

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 Ta 127/14

12 Ca 8073/13

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 21.10.2014

Rechtsvorschriften: § 42 GKG; § 63 GKG, § 32 RVG

Leitsatz:

1. Anträge auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Arbeitgeberweisung, auf Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen und auf Verurteilung der Beklagten, ihr Direktionsrecht in bestimmter Weise auszuüben, sind - unabhängig von ihrer Zulässigkeit - wirtschaftlich auf dasselbe Ziel gerichtet; der Streitwert hierfür ist insgesamt mit einem Monatsgehalt zu bemessen.
2. Der Antrag auf Zurücknahme und Entfernung einer Abmahnung sowie der Antrag auf Widerruf der im Abmahnungsschreiben enthaltenen Äußerungen sind ebenfalls insgesamt mit einem Monatsgehalt zu bewerten.
3. Der Antrag auf Feststellung, der Arbeitnehmer sei im Hinblick auf die unwirksamen Weisungen zur Ausübung der Zurückbehaltungsrechts berechtigt, kann - unabhängig davon, wie oft er gestellt wird - mit einem weiteren halben Gehalt angesetzt werden.

Beschluss:

1. Auf die Beschwerde der Klägervertreter hin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 22.04.2014, Az. 12 Ca 8073/13, teilweise abgeändert.
2. Der Gegenstandswert des Verfahrens wird auf € 8.723,05 festgesetzt.
3. Im übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über den Inhalt der Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers. Die Beklagte hat den Kläger mit Schreiben vom 03.07.2013 aufgefordert, seine Arbeitsleistungen bzw. seine Fahrten zu Außendienstterminen künftig von Montag bis Donnerstag in den Geschäftsräumen bzw. von dort aus auszuüben, nur noch Freitag in Home-Office zu arbeiten und von dort aus Außendienst zu verrichten. Bisher hatte der Kläger diese Tätigkeiten im wesentlichen von zu Hause aus verrichtet. Der Kläger ist dieser Anweisung nicht gefolgt und hat Klage hiergegen erhoben. Mit Schreiben vom 25.09.2013 hat die Beklagte die Anweisung präzisiert und den Kläger abgemahnt.

Der Kläger hat mit Klage vom 20.12.2013 die Anträge gestellt, die Beklagte zu verurteilen, ihr Direktionsrecht „dergestalt auszuüben“, ihn überwiegend in Kundenaquise und –beratung, als Außendienstangestellter aus der Arbeitsstätte Home-Office einzusetzen und zu verwenden, ihn zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen, sowie festzustellen, dass die Weisung vom 03.07.2013 unwirksam sei und er ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitsleistung habe. Mit Klageerweiterung vom 31.12.2013 hat er die Feststellungen beantragt, dass die Weisung vom 25.09.2013 unwirksam sei und dass er von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen dürfe, solange die Beklagte die Weisung aufrechterhalte. Des Weiteren hat er beantragt, die Abmahnung vom 25.09.2013 zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen sowie die mit Schreiben vom 25.09.2013 aufgestellte Behauptung, er beachte die Weisung vom 03.07.2013 und eine weitere Ermahnung nicht und verstoße gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, zu widerrufen.

Die Parteien haben sich im Kündigungsrechtsstreit auf Ausscheiden gegen Abfindung und Miterledigung des vorliegenden Verfahrens verglichen. Das Arbeitsgericht hat den Streitwert mit Beschluss vom 22.04.2014 – ausgehend von einem Bruttomonatsgehalt des Klä-

gers von 3.489,22 € – auf zwei Monatsgehälter, also einen Betrag von 6.978,44 €, festgesetzt. Der Beschluss wurde formlos ohne Rechtsmittelbelehrung an die Klägervertreter übersandt.

