

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**2 Ta 40/14**

5 Ca 275/13

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 27.06.2014

Rechtsvorschriften: §§ 5b, 63, 68, 71 GKG

Leitsatz:

Das Fehlen einer Rechtsmittelbelehrung in einem Streitwertbeschluss führte für sich genommen bis zum 31.12.2013 nicht zu einem Wiedereinsetzungsgrund bei Versäumung der Sechs-Monatsfrist des §§ 68 Abs. 1 Satz 3, 63 Abs. 3 Satz 2 GKG.

---

### Beschluss:

Die Beschwerde des Klägers vom 07.02.2014 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.03.2013, Az.: 5 Ca 275/13 wird zurückgewiesen.

### Gründe:

I.

Der Kläger wendet sich mit seiner Beschwerde vom 07.02.2014, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 10.02.2014, gegen den Streitwertbeschluss vom 20.03.2013.

Die Parteien stritten um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung vom 02.01.2013 und um die Zahlung des Dezemberlohnes in Höhe von

3.500,00 € brutto. Am 06.03.2013 kam zwischen den Parteien gemäß § 278 Abs. 6 ZPO ein gerichtlich festgestellter Vergleich mit folgendem Inhalt zustande:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund betriebsbedingter Kündigung vom 26. November 2012 zum 31. Dezember 2012 beendet worden ist.
2. Die in der außerordentlichen und fristlosen Kündigung vom 2. Januar 2013 erhobenen Vorwürfe werden nicht aufrecht erhalten.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, den Lohn für den Monat Dezember 2012 in Höhe von 3.500,00 € (i.W.: dreitausendfünfhundert EURO) brutto abzurechnen und den sich ergebenden Nettobetrag an den Kläger auszukehren. Eine etwaige Aufrechnung ist unzulässig.
4. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger ein qualifiziertes Endzeugnis auszustellen und zuzusenden, das sich auf Verhalten und Leistung während des Arbeitsverhältnisses erstreckt mit der Gesamtbeurteilung „stets zur vollen Zufriedenheit“, mit der üblichen Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel.
5. Die Parteien sind sich darüber einig, dass etwaige Urlaubsansprüche in natura eingebracht sind.
6. Die Parteien sind sich darüber einig, dass ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nicht vereinbart worden ist.
7. Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Kläger für das Kalenderjahr 2012, abweichend von den Vorjahren, keine schlüssigen Fahrtenbücher vorgelegt hat, sodass die private Kfz-Nutzung des Klägers nicht ermittelt werden konnte.

Die Gehaltsabrechnungen des Klägers für das Kalenderjahr 2012 beinhalten deshalb keine Bemessungsgrundlage der privaten Kfz-Nutzung.

Etwaige Nachforderungen des Finanzamtes trägt der Kläger, der auch für den Sachvortrag auf Basis seiner Fahrtenbücher verantwortlich ist.

8. Mit Erfüllung der Vereinbarung sind alle bekannten finanziellen Ansprüche der Parteien abgegolten und erledigt, insbesondere etwaige Rückzahlungsforderungen der Beklagten aus dem Arbeitgeberdarlehen vom 31. Mai 2011.
9. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

Mit Beschluss vom 20.03.2013 setzte das Arbeitsgericht den Wert des Streitgegenstandes für das Verfahren auf 14.000,00 € (drei Monatsgehälter für den Kündigungsschutzantrag und ein Monatsgehalt für den Zahlungsantrag) fest. Als überschießenden Vergleichswert setzte das Arbeitsgericht einen Betrag von 59.242,00 € fest. Dieser Beschluss enthielt keine Rechtsmittelbelehrung und wurde den Parteivertretern formlos zugesandt.

Mit Schreiben vom 07.02.2014, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 10.02.2014, erhob der Kläger hiergegen „Widerspruch“, den das Arbeitsgericht als Rechtsmittel der Beschwerde ausgelegt hat. Hinsichtlich des Beschwerdevorbringens wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 07.02.2014 (Bl. 42 d.A.) sowie vom 02.04.2014 (Bl. 82 bis 91 d.A.) verwiesen. Mit Schreiben vom 13.02.2014 erläuterte das Arbeitsgericht die Zusammensetzung des Streitwertes für Verfahren und Vergleich (Bl. 65 ff. d.A.).

Der Beklagtenvertreter und der Klägervertreter nahmen jeweils mit Schreiben vom 20.02.2014 zur Streitwertbeschwerde des Klägers Stellung. Hinsichtlich des Inhaltes der Stellungnahmen wird auf Bl. 72 bis 76 d.A., sowie auf Bl. 79, 80 d.A. verwiesen.

Mit Beschluss vom 11.04.2014 half das Arbeitsgericht der Beschwerde des Klägers nicht ab und legte das Verfahren dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vor.

Das Arbeitsgericht hielt die Beschwerde für zulässig, jedoch für unbegründet. Zu Recht sei für das Verfahren ein Gegenstandswert von 14.000,00 € festgesetzt worden. Insbesondere sei für den Bestandsstreit von einem Wert von drei Monatsgehältern auszugehen, da das Arbeitsverhältnis bereits seit 01.08.2007 bestanden habe. Wegen der weiteren Einzelheiten des Nichtabhilfebeschlusses wird auf diesen verwiesen (Bl. 92 bis 96 d.A.).

Mit Verfügung vom 07.05.2014 wies das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass sich das Beschwerdeverfahren, auch soweit es sich gegen die Festsetzung des überschießenden Vergleichswert richte, nach den §§ 68 Abs. 1 Satz 3 i.V.m 63 Abs. 3 Satz 2 GKG zu beurteilen sei. Der Wert der streitgegenständlichen außerordentlichen Kündigung vom 02.01.2013 sei jedoch nur mit einem Monatsgehalt festzusetzen, da dem Kläger offensichtlich bereits im November 2012 zum 31.01.2013 gekündigt worden sei, diese Kündigung jedoch nicht angegriffen worden sei.

Mit weiterem Verfügung vom 28.05.2014 gab das Gericht dem Kläger sowie dem Klägervertreter auf, mitzuteilen, wann der Kläger vom Streitwertbeschluss Kenntnis erlangt habe (Bl. 104 d.A.). Wegen der abgegebenen Stellungnahmen wird auf die Schriftsätze des

Klägervertreters vom 12.06. und 23.06.2014 (Bl. 107 f. und 113 f. d.A.), sowie auf den Schriftsatz des Klägers vom 13.06.2014 (Bl 111 f. d.A.) verwiesen.

## II.

Die Beschwerde war zurückzuweisen, da sie bereits wegen Fristversäumnis unzulässig ist. Die Voraussetzungen für eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 68 Abs. 2 GKG in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung (künftig GKG aF) liegen nicht vor.

1. Die Beschwerde ist unzulässig, da sie nicht innerhalb von sechs Monaten ab Ende des Hauptsacheverfahrens eingelegt worden ist.

Allerdings ist die Beschwerde nach § 68 Abs. 1 GKG statthaft, da sie sich gegen einen Beschluss richtet, durch den der Wert für die Gerichtsgebühren gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist. Dies gilt nach Ansicht der erkennenden Kammer auch im Fall der Beendigung des Rechtsstreits durch Vergleich und insoweit selbst für den Mehrwert des Vergleichs (vgl. z.B. LAG Nürnberg vom 28.02.2014 – 2 Ta 13/14; vom 04.11.2013 – 2 Ta 150/13, vom 18.03.2013 – 2 Ta 37/13 sowie vom 29.05.2012 – 6 Ta 1/12 m. w. N. auch zur Gegenansicht). In diesen Fällen richtet sich das Beschwerdeverfahren nicht nach § 33 RVG (LAG Nürnberg a.a.O; aA allerdings die 7. Kammer des LAG Nürnberg vom 21.06.2013 – 7 Ta 41/13).

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,00 EUR (§ 68 Abs. 1 Satz 1 GKG).

Die Beschwerde ist allerdings nicht innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist von sechs Monaten ab Erledigung des Verfahrens eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG. Das Verfahren war mit Feststellung des Vergleichs am 06.03.2013 abgeschlossen. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde endete daher am 06.09.2013. Die Beschwerde ging erst am 10.02.2014 beim Arbeitsgericht ein.

2. Dem Kläger war auch nicht Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 68 Abs. 2

GKG aF zu gewähren. Nach § 68 Abs. 2 Satz 1 GKG ist dem Beschwerdeführer auf Antrag von dem Gericht, das über die Beschwerde zu entscheiden hat, Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, wenn er ohne sein Verschulden verhindert war, die Frist einzuhalten und er die Beschwerde binnen zwei Wochen nach der Beseitigung des Hindernisses einlegt und die Tatsachen, welche die Wiedereinsetzung begründen, glaubhaft macht.

Nach seinen eigenen Angaben hat der Kläger Kenntnis vom Streitwertbeschluss im Juni bzw. Juli 2013 erhalten, nach den Angaben des Klägervertreters bereits im März 2013. Es ist daher nicht ersichtlich, warum der Kläger verhindert war, innerhalb der sechsmonatigen Frist Beschwerde gegen den ihm bekannten Streitwertbeschluss einzulegen. Immerhin hat er ja auch beim Klägervertreter gegen die auf dem Streitwertbeschluss basierende Kostenrechnung protestiert. Der Kläger könnte sich auch nicht auf eigene Unkenntnis berufen, da ihm ein etwaiges Verschulden seines Prozessvertreters nach § 85 Abs. 2 ZPO zuzurechnen wäre. Denn bei fehlerhafter Streitwertfestsetzung ist der Prozessvertreter auch gehalten, seinen Mandanten auf die Beschwerdemöglichkeit mit dem Ziel der Herabsetzung des Streitwerts hinzuweisen.

Dass der Streitwertbeschluss keine Rechtsmittelbelehrung enthält, führt im vorliegenden Fall nicht zum fehlenden Verschulden des Klägers. Die Pflicht zur Rechtsmittelbelehrung bei Streitwertfestsetzung ist insoweit erst mit Wirkung ab 01.01.2014 durch § 5b GKG nF eingeführt worden für nach diesem Zeitpunkt anhängig gewordene Verfahren (§ 71 GKG). Bis zum 31.12.2013 musste ein Streitwertbeschluss nach § 63 Abs. 2 GKG aF nach herrschender Ansicht nicht mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen werden, da die Beschwerde nach § 68 Abs. 1 GKG nicht als befristetes Rechtsmittel i. S. v. § 9 Abs. 5 ArbGG angesehen wurde (vgl. Bader in GK-ArbGG, Stand September 2012, § 9 ArbGG Rn. 86; Ziemann in Tschöpe/Ziemann/Altenburg, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, 2012, Teil 1 Rn. 650). Daher ist § 68 Abs. 2 Satz 2 GKG nF, wonach ein fehlendes Verschulden vermutet wird, wenn eine Rechtsbehelfsbelehrung unterblieben oder fehlerhaft ist, ebenfalls nicht anwendbar. Denn auch diese Vermutungsregel ist erst seit 01.01.2014 in Kraft für nach diesem Zeitpunkt anhängig gewordene Verfahren (§ 71 GKG).

3. Darauf, dass die Beschwerde ist hinsichtlich der Festsetzung des Gegenstandswertes für das Verfahren zum Teil begründet gewesen wäre, kommt es daher nicht an.

Das Arbeitsgericht hätte den Verfahrensstreitwert nämlich richtigerweise auf 7.000,00 € (zwei Monatsgehälter) und nicht auf 14.000,00 € festsetzen müssen.

Hierbei ist das Arbeitsgericht zunächst zu Recht von einem monatlichen Bruttoentgelt von 3.500,00 € ausgegangen. Das im Arbeitsvertrag ausgewiesene Gehalt ist nicht maßgeblich, wie es im Laufe des Arbeitsverhältnisses Veränderungen erfahren kann. Übereinstimmend haben die Parteien erklärt, dass der Kläger zuletzt jedoch 3.500,00 € brutto verdient habe.

Richtigerweise geht das Arbeitsgericht auch für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten vor den Gerichten für Arbeitsachen über das Bestehen, des Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses von einem Höchstbetrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts aus (§ 42 Abs. 2 Satz 1 GKG). Ausgehend hiervon hat das Arbeitsgericht erstinstanzlich einen Betrag von drei Monatsgehältern für den Kündigungsschutzantrag festgesetzt, also 10.500,00 €. Dabei ist das Arbeitsgericht zunächst richtigerweise davon ausgegangen, dass im Falle einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von mehr als sechs Monaten in der Regel ein Gegenstandswert von drei Monatsvergütungen festgesetzt wird. Das Arbeitsgericht hat bei seiner Festsetzung allerdings übersehen, dass neben der streitgegenständlichen außerordentlichen Kündigung bereits im November 2012 eine ordentliche Kündigung zum 31.01.2013 vom Arbeitgeber ausgesprochen worden ist und diese Kündigung nicht vom Kläger angegriffen wurde. Dies ergibt sich zwar nicht unmittelbar von dem Klageantrag, jedoch aus dem übrigen Akteninhalt. So ist bereits in der Klage vom 09.01.2013 in der Fußnote, in der der vorläufige Streitwert erläutert wird, für die außerordentliche Kündigung nur von einem Bruttomonatsgehalt ausgegangen worden. In der Begründung der Klage ist unter Ziffer 1. erwähnt, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 26.11.2012 zum 31.01.2013 ordentlich gekündigt hat und das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Andererseits bezieht sich der Klageantrag eindeutig ausschließlich auf die außerordentliche Kündigung vom 02.01.2013. Und auch im Schreiben des Klägervertreters vom 18.12.2012, in dem er u.a. die Ka-

renzentschädigung verlangt, wird der Kläger zu einer Zahlungspflicht der Karenzentschädigung ab 01.02.2013 aufgefordert (Bl. 75, 76 d.A.). Dementsprechend war zwischen den Parteien lediglich der Bestand des Arbeitsverhältnisses für einen Monat, nämlich dem Januar 2013 streitig und der Streitwert insoweit auf lediglich ein Monatsgehalt festzusetzen. Hinzu kam der Wert für die Dezembervergütung, so dass der Gegenstandswert für das Verfahren insgesamt auf zwei Monatsgehälter, also 7.000,00 € festzusetzen war.

Hinsichtlich der Festsetzung des überschießenden Vergleichswertes auf 59.242,00 € wäre die Beschwerde aber ohnehin unbegründet. Insoweit wird auf die ausführlichen und inhaltlich voll zutreffenden Ausführungen auf Seite 5 des Nichtabhilfebeschlusses (Bl. 96 d.A.) verwiesen.

4. Nach alledem war die Beschwerde wegen Unzulässigkeit insgesamt zurückzuweisen.

### III.

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden alleine ergehen, § 78 Abs. 3 ArbGG.

Für die Kostenentscheidung besteht kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und keine Kostenerstattung stattfindet (§ 68 Abs. 3 GKG).

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Steindl  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht