

## **LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG**

**6 Ta 85/15**

4 Ca 1011/14

(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Datum: 31.07.2015

Rechtsvorschriften: § 45 Abs. 1 Satz 2, Abs. 4 GKG

Leitsatz:

Zu den Voraussetzungen der Hinzurechnung eines hilfsweise geltend gemachten Anspruchs nach Erledigung des Rechtsstreits durch Vergleich

---

### **Beschluss:**

Die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten des Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 17.04.2015, Az. 4 Ca 1011/14, in der Fassung der Teilabhilfeentscheidung vom 25.06.2015, wird zurückgewiesen.

### **Gründe:**

I.

Mit seiner Klage vom 11.12.2014 wandte sich der Kläger gegen eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses vom 27.11.2014 zum 31.01.2015. Mit Schriftsatz vom 04.03.2015 erweiterte er die Klage um Anträge, mit denen er die Verurteilung der Beklagten zur Erteilung eines Zwischenzeugnisses und zur Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigung begehrte. Den Weiterbeschäftigungsantrag wollte er gemäß der schriftsätzlichen Begründung ausdrücklich nur für den Fall des Obsiegens mit der Kündigungsschutzklage gestellt wissen. Seine durchschnittliche monatliche Vergütung betrug 4.378,40 € brutto.

Mit Beschluss vom 17.04.2015 stellte das Arbeitsgericht das Zustandekommen eines Vergleichs mit folgendem Inhalt fest:

1. Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 27.11.2014 unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist mit Ablauf des 31.01.2015 geendet hat. Es wird klargestellt, dass der Kündigung keine Verhaltensvorwürfe zu Grunde liegen.
2. Die Beklagte zahlt an den Kläger eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 4.000 € brutto. Die Abfindung ist zahlbar in 2 gleichen Raten zum 15.04. und 15.5.2015.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger entsprechend seinem Entwurf ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Bewertung „gut“ in allen Bewertungskategorien auszustellen und ihm dieses zuzusenden.
4. Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abgegolten und erledigt.
5. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.
6. Die Kosten des Rechtsstreits und dieses Vergleichs werden gegeneinander aufgehoben.

Mit Beschluss vom 17.04.2015 setzte das Arbeitsgericht den Streitwert für das Verfahren auf 15.324,40 € und für den Vergleich auf 17.513,60 € fest, der sich aus drei Bruttomonatsvergütungen für die Kündigungsschutzklage und einer halben Bruttomonatsvergütung für das Zwischenzeugnis sowie einem Vergleichsmehrwert von einer weiteren Bruttomonatsvergütung für das Zeugnis gemäß Ziffer 3 des Vergleichs zusammensetzte.

Mit seiner Beschwerde vom 30.04.2015, begründet mit Schriftsatz vom 27.05.2015, hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers geltend gemacht, dass der Klageantrag zu 3 (Zwischenzeugnis) nach dem aktuellen Streitwertkatalog mit einer Monatsvergütung zu bewerten sei. Der hilfsweise geltend gemachte Antrag zu 4 (Weiterbeschäftigung) sei ge-

mäß § 45 Abs. 4 GKG dem Hauptsachewert hinzuzurechnen. Eine streitige Weihnachtsgeldforderung sei mit der Ausgleichsklausel des Vergleichs erledigt worden. Der Verfahrenswert sei deshalb auf 21.892,- € und der Vergleichsmehrwert auf 3.600,- € festzusetzen.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde mit Beschluss vom 25.06.2015 teilweise abgeholfen und den Wert des Zwischenzeugnisses unter Bezugnahme auf den Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit mit einer ganzen Bruttomonatsvergütung und nach Bestätigung des außergerichtlichen Streits über ein Weihnachtsgeld durch die Beklagte einen Vergleichsmehrwert von 3.600,- berücksichtigt, mithin den Streitwert für das Verfahren auf 17.513,60 € und für den Vergleich auf 21.113,60 € abgeändert. Hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags hat es unter Bezugnahme auf jüngere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an seiner Auffassung, dass dieser als uneigentlicher Hilfsantrag nicht berücksichtigt werden könne, festgehalten, und die Beschwerde insoweit dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

Der Klägervertreter verfolgt seine Beschwerde weiter und meint, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts betreffe einen Vergleich im Revisionsverfahren, während die herrschende Meinung und Rechtsprechung davon ausgehe, dass der in der Tatsacheninstanz mitverglichene unechte Hilfsantrag mit einem Monatsverdienst zu bewerten sei.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen.

