

LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

2 Ta 145/20

8 Ca 1464/20

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 23.12.2020

Rechtsvorschriften:

§§ 109 GewO, 3 ZPO, 39 Abs. 1, 48 Abs. 1 GKG

Leitsatz:

Einigen sich die Parteien im Rahmen eines anhängigen Rechtsstreits über die Erteilung eines Zeugnisses im Wege der Berichtigung auch auf dessen Inhalt, führt dies nicht zu einem Vergleichsmehrwert. Es ist vielmehr regelmäßig insgesamt ein Monatseinkommen als Streitwert für Erteilung und Berichtigung eines Zeugnisses anzusetzen.

Beschluss:

Die Beschwerde des Klägervertreters gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg – Gerichtstag Ansbach – vom 05.11.2020, Az. 8 Ca 1464/20, wird zurückgewiesen.

Gründe:

A.

Die Parteien stritten um die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses.

Im Laufe des Rechtsstreits einigten sich die Parteien auf die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses und auf dessen genauen Wortlaut. Den entsprechenden Vergleich stellte das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 29.10.2020 fest.

- 2 -

Mit Schreiben vom 02.11.2020 beantragte der Klägervorteiler, den Streitwert für das Verfahren auf ein Monatsgehalt (= 3.800,- €) und den Wert des Vergleichs auf zwei Monatsgehälter festzusetzen.

Mit Beschluss vom 05.11.2020 setzte das Arbeitsgericht den Streitwert auf ein Monatsgehalt (= 3.800,- €) fest. Einen Vergleichsmehrwert setzte das Gericht nicht fest.

Nach weiterem Schreiben vom 09.11.2020 des Klägervorteilers blieb das Arbeitsgericht mit Schreiben vom 12.11.2020 bei seiner Auffassung, dass ein Vergleichsmehrwert nicht festzusetzen sei.

Mit Schriftsatz vom 13.11.2020, eingegangen beim Arbeitsgericht am selben Tage, legte der Klägervorteiler gegen den Beschluss vom 05.11.2020 Beschwerde ein. Die Streitgegenstände Erteilung eines Zeugnisses und Berichtigung eines Zeugnisses seien nicht deckungsgleich. Nur der jeweilige Streitwert sei identisch.

Mit Beschluss vom 30.11.2020 half das Arbeitsgericht der Beschwerde nicht ab und legte das Verfahren dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vor. Es bestehe nur ein Anspruch auf ein Zeugnis, der zunächst die Erteilung, dann aber auch die Berichtigung nach Erteilung beinhalte.

Das Landesarbeitsgericht gab den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme bis 18.12.2020. Auf die Stellungnahme des Klägervorteilers vom 07.12.2020 wird Bezug genommen.

B.

I. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 68 Abs. 1 GKG, denn sie richtet sich gegen einen Beschluss, durch den der Wert für die Gerichtsgebühr gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist. Dies gilt auch für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts (LAG Nürnberg 28.05.2020 – 2 Ta 76/20 juris; 24.02.2016 – 4 Ta 16/16 juris mwN). Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,- €. Die Beschwerde ist innerhalb der

in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG. Der Klägervertreter kann aus eigenem Recht Beschwerde einlegen, § 32 Abs. 2 RVG.

II. Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts abgelehnt.

Die seit 01.01.2020 für Streitwertbeschwerden allein zuständige Kammer 2 des Landesarbeitsgerichts Nürnberg folgt grundsätzlich den Vorschlägen der auf Ebene der Landesarbeitsgerichte eingerichteten Streitwertkommission. Diese sind im jeweils aktuellen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit niedergelegt (derzeitige Fassung vom 09.02.2018, NZA 2018, 498). Der Streitwertkatalog entfaltet zwar keine Bindungswirkung. Er stellt aber aus Sicht des erkennenden Gerichts eine ausgewogene mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Orientierung für die Arbeitsgerichte dar.

1. In I Nr. 29.2 des aktuellen Streitwertkatalogs ist für die Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses die Festsetzung eines Streitwerts von einem Monatsgehalt empfohlen und zwar „unabhängig von Art und Inhalt eines Berichtigungsverlangens, auch bei kurzem Arbeitsverhältnis“. Streitgegenstand des Zeugnisberichtigungsanspruchs ist ebenso wie beim Anspruch auf Zeugniserteilung, ob der Arbeitgeber den Zeugnisanspruch ordnungsgemäß erfüllt hat. Nur in diesem Fall erlischt der Anspruch (BAG 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, Rn 9). Deshalb hält es die erkennende Kammer für richtig, wie im Streitwertkatalog vorgeschlagen, den Anspruch auf Erteilung und den Anspruch auf Berichtigung eines Zeugnisses gleich zu bewerten und zwar unabhängig von der jeweils im Einzelfall beantragten Berichtigung (Meier/Oberthür, Gebühren, Streitwerte und Rechtsschutzversicherung im Arbeitsrecht, 4. Aufl., Rn 233). Die Höhe ist mit einem Monatsgehalt nach der ständigen Rechtsprechung des LAG Nürnberg gem. § 48 GKG iVm § 3 ZPO richtig in typisierender Betrachtungsweise (Meier/Oberthür, a.a.O, Rn 230, Schwab/Weth, ArbGG, 5. Aufl., § 12 ArbGG, Rn 314) und in Übereinstimmung mit dem aktuellen Streitwertkatalog ermittelt.

2. Die Bewertung mit einem Monatsgehalt für Erteilung und Berichtigung ist jedoch nicht kumulativ zu verstehen dahin, dass die Erteilung und anschließende Berichtigung im Zeugnisrechtsstreit gesondert zu bewerten wären. Denn soweit ein Zeugnisrechtsstreit, sei er isoliert oder als Teilbegehren bei objektiver Klagehäufung geführt, durch Vergleich über

die Erteilung des Zeugnisses, deren Modalitäten und zugleich wesentliche inhaltliche Fragen beigelegt wird, treffen die Parteien eine Regelung über den bzw. einen Streitgegenstand des Verfahrens. Denn der Zeugniserteilungsanspruch als solcher und ein Zeugnisberichtigungsanspruch bzw. eine darüber vereinbarte Zeugnisgestaltungsregelung betreffen den Zeugnisanspruch aus § 109 Abs. 1 S. 3 GewO und dessen Erfüllung. Ein neben dem Erfüllungsanspruch bestehender gesonderter Berichtigungsanspruch ist dem Gesetz fremd (BAG 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 Rn 9, TZA/Ziemann, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, Teil 1 A Rn 604 m.w.N.). Vielmehr erfüllt ein mit inhaltlichen Mängeln behaftetes Zeugnis den Zeugnisanspruch als solchen bereits nicht (ErfK/Müller-Glöge, 20. Auflage 2020, § 109 GewO Rn 67 m.w.N.). Ein Prozessvergleich, der einen auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses gerichteten Klageantrag durch Begründung einer titulierten Erteilungsverpflichtung nebst Festlegung inhaltlicher Maßgaben insoweit erledigt, betrifft danach allein den Streitgegenstand des Zeugnisbegehrens selbst und geht nicht darüber hinaus. Für die Annahme eines Vergleichsmehrwertes ist unter diesen Voraussetzungen, wie vom Arbeitsgericht zutreffend erkannt, kein Raum. Der gesamte Zeugniskomplex ist in dieser Konstellation vielmehr mit der Festsetzung eines Streitwerts in Höhe eines Bruttomonatseinkommens ausreichend und umfassend bewertet (LAG Hamm 02.04.2019 - 8 Ta 396/18 - Rn 14 juris; LAG Hessen 20.11.2018 - 2 Ta 66/18 – juris, in diesem Sinne auch LAG Nürnberg, 30.10.2020 – 2 Ta 123/20 Rn 20 – juris).

C.

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden alleine ergehen, § 78 Satz 3 ArbGG.

Für eine Kostenentscheidung bestand kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und eine Kostenerstattung nicht stattfindet, § 68 Abs. 3 GKG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

...
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts