

Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 186/12
1 Ca 1023 c/12 ArbG Elmshorn



Beschluss

In

pp

hat die VI. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 04.12.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

Auf die sofortige Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers wird der Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 10.10.2012 teilweise abgeändert. Der Wert für den Vergleich wird auf 34.144,84 € festgesetzt.

Gründe:

I.

Gegenstand des Beschwerdeverfahrens ist die Festsetzung des anwaltlichen Gebührenstreitwerts.

In der Hauptsache stritten die Parteien unter anderem um die Wirksamkeit mehrerer Kündigungen. Die Beklagte begründete die Kündigungen mit (versuchten) betrügerischen Handlungen des Klägers.

Im Kammertermin schlossen die Parteien einen verfahrensbeendenden Vergleich. Gemäß Ziffer 5 dieses Vergleichs verpflichtete sich die Beklagte, dem Kläger ein qualifiziertes, berufsförderndes Arbeitszeugnis unter dem Ausstellungsdatum 31.07.2012 mit guter Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erteilen, in dem als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses „betriebsbedingte“ Gründe genannt werden.

Auf Antrag der Prozessbevollmächtigten des Klägers (Beschwerdeführer) und nach vorheriger Anhörung hat das Arbeitsgericht den anwaltlichen Gebührenstreitwert mit Beschluss vom 10.10.2012 auf 30.478,84 € festgesetzt. Für die Regelung in Ziffer 5 des Vergleichs hat das Arbeitsgericht keinen Vergleichsmehrwert festgesetzt.

Die Prozessbevollmächtigten des Klägers haben gegen diesen ihnen am 12.10.2012 zugestellten Beschluss am 24.10.2012 Beschwerde eingelegt. Ihre Beschwerde richtet sich ausschließlich dagegen, dass die Regelung unter Ziffer 5 des Vergleichs hinsichtlich des Vergleichswerts nicht werterhöhend berücksichtigt worden ist.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 29.10.2012 der Beschwerde nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II.

Die Beschwerde ist gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG statthaft und innerhalb der Frist des § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG eingelegt worden.

Die Beschwerde ist auch begründet. Der Wert für den Vergleich entspricht nicht dem korrekt festgesetzten Verfahrenswert (30.478,84 €), sondern ist auf 34.144,84 € festzusetzen.

1. Im Ausgangspunkt zutreffend geht das Arbeitsgericht davon aus, dass eine Regelung zum Zeugnis nicht zwingend werterhöhend wirkt. Die Einigungsgebühr nach Nummer 1000 des Vergütungsverzeichnisses der Anlage 1 zu § 2 Abs. 2 RVG entsteht nämlich nur „für die Mitwirkung beim Abschluss eines Vertrags, durch den der Streit oder die Ungewissheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird...“. Voraussetzung für die Erhöhung des Gegenstandswerts der anwaltlichen Tätigkeit durch eine in einem Vergleich getroffene Regelung ist demnach zunächst, dass durch diese Regelung (unabhängig von der gerichtlichen Anhängigkeit) der Streit oder die Ungewissheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird (LAG Rheinland-Pfalz, 11.01.2011 – 1 Ta 274/10 -). Das gilt – selbstverständlich – auch für den Streitgegenstand „Zeugnis“.

2. Zwar hat der Kläger, worauf das Arbeitsgericht zu Recht hinweist, nicht dargelegt, dass die Parteien vor Abschluss des Vergleichs über die Erteilung und den Inhalt des Zeugnisses gestritten haben. Dass es hierüber zu Streit kommen würde, war hier aber keineswegs ausgeschlossen. Das gilt sowohl für die Note als auch für den Beendigungsgrund. Da die „Benotung“ in einem Zeugnis regelmäßig den zentralen Streitpunkt eines Zeugnisrechtsstreits bildet, kann bei Vergleichen, die eine Regelung über diesen gewichtigen Zeugnisinhalt enthalten, typischerweise davon ausgegangen werden, dass sie einen zukünftigen Zeugnisrechtsstreit vermeiden (LAG Schleswig-Holstein, 21.09.2012 – 5 Ta 148/12 -). Das gilt daher auch für die hier im Vergleich getroffene Regelung zum Zeugnis, die über die Ausübung des Wahlrechts zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis weit hinausgeht. Im vorliegenden Fall fehlen Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte dem Kläger ohne weiteres eine gute Leistungs- und Führungsbeurteilung zugestanden und „betriebsbedingte Gründe“ als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeführt hätte. In Anbetracht der von der Beklagten dem Kläger gegenüber im Verfahren erhobenen Betrugsvorwürfe war damit nicht ohne weiteres zu rechnen.

Im vorliegenden Fall haben sich die Parteien also nicht nur auf eine konkrete Leistungs- und Führungsbeurteilung geeinigt, sondern darüber hinaus den Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgeschrieben. Das rechtfertigt es, die mitverglichene Zeugniserteilung im Rahmen des Mehrvergleichswerts mit einem Monatsgehalt zu berücksichtigen.

gez. ...