



## Landesarbeitsgericht Bremen

2 Ta 34/17

4 Ca 4302/17

### Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren

Kläger und Beschwerdeführer,

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen ohne mündliche Verhandlung am 01. November 2017

durch  
Richter am Arbeitsgericht

beschlossen:

Auf die Beschwerde des Klägers wird der Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 03. August 2017 – 4 Ca 4302/17 – teilweise abgeändert. Der überschießende Vergleichsmehrwert wird auf **3.260,83 EUR** reduziert.

Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Die Kosten des Beschwerdeverfahrens hat der Beschwerdeführer mit der Maßgabe zu tragen, dass die zu zahlende Gebühr auf die Hälfte reduziert wird.

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

## Gründe:

### I.

Die Beschwerde betrifft die Festsetzung des Wertes des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit gemäß § 33 Abs. 1 RVG.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01. April 2002 beschäftigt. Zuletzt erzielte er ein durchschnittliches monatliches Arbeitsentgelt i.H.v. 3.260,83 € brutto. Mit Schreiben vom 21. Juni 2017 kündigte die Beklagte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 2017. Eine Freistellung des Klägers erklärte die Beklagte in dem Kündigungsschreiben nicht. Wegen der Einzelheiten des Kündigungsschreibens wird auf Bl. 12 der Akte verwiesen.

Mit seiner Klage vom 22. Juni 2017 hat der Kläger die Unwirksamkeit der durch die Beklagte ausgesprochenen Kündigung vom 21. Juni 2017 geltend gemacht. Mit verfahrensbeendenden Vergleich vom 26. Juli 2017 (Bl. 36 - 38 der Akte) vereinbarten die Parteien unter anderem folgendes:

*„3. Die Beklagte stellt den Kläger mit Wirkung ab dem 01.07.2017 unter Fortzahlung der Vergütung unwiderruflich von der Verpflichtung zur Erbringung einer Arbeitsleistung frei. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche sowie etwaige Ansprüche aus Zeitguthaben.*

[...]

*6. Die Beklagte erteilt dem Kläger unter dem Ausstellungsdatum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein wohlwollendes und berufsförderndes Arbeitszeugnis mit einer guten Leistungs- und Führungsbeurteilung und den üblichen Schlussformulierungen (Bedauern, Dank und gute Wünsche). Bis zum 11.08.2017 erteilt die Beklagte dem Kläger ein Zwischenzeugnis mit einer guten Leistungs- und Führungsbeurteilung.“*

Auf Antrag der Prozessbevollmächtigten des Klägers hat das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven den Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit durch Beschluss vom 03. August 2017 (Bl. 42 der Akte) für das Verfahren auf € 9.782,49 sowie den überschießenden Vergleichsmehrwert auf € 6.521,66 festgesetzt. Dieser Beschluss wurde entsprechend der richterlichen Verfügung vom 03. August 2017 (Bl. 43 d.A.)

ausschließlich den Prozessbevollmächtigten des Klägers und nicht diesem persönlich zugestellt. Die Zustellung bei den Prozessbevollmächtigten des Klägers erfolgte am 09. August 2017 (Bl. 43a d.A.).

Gegen den Wertfestsetzungsbeschluss hat der Kläger durch Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 07. September 2017, eingegangen beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven am 11. September 2017, sofortige Beschwerde im Hinblick auf die Festsetzung des übersteigenden Vergleichsmehrwerts eingelegt. Ein überschießender Vergleichsmehrwert für eine zwischen den Parteien vereinbarte Freistellung sei nicht festzusetzen, wenn sich keine der Streitparteien eines Anspruches auf bzw. eines Rechts zur Freistellung berühme. Hinsichtlich des Arbeitszeugnisses sei allenfalls ein Streitwert in Höhe des so genannten Titulierungsinteresses, nicht jedoch ein volles Bruttomonatsgehalt in Ansatz zu bringen.

Mit Beschluss vom 11. September 2017 hat das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Die sofortige Beschwerde sei unzulässig, da der Beschwerdeführer die zweiwöchige Beschwerdefrist gemäß § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG nicht eingehalten habe. Zudem sei die Beschwerde unbegründet. Sowohl für die Vereinbarung der Freistellung wie auch für die Vereinbarung der Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit einer bestimmten Note sei als überschießender Vergleichsmehrwert jeweils ein Bruttomonatsgehalt festzusetzen gewesen. Der sich im Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit enthaltenden Auffassung, dass eine in einem Vergleich vereinbarte Freistellung lediglich dann mit einem Bruttomonatsgehalt zu bewerten sei, wenn sich eine Partei eines Anspruches auf oder eines Rechts zur Freistellung berühmt habe, sei nicht zu folgen. Zudem sei diese Voraussetzung vorliegend ohnehin erfüllt. Denn ohne den vorliegend erfolgten Vergleichsabschluss wäre der Kläger zur Erbringung seiner Arbeitsleistung verpflichtet gewesen. Aus dem Umstand, dass die Parteien durch die Vereinbarung einer Freistellung einen hiervon abweichenden Zustand vereinbart haben, könne der Rückschluss gezogen werden, dass der Kläger eine Forderung nach einer Freistellung erhoben haben müsse, welcher die Beklagte schließlich im Wege des gegenseitigen Nachgebens im Rahmen des Vergleichsabschlusses entsprochen haben müsse. Die Bewertung einer Verständigung auf die Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit einer bestimmten Note mit einem Bruttomonatsgehalt sei angemessen. Es sei vorliegend nicht lediglich ein Titulierungsinteresse anzunehmen, da sich weder der Akte noch den dem Gericht erkennbar gewordenen Umständen entnehmen lasse, dass der Zeugnisinhalt so wie konkret im Hinblick auf die Note und die Abschlussformel vereinbart, bereits vor Abschluss des Vergleiches zwischen den Parteien unstreitig gewesen sei.

Mit Hinweisbeschluss vom 10. Oktober 2017 hat das Landesarbeitsgericht die Beteiligten unter anderem darauf hingewiesen, dass ein überschießender Vergleichsmehrwert hinsichtlich der Vereinbarung der Freistellung des Klägers in Ziffer 3 des Vergleichs vom 26. Juli 2017 lediglich angenommen werden könne, wenn zwischen den Parteien bereits vor Abschluss des Vergleiches ein Streit oder eine Ungewissheit hinsichtlich eines möglichen Freistellungsanspruchs des Klägers bzw. hinsichtlich eines etwaigen Freistellungsrechts der Beklagten bestanden haben sollte. Hierauf erfolgte durch die Beteiligten innerhalb der gesetzten Frist keine Stellungnahme.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

## II.

Die statthafte und zulässige Beschwerde ist teilweise begründet.

### 1.

Die Beschwerde des Klägers ist statthaft (§ 33 Abs. 3 Satz 1 RVG), da sie ausweislich des Schriftsatzes vom 11. September 2017 eine Streitwertreduzierung zum Ziel hat. Die Beschwerde ist zulässig, der Beschwerdewert von mehr als 200,00 € (§ 33 Abs. 3 Satz 1 RVG) ist erreicht und die Beschwerde ist – entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts - nicht i.S.d. § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG verspätet eingelegt worden.

### a.

Die sofortige Beschwerde gegen einen Wertfestsetzungsbeschluss gemäß § 33 Abs. 1 RVG kann von den Antragsberechtigten gemäß § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG nur innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung eingelegt werden; eine verspätet eingelegte Beschwerde ist unzulässig. Zu beachten ist dabei, dass der Wertfestsetzungsbeschluss nach § 33 Abs. 1 RVG nicht nur dem die Wertfestsetzung beantragenden Rechtsanwalt, sondern auch der Partei persönlich zuzustellen ist. Denn in einem Wertfestsetzungsverfahren nach § 33 RVG ist der antragstellende Rechtsanwalt, auch wenn er für das streitige Verfahren als Prozessbevollmächtigter der Partei bestellt war, nicht zur Wahrnehmung der Interessen seines Auftraggebers berufen. Er ist an dem Wertfestsetzungsverfahren vielmehr in eigenem Interesse beteiligt, da von der Wertfestsetzung die Höhe der anwaltlichen Gebühren abhängt, § 172 Abs. 1 ZPO findet folglich keine Anwendung. Legt die Partei selber sofortige Beschwerde gegen den Wertfestsetzungsbeschluss ein, bestimmt sich der Lauf der Beschwerdefrist daher nach dem Zeitpunkt der Zustellung bei ihr selber; die Zustellung des Beschlusses an den antragstellenden Rechtsanwalt ist ohne Bedeutung. (Vgl. ebenso LAG Berlin-Brandenburg vom 08. März 2017 -17 Ta (Kost) 6006/17-)

**b.**

Vorliegend ist der mit der sofortigen Beschwerde angegriffene Wertfestsetzungsbeschluss vom 03. August 2017 ausschließlich den Prozessbevollmächtigten des Klägers und nicht diesem persönlich zugestellt worden. Damit begann die Beschwerdefrist nach § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG nicht zu laufen, weswegen die am 11. September 2017 beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven eingegangene Streitwertbeschwerde nicht verspätet gewesen ist. Hiergegen kann nicht eine Heilung der fehlenden Zustellung gemäß § 189 ZPO aufgrund eines tatsächlichen Zuganges bei dem Kläger z.B. durch eine Weiterleitung seiner Prozessbevollmächtigten eingewandt werden. Denn nach der ständigen zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist § 189 ZPO lediglich geeignet, Verfahrensverstöße bei der Zustellung oder Nachweismängel zu überwinden, nicht aber, einen fehlenden Zustellungswillen des Gerichts zu ersetzen (*vgl. nur Bundesarbeitsgericht vom 18. Mai 2010 - 3 AZB 9/10-*). Ein Zustellungswille des Arbeitsgerichts im Hinblick auf eine Zustellung beim Kläger ist jedoch nicht festzustellen.

**2.**

Die Beschwerde ist teilweise begründet. Für die in Ziffer 6. des Vergleichs vom 26. Juli 2017 geregelte Verpflichtung der Beklagten zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit teilweiser Festlegung des Inhalts des Arbeitszeugnisses war ein überschießender Vergleichsmehrwert in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes des Klägers festzusetzen, insoweit war die Beschwerde zurückzuweisen. Für die in Ziffer 3 des Vergleichs geregelte Freistellung des Klägers war dagegen kein überschießender Vergleichsmehrwert festzusetzen, insoweit war die Beschwerde begründet.

**a.**

Für Ziffer 6 des Vergleichs vom 26. Juli 2017 war ein überschießender Vergleichsmehrwert in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes des Klägers festzusetzen.

Die Parteien haben im vorliegenden Rechtsstreit, in dem kein Zeugnis eingeklagt war, geregelt, dass ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen ist und diesbezüglich inhaltliche Festlegungen hinsichtlich der Gesamtbeurteilung und der Schlussformulierung vereinbart. In einer solchen Fallkonstellation ist regelmäßig ein Vergleichsmehrwert in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes des Arbeitnehmers anzunehmen.

Für die Annahme eines Vergleichsmehrwertes ist eine konkrete Darlegung, dass die Parteien bereits zuvor über den Inhalt des Zeugnisses einen Streit geführt haben entbehrlich (so bereits *LAG Bremen vom 06. August 2014 -2 Ta 16/14-*; a.A. u.a. *LAG Baden-Württemberg vom 14. November 2013 -5 TA 135/13-*). Ein überschießender Vergleichsmehrwert ist stets anzunehmen, wenn die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich eine inhaltliche Regelung treffen, mit welcher der Streit oder eine Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird, welches nicht bereits Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens gewesen ist und damit eine Einigungsgebühr nach Ziff. 1000 Anl. 1 RVG entsteht. Soweit die Parteien hinsichtlich des Inhalts eines Arbeitszeugnisses, insbesondere im Hinblick auf die Gesamtbeurteilung, eine vergleichsweise Regelung vereinbaren, spricht dies im Sinne einer tatsächlichen Vermutung dafür, dass dies zuvor zwischen den Parteien erörtert wurde und im Hinblick auf die beidseitigen Vorstellungen hinsichtlich des Inhalts des Zeugnisses zumindest eine Ungewissheit bestand. Dies genügt für die Annahme eines überschießenden Vergleichsmehrwertes. Denn Zweck der Ziffer 1000 Anl. 1 RVG ist es, den Parteien bzw. deren Prozessbevollmächtigten einen Anreiz zu geben, einen Streit oder eine Ungewissheit hinsichtlich eines Rechtsverhältnisses gütlich beizulegen, was der Prozessökonomie und im Ergebnis der Entlastung der Gerichte dienen soll. Angesichts des gesetzlichen Anspruches eines Arbeitnehmers auf Erteilung eines inhaltlich wahrheitsgemäßen qualifizierten Arbeitszeugnisses gemäß § 109 GewO wird durch die Vereinbarung der Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit einer bestimmten Gesamtbeurteilung regelmäßig zumindest die Ungewissheit im Hinblick auf ein Rechtsverhältnis beseitigt und eine potentielle zukünftige gerichtliche Auseinandersetzung im Hinblick auf den Inhalt des qualifizierten Arbeitszeugnisses vermieden.