## II.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist nach § 68 Abs. 1 GKG statthaft, weil sie sich gegen einen Beschluss richtet, durch den der Wert für die Gerichtsgebühren festgesetzt worden ist, § 63 Abs. 2 GKG. Dies trifft nach Ansicht der erkennenden Kammer auch auf den Fall der Beendigung des Rechtsstreits durch Vergleich und insoweit selbst für den Mehrwert des Vergleichs zu (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 29.05.2012 – 6 Ta 1/12 – m. w. N. auch zur Gegenansicht). Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,- € (§ 68

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

2. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Die Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden.

a) Nach § 45 Abs. 1 Satz 2 GKG wird ein hilfsweise geltend gemachter Anspruch mit dem Hauptsacheanspruch zusammengerechnet, soweit eine Entscheidung über ihn ergeht. Der Weiterbeschäftigungsantrag war hier ausdrücklich nur für den Fall des Obsiegens mit der Kündigungsschutzklage angekündigt. Auch für einen solchen uneigentlichen Hilfsantrag gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Vorschrift (BAG, Beschluss vom 13.08.2014 – 2 AZR 871/12 – NZA 2014, 1359). Der von der Streitwertkommission für die Arbeitsgerichtsbarkeit erarbeitete Streitwertkatalog (NZA 2014, 745 ff.), dessen Beachtung im Interesse einer möglichst einheitlichen Streitwertfestsetzungspraxis regelmäßig ermessensgerecht ist (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 13.01.2015 – 5 Ta 172/14 –; Beschluss vom 30.05.2014 – 7 Ta 38/14 –), geht in seiner Nr. I. 18 ebenfalls von der Geltung des § 45 Abs. 1 Satz 2 GKG auch für den uneigentlichen Hilfsantrag aus. Damit im Einklang hat das Arbeitsgericht den Weiterbeschäftigungsantrag bei der Festsetzung des Streitwerts für das Verfahren nicht berücksichtigt. Denn eine Entscheidung über den Antrag ist nicht ergangen.

b) Entsprechendes gilt für die Festsetzung des Vergleichsmehrwerts durch das Arbeitsgericht. Insoweit ist § 45 Abs. 4 GKG zu beachten, von dessen Anwendbarkeit auch die Beschwerde ausgeht. Nach dieser Vorschrift ist u. a. § 45 Abs. 1 Satz 2 GKG bei einer Erledigung des Rechtsstreits entsprechend anzuwenden. Entgegen der Auffassung der Beschwerde ergibt sich daraus im vorliegenden Fall aber nicht, dass der Weiterbeschäftigungsanspruch mit dem Kündigungsschutzantrag zusammenzurechnen ist. Dies setzte nämlich voraus, dass die Parteien in dem Vergleich eine einer Entscheidung über den Weiterbeschäftigungsantrag entsprechende Regelung getroffen haben. Der Vergleich enthält aber keine Regelung, die die Beschäftigung oder die Freistellung des Klägers über den Kündigungszeitpunkt hinaus betreffen. Einigen sich die Parteien wie hier auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der angegriffenen Kündigung, fehlt es an der

- 5 -

einer Entscheidung entsprechenden Lage (vgl. BAG, a. a. O.; LAG Nürnberg, Beschluss vom 28.07.2015, 4 Ta 80/15).

Diese Grundsätze betreffen auch nicht nur das Revisionsverfahren, wie die Beschwerde meint. Das Erstgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass sich dies aus der genannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gerade nicht ergibt. Das Gerichtskostengesetz gilt insoweit gleichermaßen für alle Rechtszüge.

III.

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst, weil das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und eine Kostenerstattung nicht stattfindet.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

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

Striegan  
Richter am Arbeitsgericht