

---

**Datum:** 06.12.2013  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 11. Kammer  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 11 Ta 321/13  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2013:1206.11TA321.13.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Siegburg, 1 Ca 2170/13  
**Schlagworte:** Streitwert, Zwischenzeugnis, Vergleichsmehrwert  
**Normen:** § 68 GKG  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

Der Streitwert für ein Zwischenzeugnis ist in der Regel mit einem halben Monatsgehalt festzusetzen, da es für den Arbeitnehmer nur von vorübergehender Bedeutung ist. Wird der Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses im Rahmen einer Kündigungsschutzklage geltend gemacht, so kann es angemessen sein, ein Bruttomonatsgehalt in Ansatz zu bringen. Das ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach fristloser Kündigung auf das Zwischenzeugnis zu Bewerbungszwecken dringend angewiesen ist.

---

**Tenor:**

Unter Zurückweisung im Übrigen wird auf die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten der Klägerin der Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Siegburg vom 24.09.2013 wie folgt abgeändert:

Der Verfahrensstreitwert wird auf 10.441,84 € und der Streitwert für den Vergleich vom 24.09.2013 auf 13.052,30 € festgesetzt.

---

**G r ü n d e:**

1

2

Die nach § 68 Abs. 1 GKG statthafte sowie form- und fristgerecht eingelegte Beschwerde hat überwiegend Erfolg.

1. Der Streitwert für das Verfahren ist auf vier Monatsverdienste, mithin auf 10.441,84 €, festzusetzen. Neben dem Kündigungsschutzantrag, der vom Arbeitsgericht zutreffend mit drei Gehältern bewertet wurde, ist für den Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses eine weitere Monatsvergütung anzusetzen. 3

Der Streitwert für ein Zwischenzeugnis ist in der Regel mit einem halben Monatsgehalt festzusetzen, da es für den Arbeitnehmer nur von vorübergehender Bedeutung ist. Wird der Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses im Rahmen einer Kündigungsschutzklage geltend gemacht, so kann es angemessen sein, ein Bruttomonatsgehalt in Ansatz zu bringen (LAG Köln, Beschl. v. 23.11.2011 – 11 Ta 265/11 – m. w. N.). Dies ist vorliegend der Fall, denn der mit der Kündigungsschutzklage geltend gemachte Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses war für die Klägerin von herausgehobener Bedeutung, da die Klägerin das Zeugnis angesichts der fristlosen Kündigung der Beklagten alsbald zu Bewerbungszwecken benötigte. 4

2. Der Streitwert für den Vergleich vom 24.09.2013 beträgt 13.052,30 €. Der Mehrwert des Vergleichs von einem Bruttogehalt lässt sich zwar nicht allein damit rechtfertigen, dass die Parteien die ordentliche Kündigungsfrist im Falle der Klägerin um einen Monat verlängert haben (vgl.: LAG Köln, Beschl. v. 28.02.2011 – 10 Ta 22/11 – m. w. N.). Jedoch haben die Parteien in Ziffer 2) des Vergleichs eine Reihe weiterer Streitpunkte erledigt. So verzichtet die Klägerin im Gegenzug zur Verlängerung der Kündigungsfrist auf Urlaubsansprüche, etwaige Überstundenvergütung und Gratifikationsansprüche. Zudem haben die Parteien die bereits vor Ausspruch der Kündigung streitige Freistellungsfrage endgültig bereinigt. Vor diesem Hintergrund erscheint es angemessen, den Mehrwert des Vergleichs – wie vom Beschwerdeführer beantragt – auf einen Monatsverdienst festzusetzen. 5

3. Soweit der Beschwerdeführer meint, die Herausgabe von Arbeitspapieren sei mit weiteren 500,- € anzusetzen, kann dem nicht gefolgt werden. Der Beschwerdeführer hat nicht ansatzweise vorgetragen, dass die Herausgabe von Arbeitspapieren überhaupt umstritten war. Regelungen über einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sind nicht streitwerterhöhend, wenn sie nur der vergleichsweisen Beilegung des Kündigungsrechtsstreites dienen und nicht einen davon unabhängigen Streit zwischen den Parteien erledigen (vgl. LAG Köln, Beschl. v. 23.04.2010 – 11 Ta 76/10 – m. w. N.). 6

4. Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 7