

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

2 Ta 57/20

3 Ca 3755/17

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 03.06.2020

Rechtsvorschriften: §§ 42 Abs. 2, 48, 61 GKG, 23 Abs. 3 RVG, 3 ZPO

Leitsatz:

Ist vorrangiges Ziel einer Klage auf Unterlassung und Widerruf ehrverletzender Äußerungen, diese in einem Kündigungsschutzprozess nicht verwenden zu dürfen, handelt es sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit. Der Streitwert einer solchen Unterlassungs- und Widerrufsklage ist auf ein Vierteljahreseinkommen des betroffenen Arbeitnehmers begrenzt.

Beschluss:

1. Auf die Beschwerde des Klägersvertreters wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 08.07.2019 abgeändert.
2. Der Streitwert für das Verfahren wird auf 7.738,29 € festgesetzt.
3. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

A.

Die Parteien stritten um Unterlassung und Widerruf von Behauptungen.

Der Kläger war seit 16.11.2012 zuletzt als Schichtführer zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.579,43 € beschäftigt.

Der Kläger machte geltend, die Beklagte habe im Rahmen des von ihm geführten Kündigungsschutzverfahrens mehrere unzutreffende Behauptungen aufgestellt, um die Kündigung zu begründen: Der Kläger trage am Bein eine Hakenkreuztätowierung, der Kläger habe sich mit den Worten „Polacken“ und „Baumwollzupfer“ rassistisch geäußert und eine Beleidigung gegenüber Kollegen ausgesprochen, der Kläger habe eine Kollegin sexuell belästigt sowie der Kläger sei ein Rassist. Im vorliegenden Verfahren beantragte der Kläger die Unterlassung des Aufstellens und Verbreitens sowie den Widerruf und die Richtigstellung der Behauptungen.

Das Verfahren wurde durch Vergleich im Kündigungsschutzverfahren miterledigt.

Das Arbeitsgericht setzte mit Beschluss vom 08.07.2019 den Streitwert für das Verfahren auf 5.000,- € fest.

Hiergegen legte der Klägervertreter mit Schreiben vom 26.11.2019, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 27.11.2019, Beschwerde ein (Blatt 74 der Akten). Unter Hinweis auf zivilgerichtliche Rechtsprechung sei mindestens ein Streitwert von 50.000,- € festzusetzen. Wegen der Einzelheiten wird auf den Schriftsatz vom 25.03.2020 (Blatt 89 ff der Akten) verwiesen.

Nach Anhörung der Beteiligten half das Arbeitsgericht der Beschwerde mit Beschluss vom 30.03.2020 nicht ab und legte sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vor (Blatt 92 f der Akten). Die einzelnen Streitgegenstände (Hakenkreuztätowierung, Polacken und Baumwollzupfer, sexuelle Belästigung, Rassist) seien mit jeweils 1.250,- € zu bewerten, insgesamt und bei einer Gesamtbetrachtung mit 5.000,- €.

Das Landesarbeitsgericht gab den Beteiligten Gelegenheit bis 29.05.2020 Stellung zu nehmen. Auf die Stellungnahme des Beklagtenvertreters vom 08.05.2020 und des Klägervertreters vom 28.05.2020 wird Bezug genommen.

B.

Die Beschwerde ist zulässig und zum Teil begründet. Der Streitwert war auf 7.738,29 € festzusetzen. Das entspricht dem Vierteljahreseinkommen des Klägers.

I. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 68 Abs. 1 GKG, denn sie richtet sich gegen einen Beschluss, durch den der Wert für die Gerichtsgebühr gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist. Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,- €. Die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG. Der Klägersvertreter kann aus eigenem Recht Beschwerde einlegen, § 32 Abs. 2 RVG.

II. Die Beschwerde ist insoweit begründet, als nicht 5.000,- € als Streitwert, sondern 7.738,29 € festzusetzen waren. Dies entspricht im Ergebnis einem Vierteljahreseinkommen des Klägers.

1. Die seit 01.01.2020 für Streitwertbeschwerden allein zuständige Kammer 2 des Landesarbeitsgerichts Nürnberg folgt grundsätzlich den Vorschlägen der auf Ebene der Landesarbeitsgerichte eingerichteten Streitwertkommission. Diese sind im jeweils aktuellen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit niedergelegt (derzeitige Fassung vom 09.02.2018, NZA 2018, 498). Der Streitwertkatalog entfaltet zwar keine Bindungswirkung. Er stellt aber aus Sicht des erkennenden Gerichts eine ausgewogene mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Orientierung für die Arbeitsgerichte dar.

Im vorliegend zu bewertenden Verfahren macht der Kläger Ansprüche auf Unterlassung und Widerruf ehrverletzender Äußerungen der Beklagten geltend. Der aktuelle Streitwertkatalog enthält hierzu keine Empfehlungen.

2. Die Bemessung des Streitwerts richtet sich im vorliegenden Fall nach § 48 Abs. 1 GKG iVm §§ 3, 5 ZPO. Es liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor.

a. Kommt es im Rahmen oder in der Folge eines Arbeitsverhältnisses zu einer Ehrverletzung, ist bei der Festsetzung des Streitwerts stets zu entscheiden, ob es sich um eine vermögensrechtliche oder nichtvermögensrechtliche Streitigkeit handelt (GK-ArbGG/*Schleußener* § 12 ArbGG Rn 260; Schwab/Weth/*Schwab*, 5.Aufl. 2018, § 12 Rn 251).

Will der Kläger mit den Unterlassungs- bzw. Widerrufsansprüchen seine persönliche Ehre schützen, so sind solche Ansprüche grundsätzlich nichtvermögensrechtlicher Art (BAG 02.03.1998 – 9 AZR 61/96 (A)).

Vermögensrechtlich ist eine Streitigkeit dann, wenn materielle, wirtschaftliche Interessen verfolgt werden oder wenn der Anspruch einem vermögensrechtlichen Rechtsverhältnis entstammt (z.B. BGH 01.02.1983 – VI ZR 116/82 st. Rspr.). Dies ist der Fall, wenn es dem Kläger vorwiegend um die Wahrung wirtschaftlicher Belange geht und dies dem Klagevorbringen zu entnehmen ist. Steht daher das wirtschaftliche Interesse am ungestörten Bestand des Arbeitsverhältnisses oder an der Wahrung der Chancen, auf dem Arbeitsmarkt ein neues Arbeitsverhältnis begründen zu können, im Vordergrund, liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor (LAG Baden-Württemberg 06.03.2008 – 3 Ta 45/08 – juris).

Verfolgt der Kläger beide Aspekte (Ehrschutz und Interesse am Bestand des Arbeitsverhältnisses) gleichrangig nebeneinander ist der Streitwert sowohl nach § 48 Abs. 1 GKG (vermögensrechtlich) als auch nach § 48 Abs. 2 GKG (nichtvermögensrechtlich) zu ermitteln und nach § 48 Abs. 3 GKG der höhere Wert festzusetzen (LAG Rheinland-Pfalz 10.09.2007 – 1 Ta 209/07 – juris; GK-*Schleußener* § 12 ArbGG, Rn 260).

b. Im vorliegenden Fall liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor. Dem Kläger ging es vorrangig um den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Die Beklagte hat die Behauptungen im Rahmen eines laufenden Kündigungsschutzverfahrens gegen eine von ihr ausgesprochene Kündigung aufgestellt. Die Äußerungen sollen in den öffentlichen mündlichen Verhandlungen sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch dem Landesarbeitsgericht gefallen sein. Der Kläger hat noch vor Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens Klage auf Un-

terlassung und Widerruf der Behauptungen erhoben. Im Vorfeld hatte er die Beklagte aufgefordert die Behauptungen insbesondere gegenüber dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht richtig zu stellen bzw. zu widerrufen. Es ist weder ersichtlich noch vom Kläger behauptet, dass die Äußerungen in anderem Zusammenhang als mit der ausgesprochenen Kündigung bzw. dem Kündigungsschutzverfahren gefallen sind. Vorrangiges Ziel des Klägers war es offensichtlich, dass die Beklagte ihre Behauptungen im Kündigungsschutzverfahren nicht aufrechterhält.

3. In bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten vermögensrechtlicher Art richten sich die Gebühren nach den für die Zuständigkeit des Prozessgerichts oder die Zulässigkeit des Rechtsmittels geltenden Vorschriften über den Wert des Streitgegenstands, soweit nichts anderes bestimmt ist (§ 48 Abs. 1 Satz 1 GKG). Grundsätzlich erfolgt die Wertfestsetzung nach freiem Ermessen des Gerichts (§ 3 ZPO). Dabei sind neben dem Gewicht und den Umständen der Ehrverletzung auch die gesetzlichen Wertungen zur Streitwertbestimmung im arbeitsgerichtlichen Verfahren zu berücksichtigen. Nach § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG ist für die Wertberechnung bei Streitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend. Deshalb ist es dann, wenn es dem Kläger mit der Unterlassungs- und Widerrufsklage vorrangig um den Bestand des Arbeitsverhältnisses geht, angemessen, den Streitwert für eine solche Klage auf den Wert einer Kündigungsschutzklage zu begrenzen, also auf ein Vierteljahreseinkommen. Dies ist auch für andere vermögensrechtliche Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis im aktuellen Streitwertkatalog so anerkannt. So werden für Streitigkeiten im Zusammenhang mit Abmahnungen im Arbeitsverhältnis unabhängig von der Zahl der Vorwürfe und der Abmahnungen max. ein Vierteljahreseinkommen als Streitwert empfohlen (I. Nr. 2.2 Streitwertkatalog 2018). Dies gilt ebenso für Streitigkeiten über Vertragsänderungen (vgl. etwa Streitwertkatalog 2018 I Nr. 4 Änderungskündigung, I Nr. 5 Altersteilzeit, I Nr. 8 Arbeitszeitveränderung, I Nr. 19 Konkurrentenklage) oder über die Ausübung des Direktions- bzw. Versetzungsrechts (Streitwertkatalog 2018 I Nr. 14). Denn der Streit um den Inhalt des Arbeitsverhältnisses sollte nicht höher bewertet werden als der Streit um dessen Bestand.

4. Die Beschwerdekammer hält es im Rahmen des ihm eingeräumten freien Ermessens für angemessen im vorliegenden Fall von einem Streitwert von 10.000,- € auszugehen. Dieser war jedoch auf ein Vierteljahreseinkommen (7.738,29 €) zu begrenzen.

Der Kläger hat den Wert der mit der Klageschrift gestellten Unterlassungsanträge („Hakenkreuz“, „Pollacken und Baumwollzupfer“, „sexuelle Belästigung“) mit je 5.000,- €, also 15.000,- € angegeben (vgl. § 61 GKG). Für Unterlassungsanträge im Zusammenhang mit ehrverletzenden Äußerungen wird regelmäßig ein Betrag zwischen 3.000,- € und 5.000,- €, für Anträge auf Widerruf ehrverletzender Äußerungen von 2.000,- € angesetzt, der entsprechend der Einzelfallumstände ermäßigt oder erhöht werden kann (Meier/Oberthür, Gebühren, Streitwerte und Rechtsschutzversicherung im Arbeitsrecht, 4. Aufl., Rn 153; Musielak/Voit, ZPO 17. Aufl. 2020, § 3 ZPO Rn 36 mwN aus der Rechtsprechung). Dies gilt insbesondere auch, wenn man in solchen Anträgen nichtvermögensrechtliche Streitigkeiten sieht (wie beispielsweise Meier/Oberthür a.a.O.).

Dem Kläger werden im Grunde zwei unterschiedliche ehrverletzende Komplexe vorgeworfen: nämlich einerseits sexuelle Belästigung und andererseits Rassismus. Für beide Komplexe erscheint es angemessen, einen Streitwert von je 5.000,- € anzusetzen. Dies entspricht auch dem in § 23 Abs. 3 RVG genannten Regelwert, von dem in Ermangelung genügender Anhaltspunkte für eine Schätzung des Wertes oder bei nichtvermögensrechtlichen Streitigkeiten ausgegangen werden kann. Eine Aufspaltung in die einzelnen Anträge und Behauptungen des Komplexes Rassismus erscheint nicht angezeigt. Im Kern geht es dem Kläger darum zu verhindern, dass die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Rassismus-Vorwürfe oder den Vorwurf sexueller Belästigung stützen kann. Andererseits ist nicht ersichtlich, warum vom Regelwert nach unten abzuweichen sein sollte. Denn es handelt sich um Vorwürfe, die, wenn sie unzutreffend sind, eine schwere Ehrverletzung darstellen würden und andererseits, wenn sie zutreffend sind, den Bestand eines Arbeitsverhältnisses gefährden könnten.

Im Hinblick auf den vermögensrechtlichen Charakter der vorliegenden Streitigkeit mit dem vorrangigen Ziel, dass die Beklagte ihre Behauptungen im Kündigungsschutzverfahren nicht aufrechterhält und widerruft, war der Streitwert auf ein Vierteljahreseinkommen zu begrenzen, also auf 7.738,29 €. Ob ein Antrag, der auf Unterlassung und Widerruf von einer

- 7 -

Kündigung oder einen Auflösungsantrag begründenden Behauptungen gerichtet ist, wertmäßig als wirtschaftlich identisch anzusehen ist mit dem Kündigungsschutzantrag, ist im vorliegenden Verfahren nicht zu beantworten. Denn der Kläger ist nicht im Wege der Klageerweiterung des Kündigungsschutzverfahrens, sondern in einem eigenen Verfahren vorgegangen. Eine verfahrensübergreifende Betrachtung findet bei der Festsetzung des Verfahrensstreitwerts nicht statt (vgl. auch Streitwertkatalog 2018 Vorbemerkung).

C.

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 kein Rechtsmittel gegeben.

S...
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht