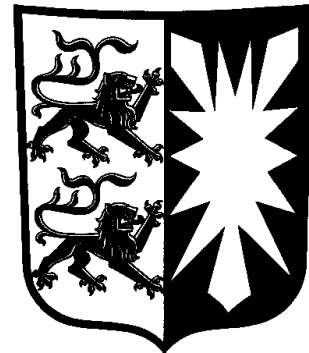


**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 Ta 100/17**

2 Ca 417 b/17 ArbG Kiel



## **Beschluss**

**Im Beschwerdeverfahren betr. Streitwert**

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 06.09.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen :

Auf die Beschwerde des Klägervertreters wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 23.06.2017 – 2 Ca 417 b/17 – teilweise aufgehoben.

Der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit gemäß § 33 RVG wird für den Vergleich auf 10.260,85 EUR festgesetzt.

Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

---

**Rechtsmittelbelehrung:**

**Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.**

---

**Gründe:**

I. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers wendet sich gegen die Streitwertfestsetzung durch das Arbeitsgericht.

Im Hauptsacheverfahren stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer Abmahnung sowie einer Kündigung. Der Rechtsstreit endete durch einen Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO, den das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 12.05.2017 festgestellt hat. Der Vergleich enthält – soweit hier von Interesse – folgende Regelungen:

„...  
3. Der Kläger wird bis zum Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung seiner Bezüge und unter Anrechnung sämtlicher noch bestehender Mehrarbeits-, Freizeit- und Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zum Erbringen der Arbeitsleistung unwiderruflich freigestellt.

...  
6. Die Beklagten verpflichten sich gesamtschuldnerisch, dem Kläger alle Arbeitspapiere, insbesondere die Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III, die Meldebescheinigungen zur gesetzlichen Sozialversicherung (Jahresmeldung sowie Abmeldung auf den Stichtag Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Ziffer 1 und Ziffer 5 dieser Vereinbarung), den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung vollständig ausgefüllt zu übersenden.

7. Die Beklagten verpflichten sich gesamtschuldnerisch weiter, dem Kläger binnen 14 Tagen nach dem Zustandekommen dieser Vereinbarung ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erstellen. Einigkeit besteht insoweit darüber, dass die zusammenfassende Leistungsbewertung und die Bewertung der persönlichen Führung mit „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ und „sein Verhalten war jederzeit einwandfrei“ oder einer anderen der Bewertungsstufe „gut“ entsprechenden Weise beschrieben werden.

Mit gleicher Bewertung wird der Kläger ein qualifiziertes Schlusszeugnis erhalten.“

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 23.06.2017 den für die Berechnung der Rechtsanwaltsgebühren maßgebenden Wert des Verfahrens auf 8.208,68 EUR festgesetzt. Für den Vergleich hat es keinen gesonderten Wert festgesetzt.

Gegen den ihm am 29.06.2017 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Beschwerdeführer am 10.07.2017 Beschwerde eingelegt. Er begehrt die Festsetzung eines Mehrwerts für den Vergleich in Höhe von insgesamt 6.186,95 EUR bis 6.386,95 EUR, d. h. einen Vergleichswert von 14.395,63 EUR bzw. 14.595,63 EUR. Danach sollen auf die Freistellungsvereinbarung 3.334,78 EUR, auf die Vereinbarung zu den Arbeitspapieren 800,00 EUR bis 1.000,00 EUR und auf die Zeugnisregelung 2.052,17 EUR entfallen.

Mit Beschluss vom 01.08.2017 hat das Arbeitsgericht der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II. Die Beschwerde des Beschwerdeführers ist nach § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG statthaft. Sie ist auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt worden. Der Beschwerdewert von 200,00 EUR ist erreicht, § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG. Der Beschwerdeführer ist auch beschwerdebefugt, § 33 Abs. 3 Satz 1, Abs. 2 Satz 2 RVG.