Die Klägervertreter haben mit auf 04.04.2014 datiertem Schreiben, beim Arbeitsgericht ausweislich der Telefax-Kopfzeile eingegangen am 13.08.2014, im eigenen Namen Beschwerde gegen die Entscheidung eingelegt und Erhöhung des Wertes auf zehn Monatsgehälter, mithin 34.892,20 € beantragt.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 17.09.2014 nicht abgeholfen und das Verfahren dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, Gegenstand der Klage sei die Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers hinsichtlich des Ortes und der Zeit der Arbeitsleistung in Gestalt des Schreibens vom 03.07.2013 gewesen. Sämtliche in der Klage gestellten Anträge hingen damit zusammen und seien daher insgesamt mit einem Monatsgehalt zu bewerten. Gegenstand der Klageerweiterung sei ebenfalls die Ausübung des Direktionsrechts hinsichtlich des Ortes und der Zeit der Arbeitsleistung gewesen. Da sich diese Ausübung in dem weiteren Schreiben vom 25.09.2013 geäußert habe, welches zudem als Abmahnung bezeichnet sei, sei die Festsetzung eines weiteren Bruttogehalts gerechtfertigt. Auch die in der Klageerweiterung gestellten Anträge ständen mit der Frage, wo und zu welchen Zeiten der Kläger seine Arbeitsleistung zu erbringen habe, in unmittelbarem Zusammenhang. Deswegen sei auch hier eine weitere Erhöhung nicht gerechtfertigt.

Die Parteivertreter sowie die Parteien selbst haben sich zur Beschwerde und zum Nichtabhilfebeschluss des Arbeitsgerichts innerhalb der bis 15.10.2014 eingeräumten Stellungnahmefrist nicht geäußert.

II.

Die zulässige, insbesondere rechtzeitig innerhalb der Frist des § 68 Abs. 1 S. 3, § 63 Abs. 3 S. 2 GKG eingelegte Beschwerde ist in der Sache nur zu einem geringen Teil be-

gründet. Der Streitwert ist insgesamt auf 2,5 Monatsgehälter, mithin einen Betrag von 8.723,05 € festzusetzen.

1. Zunächst folgt das Beschwerdegericht dem Arbeitsgericht darin, dass es sich bei den in Ziffern 1, 2 und 4 der Klage gestellten Anträgen um wirtschaftlich identische Begehren handelt. Sämtliche dieser Anträge richten sich darauf, dass der Kläger entgegen der Weisung vom 03.07.2013 seine Tätigkeit an den Wochentagen Montag bis Donnerstag nicht vom Geschäftsbüro aus, sondern wie bisher von seinem Home-Office-Arbeitsplatz verrichten wollte. Wenn die Weisung vom 03.07.2013 unwirksam sein sollte, könnte der Kläger seine Tätigkeit wie bisher verrichten. Was der – auch vom Wortlaut her – verquere Antrag, die Beklagte zu verpflichten, das arbeitsvertragliche Weisungsrecht in bestimmter Weise auszuüben, überhaupt soll, ist in keiner Weise nachvollziehbar. Entweder die Weisung vom 03.07.2013 ist wirksam und vom Arbeitsvertrag gedeckt, dann hat der Kläger sie zu befolgen. Oder sie ist nicht vom Arbeitsvertrag gedeckt oder aus sonstigen Gründen unwirksam, dann hat der Kläger Anspruch auf Beschäftigung wie bisher. Alle drei Anträge – für deren Nebeneinander ein Feststellungsinteresse zudem nicht ersichtlich ist – zielen damit auf dieselbe Folge, dasselbe wirtschaftliche Ziel. Sie sind als „wirtschaftlich identisch“ anzusehen. Die bloße formale Antragshäufung führt nicht zu einer Erhöhung des Streitwertes.
2. Entgegen der Ansicht des Klägers sind diese drei wirtschaftlich identischen Anträge mit einem Bruttomonatsgehalt vom Arbeitsgericht zutreffend bewertet. Der Kläger selbst geht davon aus, dass der Beschäftigungsantrag mit einem Monatsgehalt zutreffend bewertet ist. Dies entspricht auch der Rechtsprechung des Beschwerdegerichts, das unter Berücksichtigung der Wertentscheidung des Gesetzgebers zum Wert der Kündigungsschutzklage davon ausgeht, dass hierfür nur ein Teil dieses Bestandwertes anzusetzen ist. Beim Beschäftigungsanspruch handelt es sich um einen Teil der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten. Vorliegend kommt hinzu, dass sowohl der Beschäftigungsanspruch als solcher als auch der Inhalt der Arbeitsverpflichtungen im wesentlichen zwischen den Parteien unstreitig sind. Die Weisung vom 03.07.2013 bezieht sich allein auf die Einführung von Kernarbeitszeiten und die Durchführung der Auswärtstermine vom Geschäftsbüro aus. Streitig ist also

nur ein geringer Teil der Art und Weise der Beschäftigungspflicht. Dieser Teil erscheint mit einem Bruttogehalt ausreichend und angemessen bewertet.

3. Soweit die Beklagte die Weisung mit Schreiben vom 25.09.2013 näher erläutert hat, ist der Antrag, auch diese Weisung für unwirksam zu erklären, mit den oben genannten Anträgen wirtschaftlich ebenfalls identisch. Die Beklagte will vom Kläger immer noch dasselbe im Hinblick auf den Arbeitsort. Es ist in keiner Weise nachvollziehbar, warum dieser weitere Antrag einen zusätzlichen Wert haben sollte.
4. Allerdings folgt das Beschwerdegericht dem Arbeitsgericht darin, dass die Festsetzung eines weiteren Monatsgehaltes im Hinblick auf die begehrte Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und den begehrten Widerruf der in diesem Abmahnungsschreiben aufgestellten Behauptungen, der Kläger habe gegen die Weisung verstoßen und beachte die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht, gerechtfertigt ist. Auch zwischen diesen beiden Anträgen besteht – unabhängig davon, ob für den begehrten Widerruf ein Feststellungsinteresse besteht – wirtschaftliche Identität. Der Kläger will mit beiden Anträgen inhaltlich die Abmahnungswirkung entkräften. Dies rechtfertigt insgesamt die Festsetzung eines Bruttomonatsgehalts.
5. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts ist allerdings die Feststellung des Bestehens eines Zurückbehaltungsrechts mit einem eigenen wirtschaftlichen Wert anzusetzen. Der Kläger begehrt hiermit wohl – die Anträge sind wörtlich kaum verständlich, in sich verquer gestellt und müssen ausgelegt werden – die Feststellung einer zusätzlichen, über die Feststellung der Unwirksamkeit der Weisungen und die Beschäftigungspflicht hinausgehenden Rechtsfolge. Zwar bestehen auch diesbezüglich erhebliche Zweifel am Vorhandensein eines Rechtsschutzinteresses. Eine derartige Feststellung könnte jedoch, wäre das Rechtsschutzinteresse gegeben, Auswirkungen auf Annahmeverzugsansprüche des Klägers haben. Auch überflüssige und unzulässige Anträge können jedoch einen eigenen Wert haben. Da es sich um einen weiteren Aspekt in Bezug auf die Rechtsfolgen der mit einem Monatsgehalt zu bewertenden Beschäftigungspflicht handelt, ist es angemessen, hierfür neben der schon begehrten Beschäftigung mit einem bestimmten Arbeitsinhalt ein weiteres halbes Gehalt als Wert anzusetzen. Warum der Kläger allerdings hier zwei verschiedene Anträge stellt – die beiden Weisungen der Beklagten beziehen sich offensichtlich auf ein- und dieselbe

Pflicht – und für die beiden Feststellungsanträge mit dem Inhalt, er sei zur Ausübung des Zurückbehaltungsrechts berechtigt, auch noch einen jeweils eigenen wirtschaftlichen Wert festgesetzt haben will, ist nicht nachvollziehbar. Die Beklagte hat mit der Weisung vom 25.09.2013 ihre Weisung vom 03.07.2013 wiederholt, allenfalls konkretisiert. Wenn sie am 25.09.2013 neue Weisungen erteilt hätte, wären die Anträge hinsichtlich der ersten Weisung vom 03.07.2013 im übrigen – gestellt erst mit Klage vom 20.12.2013 – von vornherein überflüssig und erledigt gewesen. Bei einer Wiederholung kann es nur um ein einziges Zurückbehaltungsrecht an Arbeitsleistung im Hinblick auf die im Zeitpunkt des Klageeingangs bzw. der letzten mündlichen Verhandlung von der Beklagten als für die Zukunft maßgeblichen Weisung gehen. Eine zweifache Berücksichtigung des auf dasselbe Rechtsschutzziel gerichteten Feststellungsantrags, der Kläger könne ein Zurückbehaltungsrecht geltend machen, verbietet sich daher.

6. Nach alledem hat das Arbeitsgericht im wesentlichen zutreffend entschieden. Der Streitwert ist nur in geringem Umfang zu erhöhen. Soweit die Klägervertreter eine weitergehende Erhöhung beantragt haben, ist die Beschwerde zurückzuweisen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§§ 68 Abs. 1 S. 5, 66 Abs. 3 S. 3 GKG).

Vetter
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts