

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Ta 46/26
3 Ca 353 öD c/26 ArbG Kiel



Beschluss vom 22. Juni 2026

In dem Beschwerdeverfahren
mit den Beteiligten

pp.

betr. Streitwertfestsetzung in dem Rechtsstreit

pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden

beschlossen:

Die Beschwerde der Klägervertreter gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 10. April 2026 - 2 Ca 353 öD c/26 - wird zurückgewiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

I.

Die Klägervertreter wenden sich mit ihrer Beschwerde gegen Nichtfestsetzung eines Vergleichsmehrwerts für diverse Regelungen im Vergleich.

Der seit dem 1. Juli 1996 beim Beklagten beschäftigte Kläger - Betriebsratsmitglied - war beim Beklagten zuletzt gegen ein Bruttomonatsgehalt iHv. EUR 6.499,45,- beschäftigt. Er hat unter dem 3. März 2026 Kündigungsschutzklage gegen eine ordentliche, fristgerechte Kündigung seitens des Beklagten vom 27. Februar 2026 zum 30. September 2026 erhoben. Kündigungsgründe sind im Prozess seitens der Parteien nicht mitgeteilt worden. Das Kündigungsschreiben enthält auch keine Angaben zu den Kündigungsgründen.

Ohne dass es zu einem Gütetermin gekommen ist, wurde unter dem 19. März 2026 folgender Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO gerichtlich festgestellt:

- „1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der ordentlichen Kündigung des Beklagten aus betrieblichen Gründen mit Ablauf des 30.09.2026 aufgelöst wird.
2. Der Beklagte stellt den Kläger ab dem 02.03.2026 unwiderruflich unter Fortzahlung seiner vertraglichen Vergütung in Höhe von monatlich 6.154,45 € brutto nebst Altersvorsorgebeträge in Höhe von 32,24 € brutto und 123,08 € brutto unter Anrechnung sämtlicher entstandener und noch entstehender Urlaubsansprüche sowie etwaiger sonstiger Freistellungsansprüche von der Arbeitsleistung bis zum 30.09.2026 frei. Er ist bis zu dem in § 1 genannten Zeitpunkt in der Verwertung seiner Arbeitskraft frei, wobei ihm jede Beteiligung und/oder Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen untersagt ist. Während der Zeit der Freistellung findet § 615 Satz 2 BGB Anwendung.
3. Der Beklagte zahlt an den Kläger als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes in entsprechender Anwendung nach §§ 9,10 KSchG eine Abfindung in Höhe von 110.000,00 € brutto. Der Anspruch auf Zahlung der Abfindung ist entstanden, vererblich und wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Zahlung fällig. Die Parteien stellen in diesem Zusammenhang auch klar, dass dem Kläger ab dem 01.02.2026 ein Dienstwagen nicht mehr zur Verfügung gestellt wird; eine Abrechnung des geldwerten Vorteils wird ab diesem Zeitpunkt nicht mehr stattfinden; Ansprüche auf Nutzungsentschädigung stehen dem Kläger nicht zu.

4. Der Kläger kann das Arbeitsverhältnis auch jederzeit vor dem 30.09.2026 durch einseitige schriftliche Erklärung mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende vorzeitig beenden. In diesem Fall zahlt der Beklagte die dann freiwerdenden Arbeitnehmerbruttobezüge als zusätzliche Abfindung. Eine vorzeitige Beendigung liegt im Interesse und entspricht dem Wunsch des Beklagten.
5. Der Beklagte erteilt dem Kläger ein qualifiziertes wohlwollendes Zwischenzeugnis mit der Leistungs- und Führungsbeurteilung „gut“ und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein entsprechendes Endzeugnis mit einer Bedauerns-, Dankes- und Gute-Wünsche-Formel.
6. Der Kläger ist verpflichtet, alle ihm während seiner Tätigkeit bekannt gewordenen vertraulichen betriebsinternen Angelegenheiten, vor allem Geschäftsgeheimnisse, geheim zu halten und sie weder zu eigenen Zwecken noch zugunsten Dritter zu verwerten. Daneben bleibt die kraft Gesetzes und kraft nachvertraglicher Treuepflicht geltende Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
7. Der Kläger wird nach telefonischer Vereinbarung sämtliche dem Beklagten gehörenden Unterlagen zurückgeben.
8. Etwaige Verlautbarungen über das Ausscheiden des Klägers an einen unbestimmten Personenkreis werden die Parteien jeweils nur in einer miteinander abgestimmten Form abgeben. Hierbei vereinbaren die Parteien bereits jetzt, dass bezüglich des Ausscheidens dieses so kommuniziert wird, dass es einvernehmlich erfolgt ist und man sich auch aufgrund der vertrauensvollen und jahrelangen sehr guten Zusammenarbeit im wechselseitigen Respekt gütlich getrennt hat.
9. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.“

