



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**BESCHLUSS**

Herrn Q. A., O. Allee 36, O.-W.,

**- Kläger und Beschwerdegegner -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. O. & F.,  
X. str. 1, N.,

**g e g e n**

T. & H. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer, Y. Straße 3, N.,

**- Beklagte und Beschwerdeführerin -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte H. u. a.,  
I.-Allee 105, N.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
am 15.08.2016 durch den Vorsitzenden Richter am  
Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzenden

**b e s c h l o s s e n :**

**Auf die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten der Beklagten  
wird der Beschluss des Arbeitsgerichts vom 27.05.2016 abgeändert.  
Der Gegenstandswert für den gerichtlichen Vergleich vom  
19.02.2016 wird auf 9.416,88 € festgesetzt.**

**Diese Entscheidung ergeht gerichtsbührenfrei.**

## Gründe:

### I.

Mit der fristgerecht eingelegten Beschwerde wenden sich die Prozessbevollmächtigten der Beklagten gegen die Bewertung der – nicht rechtshängigen – Zeugnisregelung in Ziff. 4 des Vergleichs durch das Arbeitsgericht als Mehrvergleich mit einem halben Bruttomonatsgehalt (= 1.159,00 €). Die Regelung lautet:

„Die Beklagte erteilt zum Stichtag 29.02.2016 ein wohlwollendes und qualifiziertes Zeugnis, das in sämtlichen Beurteilungsbestandteilen der Schulnote „gut“ oder besser entsprechen wird und die übliche Dankes-, Wunsch- und Bedauernsformel enthalten wird.“

Die Beschwerdeführer begehren die Bewertung dieses Regelungspunktes als Mehrvergleich mit einem vollen Bruttomonatseinkommen.

### II.

Die Beschwerde ist zulässig, insbesondere ist die Beschwer gemäß § 32 Abs. 2 RVG iVm. § 68 Abs. 1 Satz 1 GKG erreicht. Die Beschwerde ist auch in der Sache begründet.

1. In ihrer bisherigen Rechtsprechung hat die Beschwerdekammer die **Klage** auf Erteilung oder Berichtigung eines Schlusszeugnisses mit einer vollen (vgl. etwa LAG Düsseldorf 14.07.2011 – 2 Ta 354/11), die auf Erteilung oder Berichtigung eines Zwischenzeugnisses wegen seiner typischerweise geringeren Bedeutung für den Arbeitnehmer mit einer halben Monatsvergütung bewertet (vgl. etwa LAG Düsseldorf 25.06.2013 – 2 Ta 291/13). Beides war unabhängig davon, ob und in welchem Umfang eine inhaltliche Ausgestaltung des Zeugnisses verlangt wurde.

Eine **Vergleichsregelung** des – nicht rechtshängigen – Zeugnisanspruchs wurde differenziert bewertet danach, ob und inwieweit sie den Streit oder die Ungewissheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis beseitigt: Für ein qualifiziertes, auch wohlwollendes Schlusszeugnis wurde regelmäßig lediglich ein Titulierungsinteresse von 25 % einer Monatsvergütung angesetzt (vgl. etwa LAG Düsseldorf 14.07.2011 – 2 Ta 354/11). Ein qualifiziertes Schlusszeugnis mit Note wurde mit einer halben Monatsvergütung bewertet (LAG Düsseldorf 24.02.2015 – 3 Ta 99/15; 08.04.2014 – 17 Ta 172/14; 02.03.2010 – 6 Ta 31/10), wobei eine Dankes- und Bedauernsregelung nicht erhöhend wirkte (LAG Düsseldorf 21.10.2015 – 3

Ta 458/15). Lediglich ein qualifiziertes Schlusszeugnis mit konkreten inhaltlichen Festlegungen oder gemäß Entwurf des Arbeitnehmers führte zu einer Bewertung des Mehrvergleichs mit einer vollen Monatsvergütung (LAG Düsseldorf 31.03.2016 – 3 Ta 122/16).

Das Arbeitsgericht hat in Anwendung dieser Rechtsprechung die vergleichsweise Regelung des nicht rechtshängigen Zeugnisanspruchs, die lediglich eine Note und eine übliche Dankes- und Bedauernsformel festlegt, mit einem halben Brutomonatseinkommen bewertet (LAG Düsseldorf 24.02.2015 – 3 Ta 99/15; 21.10.2015 – 3 Ta 458/15).

2. An dieser Rechtsprechung hält die nunmehr zuständige Beschwerdekammer – auch mit Blick auf die Empfehlungen der Streitwertkommission – nicht fest.

a. Die Unterscheidung von Schluss- und Zwischenzeugnis sowie von Zeugnisregelungen im Vergleich mit Note oder mit weitergehender inhaltlicher Ausgestaltung für die Streitwertbemessung wird für den Regelfall aufgegeben. Beide Unterscheidungen trugen nicht wesentlich zu einer vom Gerechtigkeitsgedanken gebotenen Ausfüllung der unbestimmten Rechtsbegriffe des Streitwertrechts bei. Dies gilt für das Gebot einer gleichmäßigen Behandlung gleicher Lebenssachverhalte bzw. einer differenzierten Behandlung verschiedenartiger Sachverhalte (Art. 3 Abs. 1 GG) ebenso wie für den Gesichtspunkt der Rechtssicherheit (Art. 20 Abs. 3 GG).

