

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 Ta 180/17

4 Ca 461/17

(Arbeitsgericht Weiden)

Datum: 14.12.2017

Rechtsvorschriften: §§ 42, 63, 68 GKG

Orientierungshilfe:

Die Bemessung des Streitwerts eines Bestandsstreits i.R.d. § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG richtet sich nicht nach der bisherigen Dauer des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses und der Betriebsgröße, sondern nach dem vom Kläger mit der Klage verfolgten wirtschaftlichen Interesse. Dies liegt nur dann unterhalb des Vierteljahreseinkommens, wenn der Fortbestand des Vertrages für einen kürzeren Zeitraum geltend gemacht wird.

Beschluss:

Die Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Weiden vom 04.10.2017, Az.: 4 Ca 461/17, wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

I.

Der bei der Beklagten seit dem 15.09.2015 in einem Ausbildungsverhältnis stehende Kläger wendet sich mit seiner Klage vom 11.09.2017 gegen die mit Schreiben vom 18.08.2017 erklärte fristlose Kündigung und begehrt die Feststellung, dass sein Ausbildungsverhältnis über den 18.08.2017 hinaus fortbesteht.

Er hat gleichzeitig verlangt, das Ausbildungsverhältnis über das vertraglich vereinbarte Ende am 14.09.2017 gem. § 21 Abs. 3 BBiG fortzusetzen, da er die Abschlussprüfung nicht bestanden hat.

- 2 -

Der Kündigungsrechtsstreit wurde durch Abschluss eines Vergleichs in einem Parallelrechtsstreit beigelegt, in dem u.a. die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zum 14.09.2017 und die Auszahlung restlicher Vergütung geregelt worden sind.

Hinsichtlich des konkreten Inhalts wird auf Bl. 24 d.A. verwiesen.

Das Erstgericht hat mit Beschluss vom 04.10.2017 den Streitwert für das Verfahren auf EUR 4.200,-- (= 3 Bruttomonatseinkommen) festgesetzt.

Gegen den ihr am 05.07.2017 formlos zugeleiteten Beschluss hat die Beklagte am 16.10.2017 Beschwerde eingelegt.

Sie begehrt die Absenkung des Verfahrenswertes auf nur ein Bruttomonatsentgelt und begründet dies mit dem fehlenden Kündigungsschutz wegen der geringen Mitarbeiterzahl.

Das Erstgericht hat mit Beschluss vom 06.11.2017 der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

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

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 gem. § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist.

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt EUR 200,--.

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

2. Die Beschwerde ist sachlich nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat bei der Festsetzung des Verfahrenswertes und des überschießenden Vergleichswertes sein bei der Streitwertfestsetzung gegebenes Ermessen fehlerfrei ausgeübt und sich hierbei an den Empfehlungen des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit orientiert.

Die Festsetzung eines Verfahrensstreitwerts in Höhe des Vierteljahreseinkommens erfolgte ermessensfehlerfrei unter Berücksichtigung der gesetzlichen Obergrenze in § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG und der Ziffer I Nr. 20 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Die gesetzliche Sonderbestimmung findet auch Anwendung beim Streit über den Bestand oder Fortbestand eines Berufsausbildungsverhältnisses (vgl. Tschöpe/Ziemann/Altenburg, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, Teil 1 A RdNr. 195). Insoweit greifen auch die diesbezüglichen Empfehlungen des Streitwertkatalogs.

Zutreffend wurde der Kündigungsschutzantrag, der sich gegen die fristlose Arbeitgeberkündigung mit Schreiben vom 18.08.2017 richtet, mit dem Vierteljahresverdienst bewertet, denn es wurde der Fortbestand des Ausbildungsverhältnisses nicht lediglich für einen kürzeren als einem dreimonatigen Zeitraum geltend gemacht.

Unabhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis bis zum Kündigungstermin bestanden hat und ob die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG bereits abgelaufen ist oder nicht, und ohne Relevanz der Mitarbeiterzahl des Betriebes oder des Unternehmens, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, kommt es für die Bewertung eines Bestandsstreits im Rahmen des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG auf das vom Arbeitnehmer mit der Klage verfolgte wirtschaftliche Ziel an. Dieses wiederum bemisst sich nach dem vom Ausgang des Bestandsstreits abhängigen Verdienst des Arbeitnehmers.

Ein auf unbestimmte Zeit gerichteter Feststellungsantrag ist deshalb - unabhängig von der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Bestehen eines allgemeinen Kündigungsschutzes gem. §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 Satz 2 - 4 KSchG - mit dem Vierteljahreseinkommen nach § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG zu bewerten, wenn vom Kläger nicht nur ein kürzerer Fortbestandszeitraum geltend gemacht wird (vgl. BAG v. 19.10.2010 – 2 AZN 194/10 (A) – JurBüro 2011, 88; LAG Baden-Württemberg v.

08.01.2014 - 5 Ta 184/13 - NZA-RR 2014, 152; Meier/Oberthür, Gebühren, Streitwerte und Rechtsschutzversicherung im Arbeitsrecht, 4.Aufl., RdNr. 179, 180).

Der neben dem besonderen Kündigungsschutzantrag gestellte allgemeine Feststellungsantrag führt gem. Ziffer I Nr. 17.2, 21.2 des Streitwertkatalogs zu keiner zusätzlichen Bewertung, denn es handelt sich - soweit nicht andere Beendigungstatbestände zu anderen Beendigungszeitpunkten betroffen werden - noch immer um den identischen Bestandsstreit, für den die Höchstgrenze des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG gilt (vgl. LAG Nürnberg v. 05.09.2017 – 4 Ta 139/17; LAG Düsseldorf v. 24.07.2017 – 4 Ta 31/17; LAG Köln v. 13.04.2006 – 9 Ta 139/06; zitiert in Juris).

III.

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

Im Hinblick auf die Kostenregelung des § 68 Abs. 3 GKG ist eine Kostenentscheidung nicht veranlasst.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung findet kein Rechtsmittel statt,
§§ 68 Abs. 1, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG.

Nürnberg, den 14. Dezember 2017
Der Vorsitzende:

R o t h
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts