

4 Ta 148/08
8 Ca 7614/07
(Arbeitsgericht Nürnberg)



Landesarbeitsgericht Nürnberg

BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

A...

- Klägerin und Beschwerdeführerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

...

gegen

Firma B...

vertreten durch den Geschäftsführer C...

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

...

hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg durch den Vorsitzenden der Kammer 4, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht **R o t h** , ohne mündliche Verhandlung

für Recht erkannt:

1. Auf die sofortige Beschwerde der Klägerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 07.04.2008, Az.: 8 Ca 7614/07, abgeändert und der Gegenstandwert der anwaltlichen Tätigkeit für das Verfahren auf EUR 11.300,01 und für den Vergleich auf EUR 11.600,01 festgesetzt.
2. Im Übrigen wird die sofortige Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die am 04.03.1975 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 15.03.2003 als Marketingmanagerin mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und einem Bruttomonatsentgelt von EUR 3.766,67 beschäftigt.

Mit ihrer am 09.11.2007 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingereichten Klage begehrt die Klägerin während ihrer Elternzeit bis 05.11.2009 die Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit auf 20 Stunden.

Die Beklagte hatte zuvor der Klägerin die begehrte Teilzeittätigkeit mit der Begründung verweigert, nach Antritt ihrer Elternzeit sei die Stelle der Klägerin infolge einer betrieblichen Umstrukturierung entfallen und ein anderweitiger freier Arbeitsplatz stünde nicht zur Verfügung.

In dem Verhandlungstermin vom 07.04.2008 haben die Parteien folgenden Vergleich geschlossen:

1. Die Parteien sind darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund betriebsbedingter Gründe einvernehmlich mit Ablauf des 05.11.2009 (Ende der Elternzeit) enden wird.
2. Die beklagte Partei zahlt an die Klagepartei als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG einen Betrag in Höhe von EUR 39.500,00 brutto bis spätestens 31.12.2008 unter Anrechnung auf etwaige Sozialplanansprüche der Klägerin.
3. Die Beklagte erteilt der Klägerin die Genehmigung zur Aufnahme einer Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

4. Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Klägerin aufgrund dringender betrieblicher Gründe bis zum Ablauf der Elternzeit kein Teilzeitarbeitsplatz bei der Beklagten zur Verfügung steht.
5. Die beklagte Partei verpflichtet sich, der Klagepartei ein Endzeugnis auf der Basis des bereits erteilten Zwischenzeugnisses auszustellen und zuzusenden, das Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthält und sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt.
6. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
7. Dieser Vergleich wird wirksam, wenn er nicht seitens der beklagten Partei durch schriftliche Erklärung, die bis spätestens 21.04.2008 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen sein muss, widerrufen wird.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 07.04.2008 den Streitwert für das Verfahren auf EUR 5.650,00 und einen überschießenden Vergleichsmehrwert von EUR 13.600,01 festgesetzt. Hinsichtlich des Vergleichsmehrwertes sind drei Bruttomonatsgehälter für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, EUR 300,00 für das Arbeitszeugnis und EUR 2.000,00 für die erteilte Genehmigung einer Teilzeittätigkeit in Ansatz gebracht worden.

Mit ihrer am 19.05.2008 beim Erstgericht erhobenen Beschwerde wendet sich die Klägerin gegen den festgesetzten Streitwert und führt in der Begründung aus, ein Vergleichsmehrwert sei im Hinblick auf die vereinbarte Beendigung des Vertragsverhältnisses und die Zeugniserteilung nicht veranlasst.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat der Beschwerde mit Beschluss vom 04.08.2008 nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze im Beschwerdeverfahren verwiesen.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 68 Abs. 1 GKG, denn sie richtet sich gegen einen Beschluss, durch den der Wert für die Gerichtsgebühren und damit auch für die Gebühren des Rechtsanwalts gemäß der §§ 63 Abs. 2 GKG, 32 Abs. 1 RVG festgesetzt worden ist. Die Streitwertfestsetzung erfolgt auch dann nach vorstehenden Vorschriften und nicht nach § 33 RVG, wenn infolge eines Prozessvergleichs Gerichtsgebühren nicht erhoben werden und im Hinblick auf den Inhalt des Prozessvergleichs ein Mehrwert festzusetzen ist (vgl. hierzu LAG Hamm vom 30.06.2006 – 6 Ta 136/06 – RVG Report 2006, 400; LAG Düsseldorf vom 05.12.2006 – 6 Ta 583/06 – zitiert in Juris; jeweils m.w.N.).

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt EUR 200,00, denn die einfache Gebühr für die angegriffene Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts beträgt nach der Anlage 2 zum RVG bereits EUR 566,00.

Die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG.

2. Die Beschwerde ist nur teilweise sachlich begründet.
Unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses ist der Gegenstandswert für das Verfahren festzusetzen auf EUR 11.300,01 und für den Vergleich auf EUR 11.600,01.
 - a) Als Streitwert für das Verfahren ist der Vierteljahresverdienst der Klägerin gemäß der §§ 42 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG festzusetzen.

Bei dem Streit der Arbeitsvertragsparteien über ein Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers ist auf das wirtschaftliche Interesse des mit der Klage verfolgten Zieles abzustellen und hierbei zunächst auf die gebührenrechtliche Regelung des § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG. Danach ist die 36-fache Vergütungsdifferenz festzusetzen, soweit nicht die zeitliche Beschränkung des Teilzeitbegehrens unter diesem Wert liegt. Da sich im vorliegenden Fall das Teilzeitbegehren der Klägerin auf einen Zweijahreszeitraum beschränkt, käme vorliegend nur eine Festsetzung in Höhe des 24-fachen Differenzbetrages von monatlich EUR 1.883,33 in Betracht. Der sich danach ergebende Betrag von EUR 45.199,92 ist jedoch nach § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG auf den Vierteljahresverdienst von EUR 11.300,01 zu begrenzen (vgl. LAG Nürnberg vom 14.06.2007 - 4 Ta 99/07 – n.v.; LAG Rheinland-Pfalz vom 15.11.2005 – 9 Ta 257/05 – zitiert in Juris; LAG Nürnberg vom 12.09.2003 – 9 Ta 127/03 – LAGE Nr. 14 zu § 8 TzBfG; jeweils m.w.N.).

Der Streitwert eines Verfahrens über die Reduzierung der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 15 BEEG bemisst sich in Ermangelung besonderer gesetzlicher Bestimmungen nach dem § 42 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 GKG. In dem Verfahren, in dem es um die Verurteilung des Arbeitgebers zur Abgabe einer auf die Vertragsänderung abzielenden Willenserklärung geht, ist in Streit, ob das Arbeitsverhältnis auf der Basis der bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen oder zu den neuen, vom Arbeitnehmer gewünschten Arbeitszeitbestimmungen fortzusetzen ist. Insoweit ist die rechtliche und wirtschaftliche Situation vergleichbar mit der einer Änderungsschutzklage nach Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt. Auch dort wird darum gestritten, ob das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen oder die vom Arbeitgeber gewollten neuen Vertragsbedingungen fortgesetzt wird. Insoweit ist es sachgerecht, an die Grundsätze bei einer Änderungsschutzklage anzuknüpfen (vgl. hierzu BAG vom 23.03.1989 – 7 AZR 527/85 – EzA Nr. 64 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert; LAG Rheinland-Pfalz vom 25.02.1991 – 9 Ta 31/91 – LAGE Nr. 91 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert; LAG Nürnberg, a.a.O.).

Die mit den gesetzlichen Sonderregelungen bezweckte Reduzierung des Kostenrisikos der Parteien eines Arbeitsrechtsstreits soll zu Gunsten des Arbeitnehmers

auch bei dem von ihm gerichtlich weiterverfolgten Teilzeitbegehren greifen. Eine Abweichung von der kostenrechtlichen Behandlung anderer arbeitgerichtlicher Rechtsstreite, in denen es um den Bestand bzw. den Inhalt des Arbeitsverhältnisses geht, wäre sachlich nicht gerechtfertigt. Wie bei einer Änderungskündigung wird auch bei einem gerichtlich verfolgten Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers von einer Vertragspartei versucht, einseitig Änderungen der bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen durchzusetzen (so LAG Nürnberg vom 14.06.2007).

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat sich bei der Festsetzung des Streitwerts für das Verfahren entweder außerhalb der Bestimmungen des § 42 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 GKG bewegt oder sein Ermessen nicht dahingehend nachvollziehbar ausgeübt, aus welchen Gründen im vorliegenden Fall in Abweichung von obigen Grundsätzen nur die Festsetzung eines Streitwerts in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehältern angemessen sein soll.

Zwar bleibt das Beschwerdegericht bei der vom Landesarbeitsgericht Nürnberg in ständiger Rechtsprechung vertretenen Auffassung, dass die Ermessensentscheidung des Erstgerichts zwar auf Ermessensfehler zu überprüfen ist, das Beschwerdegericht aber keine eigene, hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat (vgl. Beschluss vom 05.05.1986 – 1 Ta 3/85 – LAGE Nr. 53 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert; vom 07.04.1999 – 6 Ta 61/99 – NZA 1999, 840; vom 27.11.2003 – 9 Ta 190/03 – AR-Blattei ES, 160.13 Nr. 255).

Da weder der Ausgangsbeschluss noch die Nichtabhilfeentscheidung eine Ermessensbetätigung im Rahmen obiger gesetzlicher Bestimmungen und der hierzu ergangenen Rechtsprechungen erkennen lassen, scheidet eine Bindung des Beschwerdegerichts aus und hat dieses eine eigene Sachentscheidung zu treffen.