Die Klägervertreter beantragten bereits unter dem 18. März 2026 die Festsetzung des Streitwerts. Auf die Streitwertanhörung des Gerichts (drei Bruttomonatsgehälter à EUR 6.499,45, aber kein Vergleichsmehrwert) haben die Klägervertreter einen Vergleichsmehrwert iHe. Bruttomonatsgehalts für die weiteren Vergleichsmodalitäten wie Zeugnis nebst Arbeitspapieren, Freistellung, Verlautbarkeitsvereinbarung und Speedklausel als angemessen erachtet.

Das Gericht setzte mit Beschluss vom 10. April 2026 den Wert auf drei Bruttomonatsgehälter ohne Vergleichsmehrwert fest.

Gegen den am 13. April 2026 zugestellten Beschluss haben die Klägervertreter unter dem 27. April 2026, bei Gericht am gleichen Tage eingegangen, unter Verweis auf ihre bisherigen Ausführungen sofortige Beschwerde eingelegt.

Das Arbeitsgericht hat die Klägervertreter mit Verfügung vom 28. April 2026 auf die ständige Rechtsprechung des LAG Schleswig-Holstein hingewiesen und konkret ausgeführt:

„Ob zwischen den Parteien hinsichtlich eines im Vergleich geregelten Streitgegenstands ein Streit oder Ungewissheit bestand, richtet sich nach der konkreten Situation im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses.

Eine Freistellung wirkt sich nur dann werterhöhend aus, wenn diese zuvor im Streit stand, sich also eine Partei eines Rechts zur Freistellung berühmt hat. Das ist hier weder ersichtlich noch vorgetragen. Auch die Zeugnisregelung wirkt sich nur dann streitwerterhöhend aus (nach der st. Rechtsprechung des LAG Schleswig-Holstein ein halbes Bruttomonatsgehalt) wenn über den Inhalt Streit bestand. Dafür ist bislang ebenfalls nichts vorgetragen. Es handelt sich um eine ordentliche Kündigung, dass verhaltensbedingte Gründe bestanden, ist bislang nicht vorgetragen. Eine Regelung zur Erhöhung der Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden wirkt sich grds. nicht streitwerterhöhend aus.

Es besteht Gelegenheit zur abschließenden Begründung der Streitwertbeschwerde bis zum 12.05.2026.“

Die Klägervertreter haben mit Schreiben vom 12. Mai 2026 ausgeführt, dass es für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwert vollkommen ausreiche, dass über die im Vergleichswege festgelegten Punkte im Rechtssinn Ungewissheit zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses bestanden habe. Über die einzelnen Vergleichspunkte hätten die Beteiligten des Rechtsstreits umfangreich verhandelt. Der Beklagte habe sowohl durch die streitgegenständliche Kündigung als auch durch vorheriges Verhalten, nicht zuletzt durch die Kommunikation gegenüber dem Kläger selbst zu erkennen gegeben, dass er, gleich welcher Umstände, nicht am Arbeitsverhältnis mit dem Kläger festhalten wolle. Freistellung und Abfindungshöhe seien konkret ausgehandelt worden. Die Verschwiegenheitsklausel im Vergleich unter Nr. 6 sei ausdrücklicher zusätzlicher Wunsch des Beklagten gewesen. Die Zeugnis Klausel sei dagegen für den Kläger Voraussetzung für den Vergleich gewesen. Der Dienstwagen sei dem Kläger vertragswidrig nicht mehr zur Verfügung gestellt worden. Dies sei bei der Findung einer Abfindungszahlung und im Rahmen der übrigen Vergleichsmodalitäten streitig

gewesen. Keine der Vergleichsmodalitäten sei rein deklaratorisch mit aufgenommen worden. Es handele sich in keinem Fall um einen lediglich theoretischen Streit.

Das Arbeitsgericht hat in seinem Nichtabhilfebeschluss vom 10. Juni 2026 an seiner Auffassung festgehalten und die Sache dem Landesarbeitsgericht vorgelegt. Weiterhin fehle es an Anhaltspunkten, dass der Inhalt des Zeugnisses zwischen den Parteien streitig war oder sich der Beklagte eines Rechts zur Freistellung berühmt habe.

II.

Die gemäß § 33 Abs. 3 RVG statthafte (1.), form- und fristgemäß eingelegte sofortige Beschwerde der Klägervertreter hat keinen Erfolg, da sie unbegründet ist (2.). Die Vergleichsmodalitäten rechtfertigen keinen Vergleichsmehrwert.

1. Die rechtzeitig eingelegte sofortige Beschwerde der Klägervertreter ist zulässig, da der Beschwerdewert die in § 33 Abs. 3 RVG geforderten EUR 300,- übersteigt. Neben der erhöhten Einigungsgebühr fällt für den Mehrvergleich zumindest eine Verfahrensgebühr (unter Berücksichtigung von § 15 Abs. 3 RVG) an. Beide Werte zusammen übersteigen bereits den erforderlichen Beschwerdewert.

2. Die sofortige Beschwerde ist unbegründet. Es ist kein Vergleichsmehrwert iHv. EUR 6.499,45 festzusetzen. Ein Vergleichsmehrwert setzt voraus, dass durch den Vergleich der Streit oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird (a)). Dies ist aufgrund der konkreten Konstellation weder für die Zeugnisklausel (b)), noch für die Freistellungsklausel (c)), noch für die Vergütungsklausel (d)), noch für die Verschwiegenheits-/Sprachregelungsklauseln (e)) der Fall.

a) Ein Vergleichsmehrwert kann nur festgesetzt werden, wenn bzgl. der den Mehrwert begründenden Streitgegenstände der Streit oder die Ungewissheit beseitigt wird.

aa) Dies hat bereits das Arbeitsgericht in Auseinandersetzung mit der ständigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts überzeugend begründet. Insoweit wird

auf die Ausführungen sowohl im Hinweis vom 28. April 2026 als auch im Nichtabhilfebeschluss vom 10. Juni 2026 verwiesen.

bb) Dieser Auffassung folgen alle Kammern des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein. Der Wert des Vergleichs erhöht sich nicht um den Wert dessen, was die Parteien durch einen Vergleich erlangen oder wozu sie sich verpflichten. Es kommt für die Wertfestsetzung darauf an, worüber - und nicht worauf - sich die Parteien geeinigt haben. Für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts genügt es nicht, dass durch den Vergleich ein lediglich theoretischer Streit vermieden wurde (zuletzt 5. September 2025 - 5 Ta 49/2025 - Rn. 24, juris; 30. Oktober 2024 - 5 Ta 87 c/25 - unter II.2.a) der Gründe; 29. August 2024 - 3 Ta 63/24 - Rn. 18, juris; 27. August 2024 5 Ta 54 c/24 - unter II.2.a) der Gründe; 15. Juli 2024 - 4 Ta 53/24 -; 28. Mai 2022 - 1 Ta 40/20 -; 17. Juli 2023 - 2 Ta 45/23 -; 29. Juli 2016 - 3 Ta 74/16 -; 27. Februar 2024 - 2 Ta 17/24 - unter II.1.a) der Gründe; 17. Februar 2020 - 5 Ta 118/19 -; 18. Oktober 2023 - 5 Ta 66/23 -; 9. September 2019 - 6 Ta 89/19 -; 10. Februar 2022 - 6 Ta 12/22 -). Dies entspricht auch Ziff. 25.1 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Fassung vom 1. Februar 2024.

