LArbG Nürnberg, Beschluss v. 05.02.2026 – 7 Ta 2/26

Titel:

Kein eigenständiger Vergleichsmehrwert auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis und die Herausgabe von Arbeitspapieren

Normenkette:

GKG § 42, § 63

Leitsatz:

Für den Ansatz eines erhöhten Vergleichswertes müssen die Parteien einen Streit beigelegt oder eine Ungewissheit beseitigt haben. Bei Vereinbarung einer Zeugnisnote im Vergleich und Vorliegen einer krankheitsbedingten Kündigung ist eine Ungewissheit nicht ohne Darlegung konkreter Anhaltspunkte anzunehmen. Auch bei der streitwertmäßigen Bewertung von Arbeitspapieren bedarf es näherer Darlegung von Streit oder Ungewissheit. (Rn. 22 – 28)

Schlagworte:

Beschwerde, Abfindung, Berufung, Vergleichsmehrwert, Streitwertkatalog, Streitwert, Vergleich, Arbeitszeugnis, Verfahren, Frist, Lohnabrechnung, Abrechnung, Beendigung, Anspruch, Kosten des Rechtsstreits, Wert des Beschwerdegegenstandes, keine Bindungswirkung, Streitwertfestsetzung, Ungewissheit, Arbeitspapiere, Kündigungsstreit, qualifiziertes Arbeitszeugnis

Vorinstanzen:

ArbG Würzburg, Beschluss vom 05.01.2026 – 3 Ca 1218/25

ArbG Würzburg, Beschluss vom 18.12.2025 – 3 Ca 1218/25

Fundstellen:

NZA-RR 2026, 382

NZA 2026, 1072

LSK 2026, 6148

FDRVG 2026, 006148

Tenor

Die Beschwerde der Klägerinvertreter gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 18.12.2025, Az.

3 Ca 1218/25, wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

1

Die Beschwerdeführer wenden sich gegen die Nichtberücksichtigung des im Vergleich mitgeregelten Arbeitszeugnisses, der Abrechnungsverpflichtung und der Arbeitspapiere.

2

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 18.09.2023 zu einem durchschnittlichen Vierteljahres-Bruttoeinkommen von 8.050,- € beschäftigt. Mit der vorliegenden Klage wendete sich die Klägerin gegen eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte mit Schreiben vom 31.10.2025. Noch vor Durchführung des Gütetermins schlossen die Parteien im schriftlichen Verfahren einen Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO mit folgendem Inhalt:

„1. Beendigung

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat aufgrund ordentlicher, fristgerechter, betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 31.10.2025 zum 30.11.2025 geendet.

2. Abfindung

Die Beklagte zahlt an die Klägerin für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung in analoger Anwendung der §§ 9, 10 KSchG i. V. m. §§ 24, 34 EStG in Höhe von 3.500,00 € brutto (in Worten: dreitausendfünfhundert Euro brutto).

Der Anspruch auf die Abfindung ist bereits jetzt entstanden und damit vererblich. Die Abfindung ist vier Wochen nach Vergleichsschluss fällig.

Die Beklagte erteilt hierüber eine Lohnabrechnung und überweist den sich ergebenden Nettobetrag auf das ihr bekannte Konto der Klägerin.

3. Arbeitspapiere

Die Beklagte erstellt der Klägerin bis spätestens zwei Wochen nach Vergleichsschluss eine diesem Vergleich entsprechende Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III und übersendet sie der Agentur für Arbeit.

Der Beklagte übersendet der Klägerin alle weiteren Arbeitspapiere, insbesondere eine Lohnsteuerbescheinigung spätestens binnen vier Wochen nach Vergleichsschluss.

4. Zeugnis

Die Beklagte erstellt der Klägerin ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Gesamtbeurteilung „gut“ sowie einer entsprechenden DankensBedauerns- und Wunschformel.