Die Korrektur der Ausgangsentscheidung kann vom Beschwerdegericht von Amts wegen vorgenommen werden, weil in dem Beschwerdeverfahren über eine Streitwertfestsetzung gemäß der §§ 63 Abs. 1 GKG, 32 Abs. 1 RVG das Verschlechterungsverbot nicht greift. Dies folgt aus § 63 Abs. 3 Satz 1 GKG wonach die Streitwertfestsetzung auch vom Rechtsmittelgericht von Amts wegen geändert werden kann, wenn die Unrichtigkeit festgestellt wird (vgl. hierzu LAG Hamm vom 30.06.2006, a.a.O.; LAG Düsseldorf vom 05.12.2006, a.a.O.; GK-ArbGG, Wenzel, § 12 Rz. 375).

- b) Für die im Vergleich vom 07.04.2008 vereinbarte Beendigung des Vertragsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung ist die Festsetzung eines überschießenden Vergleichswerts ebenso wenig veranlasst wie für die Einigung der Parteien darüber, dass die Klägerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bei der Beklagten selbst als Teilzeitkraft eingesetzt werden kann, die Beklagte jedoch einer Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber zustimmt.

Zwar mag durch die vergleichsweise vereinbarte Beendigung des Vertragsverhältnisses eine Unsicherheit der Parteien im Sinne des § 779 BGB beseitigt worden sein, da sich die Beklagte bei Ablehnung des Teilzeitbegehrens auf den gänzlichen Wegfall der Arbeitsstelle der Klägerin berufen hat. Dies wird auch aus der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 07.04.2008 ersichtlich, wonach der Vergleichsschluss zur Vermeidung einer betrieblichen Kündigung nach Ablauf der

Elternzeit erfolgen soll.

Die Situation einer vollständigen Beendigung des Vertragsverhältnisses ist aber wertmäßig bereits in dem Verfahrenswert, dem § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG als Obergrenze zugrunde liegt, berücksichtigt. Auch wenn die Prozessparteien zunächst nur eine teilweise und vorübergehende Reduzierung der Vertragsbeziehung beabsichtigt hatten, kann die erst im Rahmen des Prozessvergleichs vereinbarte gänzliche Aufhebung streitwertmäßig nicht anderes beurteilt werden, als wäre es von vorne herein um eine Verringerung der Arbeitszeit auf Null gegangen (vgl. LAG Rheinland-Pfalz vom 15.11.2005 – 9 Ta 257/05 – zitiert in Juris). Da die Obergrenze des § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG bereits bei Festsetzung des Verfahrensstreitwerts voll ausgeschöpft worden ist, bleibt mithin für die Festsetzung eines überschießenden Vergleichswerts kein Raum mehr.

Die Berücksichtigung einer vereinbarten Abfindungszahlung bleibt nach § 42 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 GKG ausgeschlossen.

Die Vereinbarungen unter den Ziffern 3 und 4 des Vergleiches bilden den originären Inhalt der Einigung über das streitige Teilzeitbegehren und können nicht als Beilegung eines zusätzlichen Streitgegenstandes interpretiert werden. Insoweit wird keine zusätzliche Rechtsunsicherheit der Parteien i.R.d. § 779 BGB aus der Welt geschafft. Diesbezüglich enthält weder das Sitzungsprotokoll vom 07.04.2008 noch die Nichtabhilfeentscheidung des Erstgerichts irgendwelche Anhaltspunkte.

- c) Als überschießender Vergleichswert wird vom Erstgericht im Rahmen des ihm eingeräumten Ermessens lediglich die Titulierung des Anspruchs der Klägerin auf ein Endzeugnis entsprechend dem Inhalt eines bereits erteilten Zwischenzeugnisses berücksichtigt.

Das Erstgericht orientiert sich hierbei an der ständigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg (vgl. Beschluss vom 27.11.2003 – 9 Ta 190/03 – a.a.O.; vom 13.03.2008 – 6 Ta 57/08; beide zitiert in Juris, jeweils m.w.N.), wonach als sogenanntes Titulierungsinteresse selbst dann ein Wert von ca. 200,-- bis 500,-- EUR festgesetzt werden kann, wenn die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit einem bestimmten Gesamtprädikat oder in Bezug auf ein bereits erteiltes Zwischenzeugnis im Vergleich festgeschrieben worden ist, ohne dass hinsichtlich der Zeugniserteilung oder des konkreten Zeugnisinhalts damit ein Streit der Parteien beigelegt worden ist.

Insoweit hält sich die Entscheidung des Erstgerichts im Rahmen des ihm eingeräumten Ermessens und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

III.

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

Für eine Kostenentscheidung bestand kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und eine Kostenerstattung nicht stattfindet, § 68 Abs. 3 GKG.

Rechtsmittelbelehrung:

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

Nürnberg, den 08. Dezember 2008
Der Vorsitzende:

R o t h
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht