

2 Ta 109/05
2 Ca 8116/04
(Nürnberg)



LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

BESCHLUSS

in dem Rechtsstreit

A...

- Kläger und Beschwerdeführer -

Prozessbevollmächtigte: ---

g e g e n

Firma **B...**

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: ---

wegen Kündigung

Die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **W e r n e r** ohne mündliche Verhandlung

für Recht erkannt:

Auf die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers wird der Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23.03.2005 Az.:
2 Ca 8116/04 abgeändert:

Der Streitwert wird auf 16.184,34 EURO festgesetzt.

Gründe:

Die Beschwerde richtet sich dagegen, dass das Arbeitsgericht den Auflösungsantrag Streitwert erhöhend berücksichtigt hat sowie dagegen, dass die drei Abmahnungen vom 18.11.2004 jeweils mit einem vollen Monatsgehalt bewertet wurden.

Die zulässige Beschwerde ist auch begründet.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des LAG Nürnberg kann das Beschwerdegericht das Ermessen des Erstgerichts bei der Streitwertfestsetzung nicht ersetzen. Damit kann nur geprüft werden, ob das Arbeitsgericht sein Ermessen ausgeübt und dabei die gesetzten Grenzen eingehalten hat (vgl. Beschluss des LAG Nürnberg vom 24.01.2005, 2 Ta 7/05 m.w.N.).
2. Auch nach diesem Prüfungsmaßstab ist die Beschwerde begründet.
 - a) Das Ermessen ist nur dann zutreffend ausgeübt, wenn auch alle für die Ermessensausübung relevanten Umstände Berücksichtigung gefunden haben. Hinsichtlich der Wertberechnung für die drei Abmahnungen vom 18.11.2004 ist nicht nur die Erteilung der Abmahnung vom selben Datum zu berücksichtigen, sondern insbesondere, dass sich alle drei Abmahnungen auf die Anweisung vom 15.11.2004 beziehen, nämlich die Umsetzung des Mitarbeiters C... zum Bauvorhaben D.... Die zweite und dritte Abmahnung vom 18.11.2004 rügen damit ebenso wie die erste Abmahnung vom 18.11.2004, dass der Kläger die Umsetzung des Mitarbeiters C... auf die Baustelle D... nicht vorgenommen hat. Das dem Kläger vorgehaltene Unterlassen der Umsetzung wirkte sich demnach zwar auch am 16. und 17.11.2004 aus, so dass insofern die drei Abmahnungen vom 18.11.2004 nicht völlig identisch sind, jedoch beziehen sich alle drei Abmahnungen auf dieselbe Anweisung. Die Berücksichtigung dieses Umstandes führt dazu, dass nicht alle drei Abmahnungen vom jeweils 18.11.2004 mit einer vollen Monatsvergütung zu bewerten sind. Das Beschwerdegericht setzt für die drei Abmahnungen vom 18.11.2004 deshalb einen Wert von insgesamt einer Monatsvergütung (2.470,78 EURO) fest.
 - b) Ob der bezifferte Auflösungsantrag bei der Wertfestsetzung zu berücksichtigen ist, stellt zunächst keine Ermessensfrage dar, sondern beurteilt sich danach, ob § 42 Abs. 4 Satz 1 2. Halbsatz GKG Anwendung findet. Das Arbeitsgericht, das die Abfindung mit dem vollen Betrag von 12.335,90 EURO als zusätzlichen Wert angesetzt hat, stützt sich auf das LAG Berlin vom 30.12.1999, 7 Ta 6121/99 = LAGE § 12 Streitwert Nr. 119 b, sowie auf die Kostenteilung nach § 92 ZPO im Falle der teilweisen Abweisung des Antrags hinsichtlich ei-

ner bezifferten Abfindungssumme (BAG vom 26.06.1986, 2 AZR 522/85).

