

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Ta 104/14
2 Ca 325 a/14ArbG Neumünster



Beschluss

Im Beschwerdeverfahren

betr. Streitwertfestsetzung

pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 22.07.2014 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende beschlossen:

Die sofortige Beschwerde der Klägerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 06.05.2014 – Az. 2 Ca325a/14 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Klägerin hat in dem Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht Neumünster – Az. 2 Ca 325 a/14 – am 03.04.2014 einen prozessbeendenden Vergleich geschlossen. In diesem hat sich die Beklagte unter Ziffer 8 verpflichtet, der Klägerin ein wohlwollendes qualifiziertes Zwischenzeugnis mit der Note „gut“ und ein Endzeugnis auf Basis des Inhaltes des Zwischenzeugnisses zu erteilen. Die monatliche Vergütung der Klägerin betrug 3.800,00 Euro brutto. Die Klägerin war bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt.

Nach Anhörung der Parteien hat das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 06.05.2014 den Streitwert für die Berechnung der Rechtsanwaltsgebühren auf 11.400,00 Euro und den Mehrwert des Vergleiches auf 4.405,00 Euro festgesetzt. Dabei hat es für Ziffer 8 des Vergleiches ein halbes Bruttomonatsgehalt, also einen Betrag von 1.900,00 Euro in Ansatz gebracht.

Gegen diesen am 08.05.2014 zur Post gegebenen Beschluss hat der Klägervertreter am 26.05.2014 sofortige Beschwerde eingelegt. Er meint, die im Vergleich getroffene Regelung zum Zeugniserstellungsanspruch sei nach der Streitwertkommission mit einem vollen Bruttogehalt zu bewerten. Der Mehrwert des Vergleiches sei also um 1.900,00 Euro zu erhöhen und auf 6.305,00 Euro festzusetzen.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen und diese dem Landesarbeitsgericht als Beschwerdegericht mit Beschluss vom 30.06.2014 zur Entscheidung vorgelegt.

II.

Die Beschwerde ist gemäß § 33 Abs. 3 RVG zulässig. Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet.

1. Dass das Arbeitsgericht den Streitwert für den unter Ziffer 8 des Vergleiches geregelten Zeugniserstellungsanspruch mit einem halben Bruttomonatsgehalt bewertet hat, ist im

Rahmen des dem Arbeitsgericht nach § 3 ZPO zustehenden Ermessens nicht zu beanstanden.

Regelungsgegenstand ist hier die Erteilung eines Zwischenzeugnisses, das sich auf Art und Dauer sowie Leistung und Verhalten erstreckt. Gleichzeitig haben die Parteien eine Einigung über die Leistungsbewertung, nicht aber über die sonstigen Inhalte erzielt. Ferner haben sie festgehalten, dass die Beklagte der Klägerin ein inhaltsgleiches Schlusszeugnis erteilt. Vorrangig standen daher der Zeugniserstellungsanspruch im Vordergrund des Vergleiches sowie die Regelung eines Teilinhaltes.

2. Nach ständiger Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein kommt die Festsetzung eines Brutto-Monatsgehalts für einen Zeugnisstreit regelmäßig nur dann in Betracht, wenn die Parteien qualifiziert über den Inhalt des Zeugnisses streiten. Das bloße Titulierungsinteresse eines Klägers – wie hier – ist deutlich geringer zu bewerten. Hat die Frage des Zeugnisinhalts keine oder nur eine ganz untergeordnete Rolle gespielt, darf dieses bei der Wertfestsetzung für ein Zeugniserstellungsbegehren im Rahmen des § 3 ZPO berücksichtigt werden. Steht hinter dem Antrag vorrangig lediglich ein Titulierungsinteresse, ist nach der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein die Bewertung dieses Streitgegenstandes mit 200,-- bis 300,-- EUR vorzunehmen (vgl. nur LAG Schleswig-Holstein vom 20.01.2009, Az. 1 Ta 197/08; vom 15.02.2005, 1 Ta 71/05; vom 10.12.2007, Az. 2 Ta 242/07; LAG Schleswig-Holstein 3 Ta 97/11, 3 Ta 112/11, 3 Ta 132/11 und vom 12.5.2010 - 3 Ta 88/10). Wird eine Führungs- und Leistungsbeurteilung festgelegt, über den weiteren Zeugnisinhalt aber nicht gestritten und dieser auch nicht geregelt, ist die Festsetzung eines Betrages von ca. einem halben Bruttomonatsgehalt ausreichend und angemessen. Daran hat sich das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss gehalten.

Der vom Arbeitsgericht mit Beschluss vom 28.03.2013 festgesetzte Wert ist daher nicht zu beanstanden. Das gilt auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass vorliegend auch das Endzeugnis titulierte wurde. Die Zeugniserstellungspflicht war insoweit nicht streitig. Anhaltspunkte für die Möglichkeit einer inhaltlichen Abweichung der Leistungsbewertung zwischen End- und Zwischenzeugnis gab es nicht. Die Klä-

gerin war bis zum Ende der Kündigungsfrist unwiderruflich freigestellt, hatte also keinerlei Leistung mehr zu erbringen.

Soweit die Klägerin auf die Ergebnisse der Streitwertkommission verweist, führt dieses nicht zu einem anderen Ergebnis. Die Streitwertkommission hat lediglich Vorschläge unterbreitet. Diese Vorschläge sind nicht zwingend zu beachten. Sie werden in Schleswig–Holstein auch nur punktuell aufgegriffen.

Die Beschwerde der Klägerin war zurückzuweisen.

Gegen diesen Beschluss ist gem. § 33 Abs. 4 Satz 3 RVG ein Rechtsmittel nicht gegeben.

gez. ...