cc) Entgegen der Auffassung der Klägervertreter kommt es nicht darauf an, ob bestimmte Streitgegenstände reelle Positionen in den Vergleichsverhandlungen der Parteien abbilden. Der Vergleichsmehrwert bestimmt sich nicht nach den mehr oder weniger gerechtfertigten Verhandlungspositionen der Parteien. Maßgeblich sind allein die Gegenstände über die auch außerhalb der Vergleichsverhandlungen Streit oder Ungewissheit bestand. Anders als bei den gebührenrechtlich irrelevanten Verhandlungspositionen implizieren die Vergleichsverhandlungen weder Streit noch Ungewissheit iSv. Ziff. 1000 Nr. 1 des Vergütungsverzeichnisses (Anlage 1 zum RVG) hinsichtlich der verhandelten Streitgegenstände. Das Verhandlungsgeschehen des Parteivertreters durch Bildung einer besonders guten oder weitgehenden Verhandlungsposition ist gebührenrechtlich nicht abgebildet.

dd) Ziff. 1000 Nr. 1 des Vergütungsverzeichnisses (Anlage 1 zum RVG) stellt ausdrücklich auf die Beseitigung eines Streits oder einer Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis ab. Dies bedeutet, dass entgegen der Auffassung der Klägervertreter nicht

das Ergebnis der Vergleichsverhandlungen, also die vergleichsweise Regelung, für den Gegenstandswert bzgl. der Einigungsgebühr relevant ist, sondern allein die Einigung der Parteien hinsichtlich eines Streitgegenstands, über den überhaupt Streit oder zumindest Ungewissheit bestanden hat. Dies wird gerade nicht durch das Vergleichsergebnis indiziert. Ansonsten hätte es dieser Tatbestandsvoraussetzung in Ziff. 1000 Nr. 1 Vergütungsverzeichnis nicht bedurft. Auch aus Sicht des kostentragungspflichtigen Mandanten ist die Voraussetzung geboten. Weshalb soll dieser ein Honorar für eine Regelung über einen unstreitigen Gegenstand zahlen?

ee) Ob zwischen den Parteien hinsichtlich eines im Vergleich geregelten Streitgegenstands ein Streit oder Ungewissheit bestand, richtet sich nach der konkreten Situation im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses.

b) Aufgrund des Vortrags der Parteien bestand zwischen diesen im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses (maßgeblich ist die Mitteilung der außergerichtlichen Einigung, vgl. LAG Schleswig-Holstein 21. Februar 2014 - 3 Ta 17/14 - unter II.2.b)(1) der Gründe) über den Inhalt des Zeugnisses kein Streit.

aa) Da Äußerungen der Parteien bei Vergleichsgesprächen notwendigerweise regelmäßig von Verhandlungstaktik geprägt sind, folgt die Kammer Ziff. 25.1.3 des Streitwertkatalogs, wonach im Hinblick auf Zeugnisregelungen zumindest von einer Ungewissheit iSd. Ziff. 1000 Nr. 1 Vergütungsverzeichnis auszugehen ist, wenn es sich um eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung handelt. Gleiches gilt aber auch dann, wenn sich aus dem Kündigungskontext (nicht aber aus dem Kündigungsausspruch selbst) atmosphärische Unstimmigkeiten zwischen den Parteien ergeben, selbst wenn die Kündigung nicht oder mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründet wird. Es ist für ein Gericht kaum aufklärbar, ob die in Vergleichsverhandlungen geäußerte Bereitschaft zur Ausstellung eines Zeugnisses mit annähernd jedwedem Inhalt der generellen Haltung eines Arbeitgebers entspricht oder nur der Unterstützung zur Erlangung eines angestrebten Beendigungsvergleichs dient. Noch unklarer ist, ob ein Arbeitgeber bei dieser Haltung bleibt, wenn er die rechtssichere Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zeugnisregelung erreicht. Insofern kann eine angeordnete Freistellung ein Indiz für solche Unstimmigkeiten und damit für

eine Ungewissheit iSd. Ziff. 1000 Nr. 1 Vergütungsverzeichnis darstellen. Davon zu unterscheiden sind lediglich die Fälle, in denen erkennbar für den Arbeitgeber die Qualität der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers außer Frage steht und lediglich über den Wegfall des Arbeitsplatzes bzw. die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung oder die Sozialauswahl gestritten wird.

bb) Danach bestand hier im Zeitpunkt des Vergleichsschusses keine Ungewissheit über die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses mit einem bestimmten Inhalt.

(1) Dies ergibt sich aus der typisierenden Bewertung. Es liegt kein ausreichendes Indiz hinsichtlich der Ungewissheit bzw. des Streits über den Zeugnisinhalt vor. Die Kündigungsgründe sind unbekannt. Der Beklagte hat den Kläger offensichtlich nicht freigestellt. Im Vergleich wird ausdrücklich auf eine Kündigung aus betrieblichen Gründen abgestellt, was hinsichtlich der konkreten Gründe nichtssagend ist. Der Kläger war zwar Betriebsratsmitglied, was allerdings keinen keinen Kündigungsgrund indiziert. Auch der Umstand, dass sich der Beklagte unbedingt vom Kläger trennen wollte, was sich regelhaft durch den Ausspruch einer Kündigung ausdrückt, trifft keine Aussagen zu den Hintergründen des Trennungswunsches, der genauso gut im Verhalten des Klägers, in dessen Person oder in der betrieblichen Organisation des Beklagten liegen kann.

(2) Trotz konkreter Auflage des Arbeitsgerichts hat der Kläger keine weiteren konkreten Anhaltspunkte für einen Streit oder eine Ungewissheit über den Zeugnisinhalt benannt.

cc) Ein Vergleichsmehrwert ist für die Zeugnisklausel auch nicht unter dem Gesichtspunkt eines Titulierungsinteresses aufzunehmen.

(1) Die Annahme und wertmäßige Berücksichtigung eines besonderen Titulierungsinteresses setzt voraus, dass als solche zwar unstreitige Ansprüche bzw. einvernehmlich titulierte Leistungspflichten in ihrer Durchsetzbarkeit gleichwohl ungewiss sind (I. Nr. 25.2 des Streitwertkatalogs vom 1. Februar 2024) (vgl. LAG Hamm 22. Januar 2021 - 8 Ta 587/20 - Rn. 18, juris).

(2) Anhaltspunkte für eine fehlende Durchsetzbarkeit des Zeugnisanspruchs bei der Beklagten sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

c) Aus den Angaben der Klägervertreter ist ein Streit oder eine Ungewissheit über die Freistellung des Klägers nicht erkennbar.

aa) Eine Freistellungsvereinbarung in einem anlässlich eines Kündigungsschutzverfahrens geschlossenen Vergleichs ist werterhöhend zu berücksichtigen, wenn über die Frage eines Anspruchs oder Rechts auf Weiterbeschäftigung oder Freistellung bis zum Beendigungstermin zwischen den Parteien - gerade auch außerhalb der Vergleichsverhandlungen - ein Streit oder eine Ungewissheit bestanden haben. Das kommt etwa bei einer unberechtigten Suspendierung des Arbeitnehmers nach Ausspruch der Kündigung, gegen die sich der Arbeitnehmer wehrt, in Betracht. Anderenfalls ist davon auszugehen, dass die Freistellung nur eine zusätzliche Gegenleistung für die vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt und damit den Gegenstandswert nicht erhöht (vgl. LAG Schleswig-Holstein 6. Mai 2020 - 1 Ta 35/20 - Rn. 17, juris).

bb) Hier bestätigen die Klägervertreter ausdrücklich, dass der Freistellungswunsch Teil der Verhandlungen über Vergütung und Abfindungshöhe waren. Ein Freistellungsanspruch für eine der Parteien außerhalb der Vergleichsverhandlungen ist weder vorgetragen noch ersichtlich.

d) Die Regelung der Vergütung in Ziff. 2 des Vergleichs ist nicht werterhöhend zu berücksichtigen.

aa) Unter Berücksichtigung des sozialen Zwecks des § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG, Bestandsschutzstreitigkeiten für den Arbeitnehmer kostenmäßig besonders günstig zu gestalten, muss es bei dem Vierteljahreswert als Streitwert für den Vergleich bleiben, gleichgültig ob eine Beendigung zu dem vom Arbeitgeber mit der Kündigung beabsichtigten Termin vereinbart wird, ob zur Erledigung des Kündigungsrechtsstreits eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geregelt wird, ob die Beendigung zu einem späteren als dem vom Arbeitgeber intendierten Termin vereinbart

wird oder gar zu einem früheren Termin - gegebenenfalls mit einer entsprechenden Erhöhung der Abfindung. Für die Frage der Bemessung des Gebührenstreitwerts ist es auch irrelevant, welche Leistungen sich die Parteien im Wege des gegenseitigen Nachgebens im Rahmen eines Vergleiches versprechen (LAG Schleswig-Holstein 11. September 2014 - 3 Ta 119/14 - Rn. 16, juris; LAG Köln 29. Juli 2015 - 7 Ta 150/15 - Rn. 8, juris). Dies entspricht auch Ziff. 25.1.1 des Streitwertkatalogs (LAG Schleswig-Holstein 29. August 2024 - 3 Ta 63/24 - Rn. 28, juris).

bb) Aus der Nichtberücksichtigung des vereinbarten Beendigungszeitpunkts ist abzuleiten, dass davon abhängige Vergütungsansprüche ebenfalls nicht zu berücksichtigen sind. Dies ergibt sich zum einen bereits aus der wirtschaftlichen (Teil-)Identität gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 GKG. Sie sind voneinander abhängig und können nicht nebeneinander bestehen (vgl. zB. LAG Baden-Württemberg 6. April 2023 - 5 Ta 20/23 - Rn. 6, juris). Zum anderen besteht hinsichtlich der Vergütungsansprüche keine Ungewissheit iSd. Ziff. 1000 Nr. 1 Vergütungsverzeichnis (Anlage 1 zum RVG). Diese sind nur streitig, weil auch das Beendigungsdatum im Streit steht. Es ist typischerweise davon auszugehen, dass über deren Erfüllung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien kein Streit besteht (vgl. LAG Schleswig-Holstein 6. Mai 2020 - 1 Ta 35/20 - Rn. 18, juris). Dies gilt auch dann, wenn - wie hier - im Vergleich neben dem bestimmten Beendigungsdatum die Zahlung einer niedrigeren Vergütung (kein Ausgleich in Geld für den nicht mehr zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellten Dienstwagen) vereinbart wird. Es kann keinen streitwertmäßigen Unterschied machen, ob sich die Parteien auf ein früheres Beendigungsdatum bei voller Vergütung oder auf ein späteres Datum bei geringerer Vergütung einigen. Entsprechend wird auch eine Turboklausel nicht werterhöhend berücksichtigt (LAG Schleswig-Holstein 29. August 2024 - 3 Ta 63/24 - Rn. 29, juris; Ziff. 25.1.1 des Streitwertkatalogs; LAG Schleswig-Holstein 8. Mai 2014 - 6 Ta 31/14 - unter II.3. der Gründe; LAG Düsseldorf 25. August 2016 - 4 Ta 513/16 - Rn. 5, juris).

cc) Der von den Klägervertretern genannte Entzug des Dienstwagens und Nichtberücksichtigung des geldwerten Vorteils der privaten Dienstwagennutzung ist ausdrücklich Gegenstand der Vergleichsverhandlungen gewesen. Dass über diesen Um-

stand außerhalb der Verhandlungen Streit oder Ungewissheit bestanden hat, ist trotz gerichtlicher Auflage nicht vorgetragen worden. Allein die Existenz einer Rechtsgrundlage für die Forderung einer Partei begründet dies nicht. Insofern bleibt die Vergütungsregelung Teil des Gesamtpakets über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, was einen Mehrvergleich ausschließt.

e) Die Verschwiegenheitsklausel gemäß Ziff. 6 und die Sprachregelungsklausel gemäß Ziff. 8 des Vergleichs begründen keinen Vergleichsmehrwert, da diesbezüglich kein Streit oder Ungewissheit außerhalb der Vergleichsverhandlungen ersichtlich sind. Der mehr oder weniger berechtigte Wunsch eines Verhandlungspartners auf Aufnahme einer solchen Regelung begründet wie ausgeführt gerade keinen Mehrvergleich.

2. Aufgrund der Erfolglosigkeit der sofortigen Beschwerde fällt für die Klägervertreter die Gebühr gemäß Ziff. 8614 Anl. 1 zum GKG an.

3. Eine Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht ist nicht möglich (§ 33 Abs. 4 Satz 3 RVG).

Der Vorsitzende

...