleich ein tatsächlicher Streit oder eine Ungewissheit hierzu ausgeräumt worden sei. Der Weiterbeschäftigungsanspruch führe ebenfalls nicht zu einer Erhöhung des Vergleichsmehrwerts. Da die Regelung über die Freistellung, die bereits mit einem Bruttomonatsgehalt berücksichtigt worden sei, nur das kontradiktorische Gegenteil des Beschäftigungsanspruchs und damit kostenrechtlich ein Gegenstand im Sinne des § 45 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. Abs. 4 GKG analog sei, scheide eine weitere Berücksichtigung aus.

8
Der Klägervertreter hat durch Schriftsatz vom 20.11.2023 zum Nichtabhilfebeschluss des Arbeitsgerichts München Stellung genommen, worauf er im Rahmen der Anhörung durch das Landesarbeitsgericht mit Schriftsatz vom 28.11.2023 hingewiesen hat. Soweit das Arbeitsgericht der Auffassung sei, dass kein substanziierter Vortrag zu den einzelnen Streitpunkten Zwischenzeugnis, Endzeugnis, Outplacement-Kosten und Turboklausel erfolgt sei, sei ein richterlicher Hinweis nicht erfolgt. Die Ausführungen träfen nicht zu. Bereits mit Schriftsatz vom 04.09.2023 sei zu den einzelnen geltend gemachten Ansprüchen unter Ablehnung der Beklagten bzw. ihrer Position bezüglich der Zeugnisse ausgeführt worden. Ebenso sei der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Outplacement-Beratung in Höhe von 20.000,00 € als auch der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf mögliche vorzeitige Aufkündigung bei vollem Aufschlag auf die Abfindung ebenfalls von der Beklagten zunächst abgelehnt worden. Die Besprechungen des Prozessbevollmächtigten des Klägers und dem Vertreter der Beklagten hätten außergerichtlich am 00.00., 00.00., 00.00., 00.00., 00.00. und 00.00.2023 stattgefunden. Auszüge der Termine, die per E-Mail abgestimmt worden seien, füge er bei. Am 06.06. und 15.06.2023 seien die genannten streitigen Ansprüche von der Beklagten abgelehnt worden. Im Rahmen der weiteren Besprechungen hätten sodann Annäherungen stattgefunden. Letztlich hätte aufgrund der umfangreichen Verhandlungen vor Klageerhebung am 10.08.2023 und auch noch nach Klageeinreichung der gerichtliche Vergleich zwischen den Parteien abgeschlossen werden können.

9
Die in Ziff. 10 und 11 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 des Klägers sei streitig gewesen, insbesondere im Zusammenhang mit der variablen Vergütung.

10
Im Übrigen wird für das weitere Vorbringen des Beschwerdeführers auf den Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen.

II.

11
Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

12
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.).

13
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.

14
3. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Gegenstandswerte für das Verfahren und für den Vergleich zutreffend festgesetzt.

15
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.).

16
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.

17
c) Für den Gegenstandswert des Verfahrens war der hier gestellte Weiterbeschäftigungsantrag nicht werterhöhend zu berücksichtigen.

18
Für den gleichlautenden Antrag, den der Beschwerdeführer als Prozessbevollmächtigter der Klagepartei im Verfahren vor dem Arbeitsgericht München z. Az. 25 Ca 7367/22 gestellt hatte, hat die Beschwerdekammer im Beschwerdeverfahren 3 Ta 59/23 – Rn. 60 ff. durch Beschluss vom 06.06.2023 entschieden, dass dann, wenn dem in der Klageschrift als Weiterbeschäftigungsantrag formulierten Antrag die Passage „Sollte die beklagte Partei im Gütetermin 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 wird, im Regelfall davon auszugehen ist, dass der Antrag nur angedroht, aber nicht rechtshängig gemacht werden soll, so dass für ihn mangels Rechtshängigkeit keine Wertfestsetzung erfolgt. Hierauf wird, um Wiederholungen zu vermeiden, ausdrücklich Bezug genommen. Soweit der Klägervertreter weiter die Auffassung vertritt, es handele sich um einen vom Rechtsanwalt gestellten Antrag und es ginge

nach § 33 RVG um die Tätigkeit des Rechtsanwalts, rechtfertigt dies keine abweichende Beurteilung. Der Weiterbeschäftigungsantrag in der hier vorliegenden Fassung ist lediglich angedroht und gerade nicht „gestellt“. § 23 Abs. 1 S. 1 RVG verweist für den Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit im gerichtlichen Verfahren auf die für die Gerichtsgebühren geltenden Wertvorschriften. Nach dem danach maßgeblichen § 40 GKG ist für die Wertberechnung der Zeitpunkt der den jeweiligen Streitgegenstand betreffenden Antragstellung maßgebend, die den Rechtszug einleitet. Ohne Anhängigkeit eines Antrags kommt es deshalb nicht zu einer Wertfestsetzung (siehe Toussaint Elzer, Kostenrecht, 53. Auflage 2023 § 40 GKG, Rn. 2). Dass sich die Gegenstandswertfestsetzung nach § 33 RVG nicht nach der tatsächlich erbrachten anwaltlichen Leistung richtet, hat der Gesetzgeber zudem im Zusammenhang mit echten und unechten Hilfsanträgen zum Ausdruck gebracht, § 23 Abs. 1 S. 1 RVG i. V. m. § 45 Abs. 1 S. 2 GKG (vgl. GK-ArbGG/Schleusener, Nov. 2020, § 12 ArbGG Rn. 172; ausführlich auch LAG Hamburg, Beschluss vom 30.04.2014 – 1 Ta 6/14 – unter II. 1. b) aa) der Gründe und LAG München, Beschluss vom 09.11.2023 – 3 Ta 170/23 – Rn. 27).

19
d) Der Gegenstandswert für den Mehrvergleich ist durch das Arbeitsgericht gleichfalls richtig festgesetzt worden. Die seitens des Beschwerdeführers vorgebrachten Gründe rechtfertigen keine höhere Wertfestsetzung.

20
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.

21
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 früheren Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts München (z. B. Beschluss vom 09.02.2018 – 7 Ta 55/17 –) schließt sich die nunmehr zuständige Beschwerdekammer nicht an (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 66 f.).

22
bb) Hinsichtlich der mit der Beschwerde angegriffenen Wertfestsetzungen gilt Folgendes:

23
(1) Die in Ziff. 4 des Vergleichs vereinbarte Outplacement-/Coaching-Beratungen bis zur Höhe von 20.000,00 € ist nicht werterhöhend zu berücksichtigen. Trotz der Begründung des Arbeitsgerichts, es fehle für die Annahme, diese seien zwischen den Parteien streitig gewesen, an substantiiertem Vortrag des Klägervertreters, ist dieser auch mit Schriftsatz vom 20.11.2023 nicht erfolgt bzw. ungenügend.

24
Soweit der Klägervertreter die außergerichtlichen Verhandlungstermine vom 06.06.2023 bis 18.07.2023 nennt, liegen diese zudem sowohl vor der Kündigung vom 26.07.2023, der Klageerhebung am 10.08.2023 als auch vor dem Zeitpunkt des Vergleichsschlusses am 31.08.2023, so dass eine damalige Einigung entweder nicht „in einem gerichtlichen Verfahren“ (§ 33 Abs. 1 RVG) erfolgt wäre (zur Anwendbarkeit des § 33 Abs. 1 RVG auf außergerichtliche Vergleiche während eines Rechtsstreits vgl. OLG Karlsruhe, Beschluss vom 12.08.2015 – 12 W 10/15 –) oder aber dazu geführt hätte, dass der Anspruch im maßgeblichen Zeitpunkt des Vergleichsschlusses nicht mehr zwischen den Parteien streitig oder ungewiss gewesen wäre, weil sich die Parteien bereits vorher geeinigt hätten. Darüber hinaus hat der Klägervertreter seine Behauptung, es sei der Anspruch streitig verhandelt worden oder ungewiss gewesen, weder dargelegt noch nachgewiesen. Sein Vortrag erschöpft sich darin, der Anspruch sei von ihm geltend gemacht worden und von der Beklagten zunächst abgelehnt worden. Die vorgelegten E-Mails belegen lediglich die

Terminabsprache, aber nicht den Inhalt der Verhandlungen. Auch die Einlassung, „die Prozessbevollmächtigten des Klägers … kennen … die Tatsache, dass die Beklagte im Regelfall bei einvernehmlichen Beendigungen eine Outplacement-Beratung in Höhe von € 20.000,00 € übernimmt“, spricht gegen einen Streit der Parteien. Allein der Hinweis auf die Praxis bei der Beklagten unter Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz macht den Anspruch weder streitig noch ungewiss.

25
Soweit der Kläger auf „umfangreiche Verhandlungen“ noch nach Klageeinreichung verweist, fehlt es an konkretem Vortrag dazu, wann was streitig verhandelt worden sein soll.

26
(2) Hinsichtlich der Turbo-Klausel in Ziff. 6 des Vergleichs hat der Klägervertreter zu der Begründung des Arbeitsgerichts im Nichtabhilfebeschluss, die Beschwerdebegründung enthalte keine weiteren Ausführungen, die nicht bereits in der Anhörung zur Gegenstandswertfestsetzung vorgebracht worden seien, nichts dargelegt. Es fehlen insoweit konkreter Vortrag dazu, die Turboklausel sei im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses streitig oder ungewiss gewesen. Auch die Einlassung, „die Beklagte (gewähre) ebenfalls regelmäßig in vergleichbaren Fällen einem Arbeitnehmer die Möglichkeit …, das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufzukündigen, mit Aufschlag auf die Abfindung“, spricht gegen einen Streit der Parteien darüber. Allein der Hinweis auf die Praxis bei der Beklagten unter Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz macht den Anspruch weder streitig noch ungewiss.

27
Im Übrigen führt nach Ziff. I. 25.1.1 Streitwertkatalog 2018 die Veränderung des Beendigungszeitpunkts auch bei einer Erhöhung des Abfindungsbetrags nicht zu einem Vergleichsmehrwert. Dabei handelt es sich regelmäßig lediglich um eine Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 31.08.2022 – 2 Ta 45/22 – Rn. 25; LAG Köln, Beschluss vom 24.06.2016 – 4 Ta 132/16 – Rn. 9), deren wertmäßige Berücksichtigung § 42 Abs. 2 S. 1 2. HS. GKG widerspräche.

28
(3) Für die in Ziff. 11 des Vergleichs geregelte Erteilung eines Zwischenzeugnisses mit bestimmten inhaltlichen Festlegungen ist ein Vergleichsmehrwert nicht festzusetzen.

29
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 11 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).

30
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.

31

Auch mit dieser Bewertung folgt die Beschwerdekammer ihrer bereits bekannten Rechtsprechung (vgl. LAG München, Beschluss vom 16.11.2023 – 3 Ta 177/23 –).

32
(4) Die in Ziff. 10 des Vergleichs weiter geregelte Pflicht der Beklagten, der Klägerin ein Endzeugnis mit einem bestimmten Zeugnisinhalt zu erteilen, begründet keine Erhöhung des Vergleichswertes.

33
(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.).

34
(b) Diese Voraussetzungen sind auch mit den Vereinbarungen in Ziff. 10 und 11 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 Wünsche-Formel im Endzeugnis andererseits, die jedoch beide „sehr gut“ sein sollten, identisch. Sowohl für das Zwischen- als auch für das Endzeugnis war der Kläger 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 unwiderruflichen Freistellung des Klägers nicht in Betracht. Mit der Erteilung des Zwischenzeugnisses im September 2023 stand deshalb auch der Inhalt des Endzeugnisses per 30.04.2024 fest, womit dem Zeugnisinteresse des Klägers 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).

35
Die Zeugnisregelungen im Vergleich sind danach mit der Bewertung des Klageantrags zu III. – Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses – ausreichend berücksichtigt, wie dies bereits durch Beschluss vom 16.11.2023 in einem Parallelfall bewertet wurde (3 Ta 177/23).

36
(5) Die in Ziff. 15 und 16 des Vergleichs vereinbarte Übersendung von Arbeitspapieren hat keinen Vergleichsmehrwert.

37
Es ist nicht vorgetragen, dass diese Regelungen zwischen den Parteien streitig oder ungewiss waren. Der Kündigungsgrund „dringende betriebliche Gründe“ war bereits in Ziff. 1 des Vergleichs vereinbart. Der pauschale Hinweis auf eine erhebliche Ungewissheit im Zusammenhang mit der Arbeitsbescheinigung kann schon grundsätzlich nicht genügen, wie das Arbeitsgericht zu Recht feststellt hat. Vor allem aber hat der Klägervertreter nach eigenen Angaben auch früher mit der Beklagten über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen verhandelt und trotzdem nicht vorzutragen vermocht, dass es bei Festlegung des Kündigungsgrundes zu Problemen mit der Ausstellung der Arbeitsbescheinigung gekommen ist. Warum die sonstigen Arbeitspapiere einen Mehrwert begründen sollten, führt der Klägervertreter schon gar nicht aus.

38
(6) Ein etwaiger Weiterbeschäftigungsanspruch, dessen Ungewissheit auch nicht vorgetragen worden ist, begründet vorliegend keinen Mehrwert des Vergleichs. Es besteht eine wirtschaftliche Identität mit der bereits streitwertmäßig erfassten Freistellungsregelung. Die Freistellungsabrede ist die Kehrseite zum Weiterbeschäftigungsbegehren. In der Regelung über die Freistellung liegt zugleich eine Regelung darüber, ob und in welchem Umfang während der restlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses noch eine Weiterbeschäftigung stattfinden soll (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 71). Darauf, welche Freistellung die Beklagte ursprünglich vorgenommen hat, die ebenfalls nicht konkret vorgetragen ist, kommt es deshalb nicht an. Der Kläger ist bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt worden.

39
(7) Weitere Gründe für eine Werterhöhung hat der Klägervertreter mit seiner Beschwerde nicht geltend gemacht.

40
e) Soweit der Klägervertreter die Möglichkeit einer Stellungnahme beantragt hat, soweit das Beschwerdegericht den Vortrag weiterhin nicht für ausreichend erachten sollte, war dem nicht nach zu kommen. Das Arbeitsgericht hat eine ausführliche Begründung seiner Wertfestsetzung abgegeben, so dass dem Klägervertreter als erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht klar gewesen sein musste, dass auch die Ausführungen im Schriftsatz vom 20.11.2023 nicht genügen dürften. Die rechtliche Begründung der Wertfestsetzungen ergibt sich ohnehin aus den Beschlüssen der Beschwerdekammer, die dem Klägervertreter als Beschwerdeführer in anderen Beschwerdeverfahren bekannt ist bzw. auf der Homepage des Landesarbeitsgerichts unter „Streitwertrechtsprechung“ veröffentlicht ist.

III.

41
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.

42
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).