Das LAG Berlin hat in der Entscheidung vom 08.07.1999 ausgeführt, der Streitwert für den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers sei auf den Betrag einer Bruttomonatsvergütung festzusetzen. Die Höhe einer Monatsvergütung hat das Arbeitsgericht mit 2.470,78 EURO angenommen, wie sich aus einer Rückrechnung der einzelnen Positionen des Streitwertbeschlusses ergibt. Mit dem LAG Berlin wäre danach nur eine Wertfestsetzung von 2.470,78 EURO in Betracht gekommen. Dem LAG Berlin kann jedoch nicht gefolgt werden. Es hat ausgeführt, erst dann, wenn über die Kündigungstreitigkeit entschieden und damit deren Streitgegenstand erledigt worden sei, könne über den stets hilfsweise gestellten Auflösungsantrag entschieden werden, so dass verschiedene Streitgegenstände anzunehmen seien. Auch der Zweck des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG (der damals einschlägig war) stehe der Hinzurechnung des Werts des Feststellungsantrags nicht entgegen. Dieser sei bereits ausreichend berücksichtigt dadurch, dass der Streitwert über die Feststellungsklage auf drei Monatsvergütungen begrenzt sei. Schließlich ergebe sich die Notwendigkeit, den Auflösungsantrag selbständig zu bewerten auch dann, wenn in erster Instanz die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung verlangt worden sei und eine Partei nur deswegen Berufung einlege, weil sie ihren eigenen, in erster Instanz erfolglos gebliebenen Auflösungsantrag zum Erfolg verhelfen wolle oder weil sie den in erster Instanz erfolgreichen gegnerischen Auflösungsantrag weiter bekämpfen wolle. Dem ist nicht zu folgen:

- aa) Der im Urteil festgesetzte Abfindungsbetrag kann nach § 42 Abs. 4 Satz 1 2. Halbsatz GKG (früher § 12 Abs. 7 ArbGG) nicht berücksichtigt werden, was auch die Entscheidung des LAG Berlin vom 13.03.2001 nicht in Frage stellt. Die Verurteilung zur Zahlung einer Abfindung setzt einen Auflösungsantrag voraus, weil die Auflösung nicht von Amts wegen erfolgen kann. Wenn die gesetzliche Regelung bestimmt, dass die ausgeurteilte Abfindung nicht hinzuzurechnen ist, dann macht es keinen Sinn, den zwangsläufig erforderlichen Auflösungsantrag Streitwert erhöhend zu berücksichtigen, zumal der Wert sich dann nach der Höhe der ausgeurteilten Abfindung zu richten hätte. Insoweit hat das Arbeitsgericht konsequenterweise nicht den vom Arbeitsgericht Berlin in der Entscheidung vom 30.12.1999 angenommenen Wert von einem Monatsbetrag angesetzt, sondern den vollen Abfindungsbetrag. Die Hinzurechnung des Abfindungsbetrages ist jedoch kraft ausdrücklich gesetzlicher Vorschrift nach § 42 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 GKG ausgeschlossen.
- bb) Nach allgemeiner und langjähriger Auffassung in Rechtsprechung und Literatur wurde der Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG nicht Wert erhöhend berücksichtigt (vgl. LAG Hamburg vom 03.09.2003, 4 Ta 11/03 = LAGE § 12 Stichwort Streitwert Nr. 130; GK - ArbGG Wenzel § 12 Rdz. 203). In Kenntnis dieser allgemeinen Auffassung in Literatur und Rechtsprechung zu § 12 Abs. 7 Satz 1 2. Halbsatz ArbGG hat der Gesetzgeber die dort geregelte Nichtberücksichtigung der Abfindung in die Vorschrift des § 42 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 GKG übernommen. Schon die Regelung des § 12 Abs. 7 Satz 1 Halbsatz 2 ArbGG stellt eine Festschreibung der langjährigen Rechtsprechung dar (GK Wenzel a.a.O.).

cc) Die vom LAG Berlin in der Entscheidung vom 30.12.1999 angeführten Argumente, denen auch Germelmann (in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 5. Aufl., § 12 Rz. 115) zustimmt, überzeugen nicht. Wenn der Gesetzgeber angeordnet hat, dass eine Abfindung nicht hinzugerechnet wird, dann zählt nicht nur der Abfindungsbetrag, sondern auch der zwangsläufig erforderliche vorausgehende Auflösungsantrag zum Kündigungsschutzverfahren und stellt wertmäßig eine Einheit dar. Unterliegt der Kläger teilweise, sei es, dass sein Auflösungsantrag zurückgewiesen oder einem bezifferten Abfindungsantrag nicht voll stattgegeben wird, dann hat er nach § 92 ZPO wegen des teilweisen Unterliegens einen Teil der Kosten zu tragen. Der gesetzlich geregelte Ausschluss der Berücksichtigung der Abfindung führt zu dem Ergebnis, dass der Feststellungsantrag der Kündigungsschutzklage und der hilfsweise gestellte Auflösungsantrag streitwertmäßig wie ein Antrag zu behandeln sind. Die Quote eines teilweisen Unterliegens nach § 92 ZPO ergibt sich somit nicht aus einem vollem oder teilweisen Unterliegen eines weiteren Antrags, sondern nach dem Maß des Unterliegens aus einem streitwertmäßig einzigen Antrag. Dass bei einem Berufungsverfahren, das nur um die Auflösung oder die Höhe des Abfindungsbetrages geführt wird, ein Wert festzusetzen ist, stellt keine Besonderheit dar, es ist dann lediglich ein Teil des erstinstanzlichen Gesamtstreitgegenstandes in die Berufung gelangt. Auch der soziale Zweck, diejenigen Streitigkeiten, bei denen es regelmäßig um die wirtschaftliche Lebensgrundlage des Arbeitnehmers geht, kostenmäßig besonders günstig zu gestalten wird nicht, jedenfalls nicht in der gesetzlichen Intension des § 42 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 GKG erreicht, wenn der Auflösungsantrag streitwertmäßig gesondert berücksichtigt wird. Dieser tritt dann dem Streitwert der Kündigungsschutzklage hinzu, belastet also im Falle des Unterliegens den Arbeitnehmer zusätzlich.

dd) Auch die neuere Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte verbleibt dabei, dass der Auflösungsantrag wertmäßig nicht gesondert zu berücksichtigen ist (LAG Berlin vom 10.04.2001, 17 Ta 6052/01 = LAGE § 12 Stichwort Streitwert Nr. 124 a; LAG Brandenburg vom 17.04.2003, 6 Ta 62/03 = LAGE § 12 Stichwort Streitwert Nr. 129; LAG Hamburg vom 03.09.2003, 4 Ta 11/03 = LAGE § 12 Stichwort Streitwert Nr. 130; LAG Hamburg vom 19.09.2003, 4 Ta 16/03 = LAGE § 12 Stichwort Streitwert Nr. 131; LAG Baden-Württemberg vom 22.09.2004, 3 Ta 136/04 = LAGE § 12 Stichwort Streitwert Nr. 132). Das Sächsische LAG hat mit Beschluss vom 09.06.2005, 4 Ta 390/04 die bisherige gegenteilige Rechtsprechung aufgegeben und entschieden, dass der Auflösungsantrag nach § 9 KSchG nicht gesondert zu bewerten ist und sich nicht Streitwert erhöhend auswirkt. Diese geänderte Auffassung hat das Sächsische LAG mit Beschluss vom 17.06.2005, 4 Ta 119/05 fortgeführt.

Auf die Beschwerde des Klägers hin war somit der angefochtene Beschluss abzuändern und der Streitwert auf 16.184,34 EURO festzusetzen.

Gegen diese Entscheidung ist ein weiteres Rechtsmittel nicht gegeben (§ 33 Abs. 4 Satz 3 RVG; BAG vom 17.03.2003, 2 AZB 21/02).

Nürnberg, den 29. August 2005
Der Vorsitzende:

Werner, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht