

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

5 Ta 172/14

9 Ca 6035/14

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 13.01.2015

Rechtsvorschriften: §§ 63 Abs. 2 GKG, § 32 RVG

Leitsatz:

Wird der Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit bei der Wertfestsetzung richtig angewendet, liegt regelmäßig kein Ermessensfehler bei der Wertfestsetzung vor.

Beschluss:

Die Beschwerde der Klägerinvertreter gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 01.12.2014, Aktenzeichen: 9 Ca 6035/14, wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Klägerinvertreterin wendet sich gegen die Festsetzung des überschießenden Vergleichsstreitwertes und macht geltend, die vereinbarte Freistellung der Arbeitnehmerin sei unzureichend berücksichtigt worden.

Die Klägerin hat in ihrer ursprünglichen Klage verlangt, dass ihre Vorgesetzte versetzt wird und ihr ein Schmerzensgeld wegen Mobblings zuerkannt wird. Am 04.11.2014 teilte die Beklagtenpartei mit, dass man sich auf einen Vergleich geeinigt habe, demnach die Klägerin ab sofort bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung noch offenen Resturlaubes sowie Mehrarbeitsstunden unwiderruflich von der Arbeitsleistung freigestellt werde. Weiter wurde mitgeteilt, dass der Vergleich im schriftlichen Verfahren gemäß § 278 Abs. 6 ZPO protokolliert werden sollte. Das Gericht unterbreitete den Vergleichsvorschlag der Klagepartei am 06.11.2014. Die Klagepartei nahm diesen Vergleich mit Schriftsatz vom 13.11.2014, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 14.11.2014, an. Nachdem die Klagepartei mit Schriftsatz vom 27.11.2014 Streitwertfestsetzung beantragt hat, hat das Arbeitsgericht Nürnberg mit Beschluss vom 01.12.2014 den Streitwert für das Verfahren auf 6.500,-- € und einen überschießenden Vergleichswert von 9.000,-- € festgesetzt. Hierbei hat es die Beendigung des Vertragsverhältnisses mit dem dreifachen Bruttomonatsverdienst, die Freistellung mit einem halben Bruttomonatsverdienst und das Zeugnis mit einem weiteren Bruttomonatsverdienst bewertet. Der am 17. Dezember 2014 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Beschwerde half das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 22.12.2014 nicht ab und legte sie dem Arbeitsgericht zur Entscheidung vor.

Wegen der Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens wird auf die Beschwerdeschrift und den Schriftsatz der Klägerinvertreter vom 05. Januar 2015 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 gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist.

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,-- € und die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden (§ 68 Abs. 1 Satz 3 GKG).

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin können gegen die gerichtliche Festsetzung aus eigenem Recht das Rechtsmittel der Beschwerde einlegen (§ 32 Abs. 2 Satz 1 RVG), da die gerichtliche Gebührenfestsetzung gemäß § 32 Abs. 1 RVG auch für die Gebühren des Rechtsanwaltes maßgebend ist.

2. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht Nürnberg hat bei der Festsetzung des Streitwertes den von der Streitwertkommission für die Arbeitsgerichtsbarkeit erarbeiteten aktuellen Streitwertkatalog (NZA 2014, 745 ff.) angewendet, zumindest ist dies entsprechend der Begründung der Nichtabhilfeentscheidung zu vermuten. Der Streitwertkatalog ist zwar nicht verbindlich. Wird er jedoch im Sinne der Rechtssicherheit richtig angewandt, so kann in der Regel nicht von einem Rechts- oder einem Ermessensfehler ausgegangen werden. Im vorliegenden Fall hat sich das Arbeitsgericht an die Empfehlungen im Streitwertkatalog gehalten. Im Streitwertkatalog ist bezüglich des Vergleichsmehrwertes in Ziffer 22.1 festgehalten, dass eine Freistellungsvereinbarung mit **bis** zu einer Monatsvergütung bewertet wird. Das Arbeitsgericht hat die Hälfte eines Bruttomonatsgehaltes festgesetzt, so dass sich das Arbeitsgericht in dem bei der Streitwertfestsetzung gegebenem Ermessen bei der begehrten Feststellung bewegt hat.

III.

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden allein ergehen (§ 78 Satz 3 ArbGG). Für eine Kostenentscheidung bestand kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und keine Kostenerstattung 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).

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht