LArbG München, Beschluss v. 29.02.2024 – 3 Ta 221/23

Titel:

Gegenstandswert und Vergleichsmehrwert im Kündigungsschutzverfahren

Normenketten:

RVG § 33
GewO § 109
ZPO § 278 Abs. 6
GKG § 45 Abs. 1 S. 2, Abs. 4

Leitsätze:

1. Es ist insgesamt nur eine Monatsvergütung anzusetzen, wenn ein Zwischen- oder End- zeugnis kumulativ im Verfahren verlangt bzw. im Vergleich geregelt werden. (Rn. 29 – 31)
2. Tauschen sich die Parteien im Rahmen der Vergleichsverhandlungen über den Inhalt einer Verschwiegenheitsverpflichtung der Arbeitnehmerin aus und wird die Rechtsauffassung der Arbeitnehmerin ohne Weiteres von der Arbeitgeberin akzeptiert, liegt weder ein Streit noch eine Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis vor; ein Vergleichsmehrwert ist nicht begründet. (Rn. 32 – 34)
1. Die Entscheidung des Erstgerichts ist im Rahmen von Gegenstandswert- und Streitwertbeschwerden durch das Beschwerdegericht nicht nur auf Ermessensfehler zu überprüfen, sondern das Beschwerdegericht trifft eine eigene, unabhängige Ermessensentscheidung (Bestätigung von LAG München BeckRS 2023, 22107 Rn. 50 f. unter Aufgabe der bisherigen Rspr.). (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der in einem Bestandsstreit hilfsweise gestellte Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung ist nur dann bei der Gegenstandswertfestsetzung nach § 45 Abs. 4 iVm Abs. 1 S. 2 GKG zu berücksichtigen, wenn ein über den Entlassungstermin der angegriffenen Kündigung hinausgehender Bestand des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde und dieser Beendigungszeitpunkt bei Vergleichsabschluss bzw. Ablauf der Widerrufsfrist noch nicht verstrichen ist (Bestätigung von LAG München BeckRS 2023, 22107 Rn. 61 ff.). (Rn. 19) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Gegenstandswert, Vergleich, Verschwiegenheitsverpflichtung, Zwischenzeugnis, Endzeugnis, Kündigungsschutzverfahren, Vergleichsmehrwert, Weiterbeschäftigungsantrag

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 04.10.2023 – 5 Ca 4182/23

Fundstelle:

FDArbR 2024, 012878

Tenor

Auf die Beschwerde des Klägerinvertreters und unter ihrer gebührenpflichtigen Zurückweisung im Übrigen wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 04.10.2023 – 5 Ca 4182/23 – teilweise abgeändert und wie folgt gefasst:

Der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit für den Vergleich wird auf 42.406,41 € unter Berücksichtigung eines Vergleichsmehrwerts von 22.230,07 € festgesetzt.

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 das Verfahren und den Vergleich 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. Ohne Durchführung des Gütetermins stellte das Arbeitsgericht gem. § 278 Abs. 6 ZPO einen Vergleich fest, für dessen Inhalt auf Bl. 93 ff. d. A. Bezug genommen wird.

3
Auf Antrag des Klägerinvertreters hat das Arbeitsgericht München durch Beschluss vom 04.10.2023 – 5 Ca 4182/23 – den Wert des Gegenstands der anwaltlichen Tätigkeit für das Verfahren auf 20.176,40 € und für den Vergleich auf 42.406,41 € festgesetzt. Bei der Wertfestsetzung für das Verfahren ließ es den Weiterbeschäftigungsantrag unberücksichtigt, da dieser nicht rechtshängig geworden sei. Für die Aufschlüsselung des Vergleichsmehrwerts wird auf Bl. 116 d. A. Bezug genommen. Die Verschwiegenheitsregelung wurde mit einem Bruttomonatsgehalt bewertet. Die Regelung über die Zeugniserteilung in Ziff. 4 wirke sich nicht werterhöhend aus, weil sich die Parteien bereits im Verfahren über die Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses gestritten hätten. Der Sonderfall, dass mit der Regelung im Vergleich ein Streit zwischen den Parteien beigelegt worden sei, der unabhängig vom vorliegenden Rechtsstreits bestanden habe, sie nicht gegeben.

4
Gegen diesen, ihm am 07.10.2023 zugestellten Beschluss hat der Klägerinvertreter im eigenen Namen am 11.10.2023 Beschwerde eingelegt und beantragt, den Gegenstandswert für das Verfahren auf 25.220,50 € und für den Vergleich auf insgesamt 57.538,78 € festzusetzen.

5
Der Weiterbeschäftigungsantrag sei angekündigt gewesen und deshalb zu berücksichtigen. Jedenfalls sei die Festsetzung eines weiteren Bruttomonatsgehalts für die streitige Weiterbeschäftigung der Klägerin nach dem Beendigungszeitpunkt im Rahmen des Gegenstandswerts für den Vergleich angemessen. Die Klägerin habe einen Anspruch auf Wiedereinstellung geltend gemacht, der von der Beklagten abgelehnt worden sei. Mit der Regelung in Ziff. 1.2 des Vergleichs hätte die Klägerin darauf verzichtet.

6
Die Regelungen über das Zwischen- und Endzeugnis seien nach der Rechtsprechung des LAG München (8 Ta 71/20; 7 Ta 161/22 und 7 Ta 177/22) werterhöhend zu berücksichtigen. Es sei die Bewertung, die Frage, ob eine Hol- oder Bringschuld vorläge und wer die Unterschrift leisten müsse sowie ob der Anspruch auf eine Dankes-, Bedauerns- und Schlussklausel bestehe, streitig gewesen. Eine Werterhöhung begründe sich auch nach der Rechtsprechung der 3. Kammer des LAG München.

7
Durch Beschluss vom 10.11.2023 hat das Arbeitsgericht München der Beschwerde des Klägerinvertreters nicht abgeholfen und die Beschwerde dem Landesarbeitsgericht München zur Entscheidung vorgelegt.

8
Im Rahmen der Beschwerde ergänzte der Klägerinvertreter seine Begründung dahin, dass die streitigen Punkte zwischen den Prozessbevollmächtigen der Parteien am 15.06.2023, 20.06.2023 und 22.06.2023 streitig verhandelt worden seien. Es sei vorsorglich der Wiedereinstellungsanspruch geltend gemacht worden, da sich die ursprüngliche Prognose der Beklagten, den Betrieb zum 31.10.2023 vollständig zu schließen, nach Kenntnis der Klägerin keinesfalls erfüllt habe.

9
Durch Beschluss vom 24.01.2024 wies die Beschwerdekammer auf die beabsichtigte Wertfestsetzung ohne Ansatz für die Verschwiegenheitsregelung hin, worauf der Klägerinvertreter mit Schriftsatz vom 07.02.2024 unter Hinweis auf den Beschluss der Beschwerdekammer vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Stellung nahm. Der Beklagtenvertreter habe in der Verhandlung am 26.06.2023 die Behauptung aufgestellt, dass die Klägerin eine Verpflichtung habe, über alle vertraulichen Angelegenheiten sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Beklagten während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Der Klägerinvertreter habe noch in dieser Verhandlung darauf hingewiesen, dass das ein solcher Anspruch nicht bestehe und dies begründet. Der deshalb bestehende Streit sei, ebenso wie im Verfahren 3 Ta 59/23, durch die Verschwiegenheitsregelung in Ziff. 6

des Vergleichs beigelegt worden. Die unterschiedlichen streitigen Rechtspositionen seien ausgetauscht worden. Es habe in jedem Fall auch eine Ungewissheit gegeben, denn wenn die Parteien insoweit keine Regelung getroffen hätten, sei es absolut ungewiss gewesen, in welchem Umfang die Verschwiegenheitspflicht der Klägerin tatsächlich bestehe. Hinsichtlich des Zwischen- und Endzeugnisses habe ein außergerichtlicher Streit als auch eine Ungewissheit bestanden. Die Parteien hätten am 15.06.2023, 20.06.2024 und 22.06.2023 über den Inhalt des Zwischen- und Endzeugnisses gestritten. Für die jeweiligen angeblichen Behauptungen der Parteien wird auf den Schriftsatz vom 07.02.2024, S. 4 f. Bezug genommen.

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.

13
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.).

14
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.

15
3. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Der Gegenstandswert für das Verfahren ist durch das Arbeitsgericht zutreffend auf 20.176,40 € festgesetzt worden. Hinsichtlich der Festsetzung des Gegenstandswerts für den Vergleich war dieser lediglich in seiner Tenorierung klarzustellen.

16
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.).

17
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.

18
c) Der Gegenstandswert für das Verfahren ist zu Recht ohne Berücksichtigung des Weiterbeschäftigungsantrags festgesetzt worden.

19
Nach Auffassung der seit dem 01.06.2023 zuständigen Beschwerdekammer ist der vorliegende Weiterbeschäftigungsantrag nicht rechtshängig geworden und deshalb für die Wertfestsetzung nicht berücksichtigungsfähig (LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 61 ff.). Ob der Weiterbeschäftigungsantrag in einer Güteverhandlung ohne den Zusatz „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:“ gestellt worden wäre, wie der Klägerinvertreter zuletzt behauptete, kann offenbleiben. Gem. § 40 GKG i.V.m. § 23 Abs. 1 S. 1 RVG ist für die Wertberechnung der Zeitpunkt maßgebend, zu dem ein Antrag in Bezug auf einen Streitgegenstand gestellt und so ein Rechtszug eingeleitet wird. Eine Güteverhandlung, in der der Weiterbeschäftigungsantrag ohne die einleitende Formulierung hätte gestellt werden können, hat nicht stattgefunden.

20
d) Der Gegenstandswert für den Vergleich ist auf 42.406,41 € unter Berücksichtigung eines Vergleichsmehrwerts von 22.230,07 € festzusetzen.

21
aa) Die anwaltliche Einigungsgebühr entsteht nach Nr. 1000 Abs. 1 der Anlage 1 zum RVG i. V. m. § 2 Abs. 2 RVG für die Mitwirkung beim Abschluss eines Vertrags, durch den der Streit oder die Ungewissheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird, es sei denn, der Vertrag beschränkt sich ausschließlich auf ein Anerkenntnis oder einen Verzicht. In den Wert eines Vergleichs sind daher die Werte aller rechtshängigen oder nicht rechtshängigen Ansprüche einzubeziehen, die zwischen den Parteien streitig oder ungewiss waren und die durch den Vergleich geregelt wurden (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 01.02.2024 – 26 Ta (Kost) 6095/23 – Rn. 17; OLG D-Stadt, Beschluss vom 09. 06. 2008 – 24 W 17/08 – unter II. 2 der Gründe; Bischof in Bischof/Jungbauer/Bräuer/Hellstab/Klipstein/Klüsener/Kerber, RVG, 8. Aufll. 2018, Nr. 1000 VV RVG Rn. 109).

22
Demgegenüber ist die bloße Begründung einer Leistungspflicht in einem Vergleich für den Vergleichsmehrwert ohne Bedeutung, denn es kommt für die Wertfestsetzung darauf an, worüber – und nicht worauf – die Parteien sich geeinigt haben (h. M. vgl. Schneider/Volpert/Fölsch, Gesamtes Kostenrecht, 3. Auf. 2021, § 3 ZPO Rn. 230.; OLG D-Stadt, Beschluss vom 09. 06. 2008 – 24 W 17/08 – unter II. 2 der Gründe). 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 (vgl. auch LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 66 f.).

23
Die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts ist danach 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 die damit verbundene 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 1,2 Termingebühr nach der Summe der verglichenen 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 einen Vergleich zu erreichen; für einen Vergleichsmehrwert muss vielmehr der potentielle Streitgegenstand eines künftigen Verfahrens eine Regelung erfahren (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 8. März 2017 – 17 Ta (Kost) 6013/17, Rn 2 f.; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 01.02.2024 – 26 Ta (Kost) 6095/23 – Rn. 17 f.).

24
bb) Nach Maßgabe dieser Grundsätze liegen die Voraussetzungen für den Ansatz eines Vergleichsmehrwerts hinsichtlich der Zeugnisregelungen (Ziff. 4 des Vergleichs) und der Verschwiegenheitsregelung (Ziff. 6 des Vergleichs) nicht vor.

25
(1) Für die in Ziff. 4.2 des Vergleichs geregelte Erteilung eines Zwischenzeugnisses mit bestimmten inhaltlichen Festlegungen ist ein Vergleichsmehrwert nicht festzusetzen.

26
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 Ziff. 4.2 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; LAG München, Beschluss vom 16.11.2023 – 3 Ta 177/23 –).

27
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. Sachverhalt in LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 –), ist nicht gegeben.

28
An dieser Rechtsprechung, die dem Klägervertreter bekannt ist (siehe LAG München, Beschluss vom 16.11.2023 – 3 Ta 177/23 –), hält die nunmehr zuständige Beschwerdekammer fest.

29
(2) Die in Ziff. 4.1 des Vergleichs weiter geregelte Pflicht der Beklagten, der Klägerin ein Endzeugnis mit einem bestimmten Zeugnisinhalt zu erteilen, begründet vorliegend keine Erhöhung des Vergleichswertes.

30
(a) Nach Ziff. I. Nr. 25.1. iVm. Nr. 29. 2 und 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 16.11.2023 – 3 Ta 177/23 –; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 26.01.2024 – 26 Ta (Kost) 6005/24 – Rn. 11).

31
(b) Diese Voraussetzungen sind auch mit den Regelungen des vorliegenden 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, und der Person des Unterschreibenden 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 Elternzeit der Klägerin und ihrer eingegangenen Verpflichtung, keine Teilzeitantrag zu stellen, 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). Ebenso rechtfertigt die Regelung zur Unterschrift beim Zwischenzeugnis durch den Bereichsleiter und beim Endzeugnis durch den Geschäftsführer keinen Mehrwert des Vergleichs. Die Klägerin hatte keinen Anspruch darauf, dass der Geschäftsführer das Endzeugnis unterzeichnete, da Voraussetzung für die Person des Unterschreibenden nur ist, dass der Zeugnisaussteller dem Zeugnisempfänger übergeordnet, d. h. weisungsbefugt ist. (LAG Schleswig-Holstein (1. Kammer), Beschluss vom 23.06.2016 – 1 Ta 68/16 – Rn. 10). Die Regelung zur Person des Unterschreibenden ist deshalb lediglich als nicht werterhöhendes Entgegenkommen der Beklagten zu werten.

32
(3) Für die in Ziff. 6 des Vergleichs geregelte Verschwiegenheitsverpflichtung war kein Wert anzusetzen. Es ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass die Frage der Verschwiegenheit zwischen den Parteien selbstständig und unabhängig vom Vergleich streitig oder ungewiss gewesen ist.

33
(a) Nach Darstellung des Klägerinvertreters soll die Beklagte in der Verhandlung am 26.06.2023 die Behauptung aufgestellt haben, die Klägerin habe eine Stillschweigenspflicht in „allen vertraulichen Angelegenheiten“ sowie über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse während des Bestehens und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Entgegen seiner Auffassung war der Gegenstand damit weder streitig noch ungewiss i. S. d. Nr. 1000 VV RVG. Die Beklagte hat sich damit eines Anspruchs auf umfängliche Verschwiegenheit nicht berühmt; vielmehr ist die Äußerung ohne weitere Anhaltspunkte dahingehend zu verstehen, dass die Beklagte das Thema einer Stillschweigensverpflichtung in den Vergleichsverhandlungen hat ansprechen wollen. Zudem hat sich die Beklagte ohne Weiteres, d. h. ohne Leugnen, mit der Rechtsposition der Klägerin, diese sei nur verpflichtet, Stillschweigen über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Beklagten nach dem Geschäftsgeheimnisschutzgesetz zu wahren, einverstanden erklärt. Ein Streit über ein Rechtsverhältnis besteht nicht, wenn die eine Partei als Erste ihre Meinung zu einem bestimmten Punkt äußert und sich nach (begründetem) Widerspruch der Meinung der anderen Partei anschließt. Dies zeigt auch die Anmerkung in Abs. 1 zu Nr. 1000 VV RVG, wonach die Gebühr nicht entsteht, wenn der Hauptanspruch anerkannt wird. Es kann aber keinen Unterschied machen, welche der Parteien ein Rechtsverhältnis in die Vertragsverhandlung einbringt. Damit haben die Parteien die Regelung zur Verschwiegenheitspflicht nur getroffen, um Rechtsstreit über die Kündigung zu beizulegen. Eine weitere Bedeutung hatte die Regelung zur Verschwiegenheitspflicht nicht. Entgegen der Auffassung ergibt sich ein Mehrwert auch nicht unter der Voraussetzung der Ungewissheit des

Rechtsverhältnisses. Nachdem die Parteien die Frage besprochen und einvernehmlich festgelegt haben, war die Verschwiegenheitspflicht der Klägerin nicht ungewiss. Würde allein das Ansprechen einer Arbeitsbedingung eine Ungewissheit darstellen, wäre das Merkmal der Ungewissheit immer erfüllt. Erst nachdem sich die Parteien über eine Frage ausgetauscht haben und Zweifel darüber bestehen, welche der Rechtsposition als die Richtige in ihrem Verhältnis verbindlich sein soll, liegt eine Ungewissheit vor.