Das Zeugnis trägt die Abschlussformel „Das Arbeitsverhältnis mit Frau A. musste leider aus betriebsbedingten Gründen beendet werden. Wir bedauern diese Entwicklung sehr, da wir mit Frau A. eine gute Mitarbeiterin verlieren. Wir möchten ihr für die geleistete wertvolle Arbeit danken und wünschen ihr für die Zukunft beruflich weiterhin so viel Erfolg und persönlich alles Gute.“ Die Klägerin erhält dieses Zeugnis binnen drei Wochen nach Abschluss dieses Vergleichs.

Sollte die Klägerin Änderungswünsche in Bezug auf das erstellte Zeugnis haben, so wird die Beklagte diese übernehmen, sofern keine triftigen Gründe entgegenstehen. Die Beklagte übersendet die Zeugnisse ungeheftet, ungelocht und auf Briefbogen der Beklagten kostenfrei an die Klägerin.

5. Abgeltung

Mit Erfüllung dieses Vergleiches sind sämtliche gegenseitigen finanziellen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und anlässlich dessen Beendigung, gleichgültig ob bekannt oder unbekannt, hin oder her, gleich aus welchem Rechtsgrund, abgegolten und erledigt.

6. Erledigung

Damit ist der Rechtsstreit erledigt.

7. Kosten

Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.“

3
Nach dem Vortrag der Klägerinvertreter, dem die Beklagtenseite nicht entgegentritt, hat die Beklagte die ausgesprochene Kündigung zunächst auf angebliche krankheitsbedingte Gründe gestützt.

4
Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 18.12.2025 (Datierung), an die Parteivertreter versendet am 30.12.2025, den Streitwert für das Verfahren auf 8.050,- € festgesetzt und einen erhöhten Vergleichswert nicht angenommen.

5
Die Klägerinvertreter begehren mit Beschwerde vom 02.01.2026, bei Gericht eingegangen am 02.01.2026, die Erhöhung des Vergleichswertes wegen der Vereinbarungen über Zeugnis und weitere Arbeitspapiere. Die „Gesamtbenotung“ in einem Zeugnis sei typischerweise zentraler Streitpunkt eines Zeugnisrechtsstreites, deshalb könne bei Vergleichen, die eine diesbezügliche Regelung enthielten, im Regelfall davon ausgegangen werden, dass sie einen zukünftigen Zeugnisrechtsstreit vermieden. Im

vorliegenden Fall gebe es auch konkrete Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin befürchten müsse, nur ein durchschnittliches Arbeitszeugnis ohne Schlussformulierungen zu erhalten, denn die Beklagte habe die Kündigung auf in der Person der Klägerin liegende Gründe, konkret die Anzahl der Krankheitstage im Zeitraum der Beschäftigung, gestützt. Es sei zu befürchten, dass die Fehltage im Rahmen der Zeugniserteilung berücksichtigt würden, insofern bestehe eine „Ungewissheit“ im Sinne von Ziffer I. Nr. 25.1, I. Nr. 25.1.3 des Streitwertkatalogs.

6
Die vereinbarte Erteilung der Arbeitspapiere sei jeweils mit 10% eines Bruttomonatsgehaltes anzusetzen, was dem aktuellen Streitwertkatalog entspreche. Hier ergebe sich bei den vorliegenden vereinbarten Arbeitspapieren (Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2025 sowie ggfs. für 2026, eine Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III und Lohnabrechnung nach Ziffer 2) ein weiterer Vergleichsmehrwert in Höhe von 804,99 € (3 x 268,33 €).

7
Die Beklagtenvertreterin hat sich den Ausführungen der Klägerinvertreter angeschlossen.

8
Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 05.01.2026 der Beschwerde nicht abgeholfen und sich zur Begründung auf die veröffentlichte Rechtsprechung des LAG Nürnberg (vom 19.07.2022, 2 Ta 49/22 – Arbeitsbescheinigung; vom 09.04.2021, 2 Ta 31/21 – Abrechnung und vom 02.05.2024, 2 Ta 26/24 – Arbeitszeugnis) berufen. Auch bei einer krankheitsbedingten Kündigung gehe die Ungewissheit hinsichtlich einer negativen Zeugnisbeurteilung nicht über die allgemeine, jeder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses innewohnende hinaus; weitere unterschiedliche Positionen der Parteien hinsichtlich des Zeugnisinhaltes seien nicht konkret vorgetragen. Abrechnungen und Arbeitspapiere dienten regelmäßig nur der Vollständigkeit des Vergleiches.

9
Im Nichtabhilfeverfahren betonen die Klägerinvertreter erneut, ein Vergleichsmehrwert sei bereits dann anzusetzen, wenn durch den Vergleichsschluss die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werde, es sei nicht erforderlich, dass ein weiterer Streit ohne die Vergleichsregelung entstehen werde. Eine solche Ungewissheit sei hinsichtlich der Bewertung im Arbeitszeugnis bei einer krankheitsbedingten Kündigung aber ebenso wie bei einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich gegeben. Auch der Streitwertkatalog spreche explizit im Rahmen der Ziffer I.25.1.3 von Kündigungen, die auf Verhaltens- oder Leistungsmängel gestützt würden. Eine krankheitsbedingte Kündigung stelle eine Kündigung dar, die sich auf Leistungsmängel stütze; Kündigungsgrund sei die Nicht□ oder Schlechterfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung sowie die dadurch verursachte erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers. Die Klägerinvertreter verweisen hierzu auf Kommentarliteratur (Linck/Preis/Vossen/Wullenkord, 8. Aufl. 2026, KSchG § 1 Rn. 162, beckonline sowie BAG vom 26.09.1991, AZR 132/91) sowie entsprechende Entscheidungen anderer Landesarbeitsgerichte (LAG Berlin-Brandenburg vom 05.06.2024, 26 Ta (Kost) 6016/24; Beschluss des LAG Sachsen-Anhalt vom 30.07.2025, 1 Ta 36/25).

10
Die mitgeregelten Arbeitspapiere seien gemäß Ziffer I.7.1 des Streitwertkatalogs ausdrücklich zu berücksichtigen.

11
Die Beklagtenvertreterin hat sich den Ausführungen der Klägerinvertreter wiederum angeschlossen.

12
Ergänzend wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie die Hinweise und Entscheidungen des Erstgerichts Bezug genommen.

II.

13
1. Die Beschwerde ist zulässig.

14

a. 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. Die Streitwertfestsetzung erfolgt im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren auch bei einem alle Streitgegenstände umfassenden Vergleich oder auch bezüglich eines Vergleichsmehrwerts nach § 63 Abs. 2 GKG, ggf. i.V.m. § 32 Abs. 1 RVG. Nur dann, wenn sich die Gebühren in einem gerichtlichen Verfahren nicht nach dem für die Gerichtsgebühren maßgebenden Wert berechnen oder wenn es an einem solchen Wert fehlt, erfolgt eine selbstständige Wertfestsetzung nach § 33 Abs. 1 RVG. Beide Alternativen treffen auf das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren nicht zu, insbesondere nicht die 2. Alternative: Grundsätzlich fallen nämlich sowohl für ein durch Vergleich abgeschlossenes Verfahren als auch für den Mehrwert des Vergleiches Gerichtsgebühren an (Nr. 1211 Nr. 3 KV GKG und Nr. 1900 KV GKG), diese geraten lediglich im arbeitsgerichtlichen Verfahren aufgrund der Privilegierung gemäß der Vorbemerkung 8 S. 1 Hs. 1 KV GKG in Wegfall. Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist demnach lediglich maßgebend, dass der Rechtsanwalt in einem gerichtlichen Verfahren tätig wird, in dem sich Gerichtsgebühren nach dem maßgebenden Wert richten. Nicht entscheidend ist, ob solche Gebühren tatsächlich anfallen (vgl. LAG Nürnberg Beschluss vom 24.02.2016 – 4 Ta 16/16, BeckRS 2016, 67257, Rn. 9; LAG Nürnberg Beschluss vom 28.05.2020 – 2 Ta 76/20, BeckRS 2020, 11768, Rn. 9; ebenso: HK- ArbGG/Augenschein, 3. Aufl. 2025, ArbGG § 12 Rn. 184; LAG Baden-Württemberg Beschluss vom 01.08.2024 – 5 Ta 58/24, BeckRS 2024, 21085, Rn. 12; LAG Hamm Beschluss vom 27.01.2023 – 8 Ta 232/22, BeckRS 2023, 1794, Rn. 8).

