
Datum: 23.02.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 Ta 14/05
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2005:0223.9TA14.05.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 22 (4) Ca 11185/03
Schlagworte: Streitwert - Zeugnisberichtigung
Normen: § 3 ZPO
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Bei der Bemessung des Gebührenstreitwerts ist für den mitvergleichenen Zeugnisanspruch ein Bruttomonatsgehalt in Ansatz zu bringen, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet hat, einer Erzieherin eine sie in ihrem beruflichen Fortkommen unterstützendes Zeugnis zu erteilen, nachdem er zuvor eine von ihm erteilte Kündigung damit begründet hatte, der Arbeitnehmerin fehle die charakterliche Eignung für ihre Tätigkeit, von ihr gingen Gefahren für die ihr anvertrauten Kinder aus.

Tenor:

Auf die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten der Klägerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 13. Dezember 2004 – 22 (4) Ca 11185/03 – abgeändert:

Der Gegenstandswert für den gerichtlichen Vergleich vom 8. November 2004 wird auf EUR 15.095,28 festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Klägerin war als Erzieherin im Kindergarten der Beklagten beschäftigt.

Die Parteien haben über die Wirksamkeit einer von der Beklagten ausgesprochenen außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung und über eine Verpflichtung der Beklagten gestritten, die Klägerin bereits während der Dauer des Kündigungsrechtsstreits weiterzubeschäftigen. Die Beklagte hat die Kündigung mit einer Äußerung der Klägerin gegenüber der Kindergartenleiterin begründet, aus der sich ergebe, dass sie charakterlich nicht mehr geeignet sei, als Erzieherin tätig zu sein.

Die Klägerin hat bestritten, die von der Beklagten behauptete Äußerung abgegeben zu haben.

Der Klägerin ist Prozesskostenhilfe für das Klageverfahren bewilligt worden.

Nach dem Gütetermin haben sich die Parteien geeinigt, den Rechtsstreit durch einen Vergleich zu beenden, dessen Zustandekommen das Arbeitsgericht nach § 278 Abs. 6 ZPO durch Beschluss festgestellt hat. In diesem Vergleich ist u. a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche, arbeitgeberseitige Kündigung zum 31. März 2004 und die Pflicht der Beklagten festgelegt worden, der Klägerin ein Zeugnis auszustellen, ausgedehnt auf Führung und Leistung, das diese in ihrem beruflichem Fortkommen unterstützt.

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluss vom 13. Dezember 2004 den Streitwert für das Verfahren auf EUR 12.579,40 und für den Vergleich auf EUR 12.830,99 festgesetzt. Die Erhöhung des Streitwerts um EUR 251,59 (10 % eines Monatsgehalts) hat es damit begründet, es sei nicht ersichtlich, dass die Verpflichtung auf Erteilung eines Zeugnisses streitig gewesen sei.

Dagegen haben die Prozessbevollmächtigten der Klägerin fristgerecht Beschwerde eingelegt unter Hinweis auf den von der Beklagten geltend gemachten Kündigungsgrund. Er zeige, dass die Erteilung eines Zeugnisses, das die Klägerin in ihrem beruflichen Fortkommen unterstütze, streitig zwischen den Parteien gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen mit der Begründung, da die titulierte Verpflichtung der Beklagten auf Erteilung eines Zeugnisses keinen vollstreckungsfähigen Inhalt habe, könne nicht mehr als ein reines Titulierungsinteresse eines an sich unstreitigen Zeugnisanspruchs angenommen werden.

II.

Die nach § 10 Abs. 3 BRAGO statthafte und auch im Übrigen zulässige Beschwerde ist begründet.

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts ist bei der Bemessung des Streitwerts für den Vergleich der miterledigte Zeugnisanspruch mit einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von EUR 2.515,88 in Ansatz zu bringen.

1. Der Streitwert eines Vergleichs ist gleichbedeutend mit dem Wert der Streitpunkte, die durch die Vergleichsregelung rechtsgestaltend beigelegt werden, nicht dagegen mit dem Wert der Leistungen, die eine Partei der anderen in dem Vergleich zusagt.	14
Soweit Abwicklungspflichten festgelegt werden, die typischerweise mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhergehen und die nicht streitig waren, ist der Streitwert nicht zu erhöhen. Soweit ein Anspruch zwar nicht streitig war, aber Anhaltspunkte dafür bestanden, dass der Gläubiger zur Durchsetzung seines Anspruchs im Zweifel auf eine Titulierung angewiesen sein werde, kann dies zu einer Erhöhung des Streitwerts führen (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 21. Juni 2002 – 7 Ta 59/02 – m.w.N.). Diese richtet sich nach dem sog. Titulierungsinteresse, das bei einem Zeugnisanspruch auf EUR 300,00 zu beschränken sein kann (vgl. dazu: LAG Nürnberg, Beschluss vom 19. Juli 2004 – 6 Ta 60/04 – m.w.N.). Ist aber der mitverglichene Anspruch selbst umstritten gewesen, so ist es nicht gerechtfertigt, diesen Anspruch mit einem geringeren Wert in Ansatz zu bringen.	15
2. Wenn das Arbeitsgericht für den mitverglichenen Zeugnisanspruch nur 1/10 eines Bruttogehalts in Ansatz gebracht hat und dabei ausführt, der Zeugnisanspruch sei an sich unstreitig gewesen, für die Klägerin habe nicht mehr als ein Titulierungsinteresse bestanden, so wird es dem dargelegten Sachverhalt nicht gerecht.	16
Auch wenn in dem Vergleich der Wortlaut des zu erteilenden Zeugnisses im Einzelnen nicht bestimmt worden ist, so ist doch festgelegt worden, dass durch die Führungs- und Leistungsbeurteilung die Klägerin in ihrem beruflichem Fortkommen unterstützt werden soll. Zutreffend weisen die Prozessbevollmächtigten der Klägerin darauf hin, dass angesichts der von der Beklagten erhobenen Kündigungsvorwürfe eine solche Beurteilung zwischen den Parteien streitig gewesen sein muss. Die Beklagte hat in dem beendeten Kündigungsrechtsstreit vorgetragen, der Klägerin fehle die charakterliche Eignung für eine Tätigkeit als Erzieherin, von ihr gingen Gefahren für die ihr anvertrauten Kinder aus, die Klägerin habe deshalb nicht einmal bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterbeschäftigt werden können. Mit einer Zeugnisbeurteilung, die diese Einschätzung wiedergibt, könnte die Klägerin wohl kaum auf eine Einstellung bei einem anderen Kindertagenträger rechnen. Sie würde nicht in ihrem beruflichen Fortkommen unterstützt, sondern gravierend behindert. Es musste deshalb für die Klägerin von besonderem Interesse sein, durch den Vergleich nicht nur ihr Ausscheiden und die Zahlung einer Abfindung durch die Beklagte zu regeln, sondern auch die Erteilung eines ihr Fortkommen unterstützenden Zeugnisses.	17
Angesichts dessen erscheint es angemessen, den mitverglichenen Zeugnisanspruch - wie beantragt - mit einem Monatsgehalt (vgl. dazu: LAG Köln, Beschluss vom 27. Juli 1995 – 13 Ta 144/95 -; Sächsisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 3. August 2000 – 4 Ta 117/00 -; Meier, Streitwerte im Arbeitsrecht, Rdn. 282 f. m.w.N.) bei der Festsetzung des Gegenstandswertes für den Vergleich in Ansatz zu bringen.	18
Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.	19
(Schwartz)	20