34
Soweit der Klägerinvertreter darauf verweist, dass der Sachverhalt im Wesentlichen gleich mit dem im Verfahren 3 Ta 59/23 sei und dort die Verschwiegenheitsregelung einen Vergleichsmehrwert begründet habe, rechtfertigt dies keine andere Bewertung. Im Gegenteil lassen die stereotypen Darstellungen angeblich gleicher Verhandlungen zu den Vergleichsregelungen verschiedener Verfahren mit verschiedenen Parteien und verschiedenen Vertragsgestaltungen Zweifel daran aufkommen, ob und in welcher Weise Ansprüche streitig oder ungewiss waren.

35
(b) 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 1982, 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.).

36
(4) Hinsichtlich der Regelung der Weiterbeschäftigung/Verzicht auf Wiedereinstellung (Ziff. 1.1 und 1.2. des Vergleichs) ist demgegenüber in Abweichung zur Wertfestsetzung des Arbeitsgerichts ein Vergleichsmehrwert in Höhe eines Bruttomonatsgehalts anzunehmen.

37
Nach den unwidersprochen gebliebenen Behauptungen des Klägerinvertreters im Schriftsatz vom 04.12.2023 ist zur Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum 31.12.2023 auch ein Wiedereinstellungsanspruch in den Vergleichsverhandlungen geltend gemacht worden. Ein Wiedereinstellungsanspruch kommt in Betracht, wenn sich die der betriebsbedingten Kündigung zugrundeliegende Vorstellung des Arbeitgebers über die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nachträglich als unzutreffend herausstellt (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.2007 – 8 AZR 989/06 – Rn. 19). Mit den Regelungen in Ziff. 1.1. und 1.2. hätten die Parteien deshalb die Ungewissheit über die nichtrechtshängige Weiterbeschäftigung der Klägerin über den Kündigungstermin 31.10.2023 beseitigt, was es rechtfertigt, für diese Regelungen ein Bruttomonatsgehalt anzusetzen.

38
dd) Der Gegenstandswert für den Vergleich war auf 42.406,41 € unter Berücksichtigung eines Mehrwerts in Höhe von 22.230,07 € festzusetzen.

39
Diese Tenorierung ist geboten, da bei der Höhe der Einigungsgebühr zu berücksichtigen ist, ob über den Gegenstand der Einigung bereits ein gerichtliches Verfahren anhängig war oder nicht (vgl. LAG Hamburg, Beschluss vom 26.01.2016 – 6 Ta 29/15 – Rn. 19, 25; OLG Naumburg, Beschluss vom 19.03.2008 – 4 WF 19/08 – Rn. 3). Bei der Höhe der Einigungsgebühr wird nach Nr. 1000 VV RVG und Nr. 1003 VV RVG der Anlage zum RVG danach unterschieden, ob über den Gegenstand der Einigung bereits ein gerichtliches Verfahren anhängig war oder nicht. Ohne Gerichtsverfahren fällt eine 1,5-fache Einigungsgebühr nach Nr. 1000 VV RVG der Anlage 1 zum RVG an, mit Anhängigkeit eines identischen Gerichtsverfahrens sinkt die Gebühr nach Nr. 1003 VV RVG der Anlage 1 zum RVG auf den einfachen Satz. Ebenso ändern sich beim einem Vergleich mit Erledigung nicht anhängiger Ansprüche die Verfahrens- und Termingebühr (vgl. das Berechnungsbeispiel in Enders, RVG für Anfänger, 17. Aufl. 2016, E II 23.1. Rn. 406; instruktiv auch N. Schneider, Anmerkung zu LAG München, Beschluss vom 15.02.2023 – 11 Ta 28/23 – NZA-RR 2023, 210 f. zum Abrechnungsbeispiel eines Kündigungsschutzverfahrens mit Mehrvergleich). Um die unterschiedliche Gebührenberechnung (unter Berücksichtigung der Regelung des § 15 Abs. 3 RVG) ermöglichen, muss der Gegenstandswert für den Vergleich den Wert der Gegenstände, die nicht in diesem Rechtsstreit anhängig,

aber zwischen den Parteien streitig oder ungewiss waren und mithin den Vergleichsmehrwert bilden, ausweisen.

40
Vorliegend war für den Vergleichsmehrwert der Wert die Regelungen des Vergleichs zu Ziff. 2.3, 2.4, 3.1. und 3.4 in der seitens des Arbeitsgerichts festgesetzten Höhe und der Wert der Regelung zu Ziff. 1.2 mit einem Bruttomonatsgehalt zu berücksichtigen. Dies ergibt 22.230,07 €. Da die rechtshängigen Ansprüche mit 20.176,40 € zu bewerten sind, errechnet sich ein Gesamtvergleichswert von 42.406,41 €.

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).