15
b. Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,- €, wobei hier § 567 Abs. 2 ZPO in der bis zum 31.12.2025 geltenden Fassung anzuwenden ist (§ 47 S. 1 Nr. 1 EGZPO; die angegriffene Entscheidung wurde an die Klägerinvertreter am 30.12.2025 versendet, sie wurde also bis einschließlich 31.12.2025 der Geschäftsstelle übergeben).

16
c. Die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG. Die Klägerinvertreter können aus eigenem Recht Beschwerde einlegen, § 32 Abs. 2 S. 1 RVG.

17
2. Die Beschwerde ist aber nicht begründet.

18
a. Die seit 01.11.2025 für Streitwertbeschwerden allein zuständige Kammer 7 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 01.02.2024, NZA 2024, 308). Der Streitwertkatalog entfaltet zwar keine Bindungswirkung. Er stellt aber aus Sicht des erkennenden Gerichts eine ausgewogene und mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Orientierung für die Arbeitsgerichte dar.

19
b. Nach Streitwertkatalog Ziff. I. Nr. 25.1 fällt ein Vergleichsmehrwert nur an, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Dabei muss gerade über die Frage eines Anspruchs oder Rechts in Bezug auf die jeweilige Regelung zwischen den Parteien Streit und/oder Ungewissheit bestanden haben; keine Werterhöhung tritt ein, wenn es sich lediglich um eine Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits handelt. Abzustellen ist auf die Umstände zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses.

20
Maßgebend ist dabei die subjektive Sicht der Parteien oder mindestens einer Partei; allerdings muss die Ungewissheit der anderen Partei wenigstens bekannt sein, denn nur so kann der Vergleich dem Zweck dienen, die Ungewissheit zu beseitigen (vgl. zu § 779 BGB und dem dort enthaltenen Begriff der „Ungewissheit“: MüKoBGB/Habersack, 9. Aufl. 2024, BGB § 779 Rn. 26 m.w.N.).

21

Ungewissheit in diesem Sinne ist mehr als das bloße Fehlen eines sicheren Wissens; sie setzt zumindest Zweifel von einem gewissen Gewicht voraus. Anderenfalls würde die einigende und befriedende Wirkung eines Vergleiches ad absurdum geführt.

22
c. Nach den genannten Grundsätzen führt die Regelung in Ziff. 4 des Vergleiches (Zeugnis) nicht zu einem gesonderten Vergleichswert.

23
aa. Nach Streitwertkatalog Ziff. I. Nr. 25.1.3 ist das Merkmal der „Ungewissheit“ typischerweise insbesondere bei Vereinbarung eines Arbeitszeugnisses mit inhaltlichen Festlegungen zum Leistungs- und Führungsverhalten in einem Rechtsstreit über eine auf Verhaltens- oder Leistungsmängel gestützte Kündigung gegeben. Dieser Annahme schließt sich die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg an; in diesen Fällen hat der Arbeitnehmer tatsächlich in der Regel Anlass zu der Annahme, er werde kein „gutes“ oder „sehr gutes“ Zeugnis erhalten.

24
In allen anderen Kündigungsfällen kann davon allerdings nicht ohne weiteres ausgegangen werden. Die unter Berufung auf die Rechtsansicht einiger Landesarbeitsgerichte vertretenen Ansicht der Klägerinvertreter, die „Gesamtbenotung“ im Zeugnis sei ein typischer Streitfall eines Zeugnisrechtsstreits und eine Vergleichsvereinbarung über die Zeugnisnote vermeide deshalb einen zukünftigen Rechtsstreit, teilt das Gericht nicht. Einen Erfahrungssatz des Inhaltes, dass Parteien, die über eine Kündigung streiten, in der Regel oder typischerweise auch über ein Arbeitszeugnis oder dessen Inhalt streiten, sei diese Kündigung betriebsbedingt, personenbedingt oder verhaltensbedingt ausgesprochen, gibt es in dieser Allgemeinheit nicht.

25
Auch im Fall einer auf krankheitsbedingte Gründe gestützten Kündigung besteht im Hinblick auf die Zeugnisnote nicht „typischerweise“ Ungewissheit. Die krankheitsbedingte Kündigung beruht nicht auf Verhaltensmängeln; sie beruht auch nicht auf Leistungsmängeln im Rechtssinne (vgl. hierzu auch: LAG Chemnitz, Urteil vom 30.01.1996 – 5 Sa 996/95, BeckRS 1996, 40514). Dass der Streitwertkatalog in Ziff. I. Nr. 25.1.3 die Formulierung „Verhaltens- oder Leistungsmängel“ enthält, dürfte dem Wortlaut des § 109 GewO geschuldet sein. Sogar das hier von den Klägerinvertretern zitierte LAG Sachsen-Anhalt (Beschluss vom 30.07.2025 – 1 Ta 36/25, BeckRS 2025, 20930), das sich zur Frage der personenbedingten Kündigung quasi als „obiter dictum“ äußert, verlangt insoweit, dass diese personenbedingten Kündigungsgründe einen Bezug zum Führungs- und Leistungsverhalten aufweisen müssen.

26
Wenn demzufolge eine Zeugnisregelung im Vergleich über eine betriebs- oder krankheitsbedingte Kündigung einen eigenen zusätzlichen Streitwert erhalten soll, müssen die Parteien näher vortragen, woraus sich konkret ein Streit oder eine Ungewissheit hinsichtlich der Zeugnisnote ergeben.

27
bb. Im vorliegenden Fall hat keine der Parteien konkrete Tatsachen mitgeteilt, die den Schluss auf Streit oder Ungewissheit der Parteien hinsichtlich der Zeugnisregelung erlauben würden.

28
Dass die Beklagte sich für die Kündigung auf die Anzahl der Krankheitstage der Klägerin gestützt haben mag, rechtfertigt nicht die Annahme, sie wolle die Leistung oder das Verhalten der Klägerin schlecht bewerten.

29
d. Auch die Regelungen in Ziff. 2 des Vergleiches hinsichtlich der Abrechnung der Abfindung und in Ziff. 3 des Vergleiches hinsichtlich der Arbeitspapiere führen nicht zu einem zusätzlichen Vergleichswert. Hierzu wird auf die Ausführungen zu oben II.2.a. und b. verwiesen. Ein Streit oder eine Ungewissheit bezüglich der Frage, ob eine Abrechnung über die Abfindung, eine Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III und eine Lohnsteuerbescheinigung/„weitere Arbeitspapiere“ zu erteilen sind und/oder, welchen Inhalt diese haben sollen, werden nicht behauptet und sind auch nicht erkennbar. Die von den Klägerinvertretern zitierte Regelung in Ziff. I. Nr. 7.1 Streitwertkatalog führt nicht zu einem anderen Ergebnis. Diese Regelung betrifft die Bewertung von Verfahrensgegenständen, die durch entsprechende Antragstellung zum Gegenstand des

Gerichtsverfahrens gemacht wurden. Bei Ziff. 3 des Vergleiches handelt es sich um Regelungen, die darüber hinaus getroffen wurden. Deren Bewertung richtet sich nach Ziff. I. Nr. 25 Streitwertkatalog. Diese Punkte können nicht – wie solche Gegenstände, bezüglich derer Anträge gestellt wurden – als von vorneherein streitig angesehen werden.