Die Bedeutung von Schluss- und Zwischenzeugnis für den Arbeitnehmer ist etwa in einer konkreten Bewerbungssituation nicht von solchem Unterschied, dass eine unterschiedliche Bewertung unabweisbar wäre. Das Zwischenzeugnis hat gegenüber dem Schlusszeugnis zudem eine eigenständige Bedeutung: der Arbeitgeber, der ein Zwischenzeugnis erteilt hat, ist an dessen Inhalt grundsätzlich gebunden, wenn er ein Schlusszeugnis ausstellt (BAG 16.10.2007 – 9 AZR 248/07, NZA 2008, 298).

Auch die Unterscheidung von vergleichswisen Zeugnisregelungen, die „nur“ eine Note festlegen, von solchen mit konkretem Inhalt zwingt nicht zu einer unterschiedlichen Bemessung des Gegenstandswertes. Die mit der Note umschriebene Bewertung seiner Leistung kann im Einzelfall größere Bedeutung für den Arbeitnehmer haben als etwa die Festlegung einer bestimmten Zeugnispassage.

b. Hinzu kommt, dass Zeugnisregelungen in großer Zahl und in den unterschiedlichsten Variationen in arbeitsgerichtlichen Verfahren auftreten und ihre –

keineswegs offenkundige – Bewertung auch aus Transparenz- und Praktikabilitätsgründen einer zu starken Differenzierung entgegensteht. Zu welchen Auswüchsen dies in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte allein bei der Bewertung von Zeugnisregelungen geführt hat, wird von Ziemann in Tschöpe/Ziemann/Altenburg, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, 2013, auf ca. 13 Seiten (S. 204-217) anschaulich dargestellt. In dieser Lage bietet der Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit (Stand 4/16) ein Hilfsmittel zur Orientierung, das einer gleichmäßigen Behandlung gleicher Lebenssachverhalte und damit auch der Rechtssicherheit dient (vgl. zur Orientierung am Streitwertkatalog auch LAG Köln 30.12.2015 – 12 Ta 358/15, JurBüro 2016, 356).

c. In den genannten Fällen ist daher in Orientierung am Streitwertkatalog (4/16, Ziff. I.25.2 u. 3) jeweils ein volles Gehalt anzusetzen.

3. Die Beschwerdekammer hält somit – zusammengefasst – in Anlehnung an den Streitwertkatalog folgende Bewertungen für Zeugnisklagen und Zeugnisregelungen im Vergleich künftig idR für angemessen:

a. **Klage** auf Erteilung oder Berichtigung eines Zeugnisses (ohne Differenzierung nach der begehrten inhaltlichen Ausgestaltung):

- Qualifiziertes Schlusszeugnis: regelmäßig eine volle Monatsvergütung (unverändert, LAG Düsseldorf 14.07.2011 – 2 Ta 354/11)
- Qualifiziertes Zwischenzeugnis: regelmäßig eine volle Monatsvergütung (neu, Streitwertkatalog 4/16, Ziff. I.25.3)
- Echter oder unechter Hilfsantrag: gem. § 45 Abs. 1 Satz 2, Abs. 4 GKG zu bewerten, soweit eine Entscheidung darüber ergeht oder eine Regelung im Vergleich getroffen wird (unverändert, LAG Düsseldorf 14.03.2012 – 2 Ta 83/12; ebenso Streitwertkatalog 4/16, Ziff. I.18)
- Qualifiziertes Schluss- und Zwischenzeugnis: gedeckelt auf ein Monateinkommen, wenn sich – wie idR – der Zeugnisinhalt voraussichtlich nicht wesentlich unterscheidet (Streitwertkatalog 4/16, Ziff. I.25.3)
- Einfaches Zeugnis: 10 % einer Monatsvergütung (Streitwertkatalog 4/16, Ziff. I.25.1)

**b. Mehrvergleich**, der Streit oder Ungewissheit der Parteien über ein nicht im selben Verfahren anhängiges Rechtsverhältnis beseitigt (bei anderweitiger Rechtshängigkeit berechnet sich der Mehrwert wie oben unter a.):

- Qualifiziertes (auch „wohlwollendes“ o.ä.) Abschlusszeugnis: regelmäßig lediglich Titulierungsinteresse = 20 % einer Monatsvergütung (neu, Streitwertkatalog 4/16, Ziff. I.22.2 )
- Qualifiziertes Abschlusszeugnis mit inhaltlicher Festlegung (Note, Dankes- und Bedauernsformel oder sonstige inhaltliche Regelungen oder gemäß Entwurf des Arbeitnehmers): eine volle Monatsvergütung (neu, Streitwertkatalog 4/16, Ziff. I.25.2)
- Qualifiziertes Zwischenzeugnis: wie Schlusszeugnis, also 20 % oder volle Monatsvergütung (neu, Streitwertkatalog 4/16, Ziff. I.25.3)
- Qualifiziertes Zwischen- und Schlusszeugnis: „gedeckelt“ auf 20 % oder volle Monatsvergütung (Streitwertkatalog 4/16, Ziff. I.25.3)

### RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. (§ 32 Abs. 1 RVG, §§ 68 Abs. 1 S. 5, 66 Abs. 3 S. 3 GKG).

( Quecke )

Beglaubigt

Ullmann  
Regierungsbeschäftigte

