LArbG München, Beschluss v. 24.03.2026 – 3 Ta 33/26

Titel:

Gegenstandswert bei Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses

Normenketten:

GKG § 48 Abs. 1
ZPO § 3
RVG § 23 Abs. 1, § 33 Abs. 3 S. 1

Leitsatz:

Die Gegenstandswerte der anwaltlichen Tätigkeit für das Verfahren und für einen Vergleich sind bei einem Antrag des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses über Art und Dauer der Tätigkeit, das auch Angaben über die Leistung und das Verhalten im Arbeitsverhältnis enthält, mit einem durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens zu bewerten. (Rn. 6 – 9) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Gegenstandswert, Streitwert, Zwischenzeugnis, Gegenstandswertfestsetzung, Beschwerdeverfahren, Streitwertkatalog, Arbeitsverhältnis, wirtschaftliches Interesse

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 17.02.2026 – 38 Ca 14522/24

Tenor

Auf die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 17.02.2026 – 38 Ca 14522/24 – abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit wird für das Verfahren und den Vergleich auf jeweils 96.000,00 € festgesetzt.

Gründe

1
Die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers ist zulässig und begründet.

I.

2
Die nach § 33 Abs. 3 S. 1RVG statthafte Beschwerde ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt worden. Nach Zustellung des Gegenstandswertbeschlusses am 19.02.2026 haben die Prozessbevollmächtigten des Klägers am 04.03.2026 Beschwerde bei Arbeitsgericht München eingelegt und damit die zweiwöchige Beschwerdefrist des § 33 Abs. 3 S. 3RVG gewahrt. Der Beschwerdewert ist bei dem um mehrere Tausend EURO höheren Verfahrens- und Vergleichswert, der begehrt wird, erreicht, § 33 Abs. 3 Satz 1RVG.

II.

3
Die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers ist begründet. Der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit für das Verfahren und für den Vergleich auf jeweils 96.000,00 € festzusetzen, da der Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses mit einem Bruttomonatseinkommen statt mit einem Pauschalwert von 1.000,00 € zu berücksichtigen ist.

4
1. Die seit dem 01.06.2023 für Gegenstands- und Streitwertbeschwerden zuständige Kammer gibt die von ihr bisher vertretene Auffassung ausdrücklich auf, dass die Entscheidung des Erstgerichts vom Beschwerdegericht nur auf Ermessensfehler zu überprüfen ist und das Beschwerdegericht keine eigene, hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 50 f.).

5
2. Die Beschwerdekammer folgt im Interesse der bundesweiten Vereinheitlichung der Rechtsprechung zur Wertfestsetzung und damit verbunden im Interesse der Rechtssicherheit und -klarheit bei bestimmten typischen Fallkonstellationen den Vorschlägen der auf Ebene der Landesarbeitsgerichte eingerichteten Streitwertkommission, die im jeweils aktuellen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichte niedergelegt sind, derzeit in der Fassung vom 01.02.2024 (im Folgenden: Streitwertkatalog 2024, abgedruckt in NZA 2024, 307 ff.; ebenso LAG Nürnberg, Beschluss vom 30.07.2014 – 4 Ta 83/14 – Rn. 18 und Beschluss vom 29.07.2021 – 2 Ta 72/21 – Rn. 9; LAG Hessen, Beschluss vom 04.12.2015 – 1 Ta 280/15 – Rn. 7 m.w.Nachw.; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 09.02.2016 – 5 Ta 264/15 – Rn. 4; LAG Hamburg, Beschluss vom 20.5.2016 – 5 Ta 7/16 – Rn. 10; LAG Sachsen, Beschluss vom 28.10.2013 – 4 Ta 172/13 (2) unter II. 1 der Gründe¸ LAG Hamm Beschluss vom 26.10.2022- 8 Ta 198/22 – Rn. 11; LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 52 f.). Dabei wird nicht verkannt, dass der Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichte nicht bindend ist.

6
3. Danach waren die Gegenstandswerte der anwaltlichen Tätigkeit für das Verfahren und für den Vergleich unter Berücksichtigung des Wertes für den Klageantrag zu IV., mit dem der Kläger die Verurteilung der Beklagten beantragt hat, ihm ein Zwischenzeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit zu erteilen, das Angaben über die Leistung und das Verhalten im Arbeitsverhältnis enthält, in Höhe eines Bruttomonatseinkommens festzusetzen.

7
a) Nach Ziff. I Nr. 29.3 in Verbindung mit Ziff. I Nr. 29.2 Streitwertkatalog 2018 ist die Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zwischen- oder Beendigungszeugnisses jeweils mit einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung zu bewerten, wobei es bei kumulativer oder hilfsweiser Geltendmachung sowohl eines Zwischen- als auch eines Beendigungszeugnisses bei einer Monatsvergütung verbleibt.

8
b) Diese Empfehlung wird von der Beschwerdekammer zugrunde gelegt (LAG München, Beschluss vom 23.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 58; vom 16.11.2023 – 3 Ta 177/23 – Rn. 24; vom 29.01.2024 – 3 Ta 221/23 – Rn. 6 und 15; vom 04.03.2024 – 3 Ta 12/24 –; vom 28.01.2025 – 3 Ta 181/24 – Rn. 39). Denn maßgeblich für die Wertfestsetzung in Bezug auf einen Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses ist die wirtschaftliche Bedeutung eines Zwischenzeugnisses für den Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Klagerhebung, §§ 40, 48 Abs. 1GKG, § 3ZPO i. V. m. § 3ZPO. Insbesondere in den Fällen eines Streits um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie er hier vorliegt, ist der Arbeitnehmer schon wegen der Ungewissheit über den Ausgang des Rechtsstreits im Regelfall gehalten, sich vorsorglich um eine neue Stelle zu bemühen, um seine wirtschaftliche Existenz zu sichern und dem Vorwurf des böswillig unterlassenen anderweitigen Erwerbs entgegenzutreten. Für die hierzu erforderlichen Bewerbungen bedarf er eines Zeugnisses, wobei die inhaltlichen Anforderungen von Zwischenzeugnis und Endzeugnis identisch sich (vgl. ErfK/Müller-Glöge, 26. Aufl. 2026, § 109 GewO, Rn. 51). Darüber hinaus ist für die Wertfestsetzung zu berücksichtigen, dass der Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses dem vermögensrechtlich zu begreifenden Arbeitsverhältnis entstammt und das aktuelle Monatseinkommen bei Ansprüchen aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis ein Indikator für die wirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsverhältnisses ist (vgl. LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 29.07.2009 – 5 Ta 30/09 – unter II. 1. b) der Gründe). Aufgrund dieser wirtschaftlichen Interessenlage des Arbeitnehmers im Hinblick auf das vermögensrechtlich zu begreifende Arbeitsverhältnis erscheint es angemessen, den Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses mit einem Bruttomonatseinkommen zu bemessen (ebenso LAG Baden-Württemberg 24.2.2020 – 5 Ta 12/20 – Rn. 9; LAG Hessen, Beschluss vom 20.11.2018 – 2 Ta 66/18 – Rn. 11; LAG Köln, Beschluss vom 21.01.2015 – 4 Ta 347/14 –; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 26.01.2024 – 26 Ta (Kost) 6005/24 – Rn. 2 und 12; LAG Hamm, Beschluss vom 27.01.2023 – 8 Ta 232/22 – Rn. 9; LAG Nürnberg, Beschluss vom 30.10.2020 – 2 Ta 123/20 – Rn. 13 sowie HK-ArbGG/Augenschein, 3. Aufl. 2025, ArbGG § 12 Rn. 213; aA noch GK-ArbGG/Schleusener, Stand Januar 2024, § 12 Rn. 339 unter Bezugnahme auf ältere LAG-Entscheidungen: eine halbe Bruttomonatsvergütung).

9
Demgegenüber trägt die vom Arbeitsgericht vertretene Auffassung, pauschal 1.000,00 € als Wert für einen Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses anzusetzen, dem wirtschaftlichen Interesse des

Arbeitnehmers einerseits nicht ausreichend Rechnung, weil es das aktuelle Monatseinkommen als Maßstab für die Ermittlung des Wertes eines Arbeitsverhältnisses und der daraus resultierenden Ansprüche nicht beachtet. Andererseits „verteuert“ es den Rechtsstreit über die Erteilung eines Zwischenzeugnisses für diejenigen Arbeitnehmer, die ein geringes Arbeitseinkommen haben. Schließlich kann es für die Wertfestsetzung keine Rolle spielen, ob dem Arbeitgeber im Zwischenzeugniserteilungsantrag inhaltlich Vorgaben gemacht werden. Es ist unumstritten, dass die Wortwahl und die Gliederung des Zwischenzeugnisses im Ermessen des Ausstellers liegen (vgl. ErfK/Müller-Glöge, 26. Aufl. 2026, GewO § 109 Rn. 17 und Rn. 51). Dennoch hat der Arbeitnehmer ein wirtschaftliches Interesse an der Erteilung eines Zwischenzeugnisses, das sich nach dem Wert seines Arbeitsverhältnisses und nicht nach einem, im Übrigen ohne Begründung vertretenen Pauschalwert richtet.

III.

10
Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst, weil Kosten nicht erstattet werden, § 33 Abs. 9 RVG. Aufgrund der Stattgabe der Beschwerde ist die Gebühr Nr. 8614 der Anlage 1 zum GKG nicht zu erheben.

IV.

11
Diese Entscheidung, die gem. § 78 S. 3 ArbGG durch die Vorsitzende der Beschwerdekammer allein ergeht, ist unanfechtbar, § 33 Abs. 4 Satz 3 RVG.