Hinsichtlich der Höhe des Einigungswertes orientiert sich die Kammer an den Empfehlungen der Streitwertkommission der Arbeitsgerichtsbarkeit, die für die Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses eine Monatsvergütung vorschlägt. Hierbei handelt es sich angesichts der nicht unerheblichen Bedeutung von Arbeitszeugnissen im Hinblick auf das weitere berufliche Fortkommen von Arbeitnehmern um eine angemessene sachgerechte Bewertung. Entgegen der Auffassung des Klägers wäre eine Bewertung lediglich mit einem so genannten Titulierungsinteresse nicht sachgerecht. Das so genannte Titulierungsinteresse kann lediglich als Bewertungsmaßstab dienen, wenn in einem Vergleich ein ohnehin z.B. aufgrund unmissverständlicher gesetzlicher Bestimmungen unstreitig bestehender Anspruch lediglich tituliert, also eine Grundlage die Durchsetzung des Anspruches im Wege der Zwangsvollstreckung geschaffen wird. Vorliegend haben die Parteien jedoch eine

Einigung mit Hinblick auf die Gesamtbeurteilung der Leistung des Verhaltens des Klägers sowie eine Einigung im Hinblick auf die Art der Schlussformulierung des Zeugnisses getroffen und nicht lediglich den gesetzlichen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses titulierte. Ebenso wenig kann festgestellt werden, dass der Zeugnisinhalt so wie konkret im Hinblick auf die Note und die Abschlussformel vereinbart, bereits vor Abschluss des Vergleiches zwischen den Parteien unstrittig gewesen ist.

Es ist daher von der Beseitigung eines Streits oder einer Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis auszugehen, wobei eine Bewertung mit einem Bruttomonatsgehalt des Klägers angemessen erscheint.

**b.**

Für die in Ziffer 3 des Vergleiches vereinbarte unwiderrufliche Freistellung des Klägers von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Arbeitsleistung war dagegen ein überschießender Vergleichsmehrwert nicht festzusetzen. Die Beschwerde ist insoweit begründet. Die Freistellungsregelung wirkt nicht werterhöhend, weil sich keiner der Prozessbeteiligten zuvor eines Anspruches auf Freistellung oder eines Rechts zur Freistellung berührt hat.

**aa.**

Nach Ziffer 22.1.4 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit (in der überarbeiteten Fassung vom 05.04.2016) wird eine Freistellungsvereinbarung in einem Vergleich nur dann mit bis zu einer Bruttomonatsvergütung bewertet, wenn sich eine Partei sich zuvor eines Anspruches auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt hat. Die Beschwerdekammer verkennt nicht, dass der von der Streitwertkommission erarbeitete Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichte nicht bindend ist. Die dort hinsichtlich einer Freistellungsvereinbarung aufgestellte Voraussetzung wird jedoch für zutreffend gehalten. Denn eine Einigungsgebühr nach Ziff. 1000 Anl. 1 RVG entsteht, wie erläutert, lediglich für die Mitwirkung beim Abschluss eines Vertrages, durch welchen der Streit oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird. Entscheidend ist demnach nicht, ob und welchen wirtschaftlichen Wert eine vergleichsweise Regelung für die Parteien hat, sondern ob durch die Einigung ein zwischen den Parteien bestehender rechtlicher Streit beigelegt bzw. zumindest durch die Beseitigung einer Ungewissheit verhindert wird. Hat der Arbeitnehmer vor Abschluss eines Beendigungsvergleiches im Kündigungsschutzprozess einen Anspruch auf Freistellung z.B. bis zum Ablauf der Kündigungsfrist geltend gemacht oder einer durch den Arbeitgeber einseitig erklärten

Freistellung widersprochen bzw. hat der Arbeitgeber unter Widerspruch des Arbeitnehmers zumindest erklärt, dass ihm ein einseitiges Recht zur Freistellung zustehe, wird durch die Vereinbarung einer Freistellung ein Streit bzw. eine Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt. Liegt eine solche Konstellation nicht vor, ist im Falle eines Beendungsvergleiches jedoch regelmäßig davon auszugehen, dass mit der Vereinbarung einer Freistellung und genauso mit der Vereinbarung der ordnungsgemäßen weiteren Erbringung der Arbeitsleistung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist lediglich eine Vereinbarung über die Modalitäten der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses getroffen oder durch die Vereinbarung einer Freistellung im weitesten Sinne neben einer etwaig vereinbarten Abfindung eine (weitere) Gegenleistung für die Akzeptanz der Kündigung vereinbart wird. Regelungen die einen Streit oder eine Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis nicht beseitigen, sondern lediglich deklaratorisch sind oder einen Gegenwert für die Aufgabe des Arbeitsverhältnisses darstellen, erhöhen den Vergleichswert jedoch nicht. *(Im Ergebnis ebenso LAG Köln vom 20. Februar 2017 - 2 Ta 10 /17- juris-Rn. 6 ff. sowie LAG Rheinland-Pfalz vom 15.11.2016 -5 Ta 184/16- juris-Rn. 17 - 18 ; a.A. LAG Hamburg vom 14.09.2016 – 6 Ta 23/16- juris-Rn.15ff.).*

**bb.**

Vorliegend sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass sich eine Partei eines Anspruches auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt haben könnte. Trotz entsprechenden Hinweises der Kammer, haben die Beteiligten keine diesbezüglichen Anhaltspunkte vorgetragen. Der in dem Nichtabhilfebeschluss vom 11. September 2017 geäußerten Auffassung des Arbeitsgerichtes, dass allein aus dem Abschluss einer Freistellungsvereinbarung regelmäßig im Sinne einer tatsächlichen Vermutung darauf geschlossen werden könne, dass der Arbeitnehmer vorher eine Forderung auf Freistellung im Sinne des Rechtssatzes der Streitwertkommission erhoben haben müsse, kann nicht gefolgt werden. Denn es mag nahe liegend sein, dass der Vereinbarung einer Freistellungsvereinbarung regelmäßig die Forderung einer Freistellung durch den Arbeitnehmer vorausgeht, ausreichend ist jedoch -wie erläutert- nicht, dass der Arbeitnehmer ebenso wie er z.B. eine Abfindung fordert auch eine Freistellung z.B. als weitere Gegenleistung für die Akzeptanz der Kündigung fordert. Erforderlich ist vielmehr, dass er einen Anspruch auf Freistellung geltend gemacht hat und hierfür liefert allein die Vereinbarung einer Freistellung keinen tatsächlichen Anhaltspunkt.

**III.**

Die Kostenentscheidung bezieht sich auf die Gebühr nach Nr. 8614 des Kostenverzeichnisses zum GKG. Angesichts des teilweisen Erfolgs der Beschwerde war

es angemessen, die Gebühr auf die Hälfte zu ermäßigen. Kosten werden nicht erstattet (§ 33 Abs. 9 Satz 2 RVG).

Diese Entscheidung ist unanfechtbar (§ 33 Abs. 4 Satz 3 RVG).

Bremen, den 01.11.2017

Der Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts  
- 2. Kammer -  
gez.