Die Beschwerde ist nur insoweit begründet, als sie sich dagegen richtet, dass für die Zeugnisregelung (Ziffer 7. des Vergleichs) kein Vergleichsmehrwert festgesetzt worden ist. Im Übrigen ist sie unbegründet.

Im vorliegenden Fall haben die Parteien mit der Zeugnisregelung in Ziffer 7. des Vergleichs nicht nur dem Titulierungsinteresse Rechnung getragen. Vielmehr haben sie Einzelheiten zum Inhalt des Zeugnisses geregelt, insbesondere zur Leistungsbewertung und zur Bewertungsstufe. Das vermeidet eine (weitere) Auseinandersetzung über den Inhalt des Zeugnisses, insbesondere über die Bewertung der Leistung und des Verhaltens des Klägers. Das rechtfertigt es, ein Bruttomonatsgehalt bei der Streitwertfestsetzung in Ansatz zu bringen.

Dagegen führt die Regelung in Ziffer 3. zur Freistellung zu keinem Vergleichsmehrwert, denn es handelt sich lediglich um eine Leistung, über die die Parteien im Wege des gegenseitigen Nachgebens übereingekommen sind.

Ein Vergleichsmehrwert fällt nur an, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Der Wert des Vergleichs erhöht sich nicht um den Wert dessen, was die Parteien durch den Vergleich erlangen oder wozu sie sich verpflichten. Die Beschwerdekammer folgt damit der Auffassung der Streitwertkommission der Arbeitsgerichtsbarkeit im Streitwertkatalog in der überarbeiteten Fassung vom 05.04.2016 (dort Ziffer 22.1).

Nach diesen Grundsätzen führt die vereinbarte Freistellung nicht zu einem Vergleichsmehrwert. Eine Freistellungsvereinbarung wird nur dann mit bis zu einer Monatsvergütung bewertet, wenn sich eine Partei eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berühmt hat (so der Streitwertkatalog Ziffer 22.1.4).

Eines solchen Anspruchs oder Rechts haben sich weder der Kläger noch die Beklagte berühmt. Der Kläger hat nicht behauptet, er könne Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung verlangen; die Beklagte hat nicht geltend gemacht, sie dürfe den Kläger suspendieren. Die Freistellungsvereinbarung ist vielmehr Teil des gegenseitigen Nachgebens im Rahmen des abgeschlossenen Vergleichs. Der Kläger hat durch diese Regelung im Vergleich etwas erlangt. Er wird von seiner Arbeitspflicht entbunden und behält seinen Vergütungsanspruch. Auf der anderen Seite verzichtet er auf seinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Dies führt aber nicht dazu, dass der

Wert des Vergleichs sich erhöht (vgl. dazu bereits LAG Schleswig-Holstein, 06.09.2015 – 4 Ta 91/16 -; LAG Schleswig-Holstein 04.11.2016 – 6 Ta 98/16 -).

Der Vergleichswert ist für die unter Ziffer 6. des Vergleichs getroffene Regelung zur Herausgabe der Arbeitspapiere nicht zu erhöhen. Der Beschwerdeführer hat nicht nachvollziehbar dargelegt, inwiefern die Herausgabe der Arbeitspapiere zwischen den Parteien umstritten war oder Streit drohte. Regelungen über einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sind aber grundsätzlich nicht streitwerterhöhend, wenn sie nur der vergleichsweisen Beendigung eines anderen Rechtsstreits dienen, hier dem Streit über die Kündigung und nicht einen davon unabhängigen Streit zwischen den Parteien erledigen (LAG Köln, 6.12.2013 – 11 Ta 321/13 -; LAG Schleswig-Holstein, 11.06.2015 – 6 Ta 112/15 -; LAG Schleswig-Holstein 24.06.2016 – 6 Ta 59/16 -).

Im Ergebnis ist der angefochtene Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel mit der Maßgabe abzuändern, dass der Vergleichsmehrwert 2.052,17 EUR beträgt und sich der Wert des Vergleichs somit insgesamt auf 10.260,85 EUR beläuft.