

4 Ta 31/10
6 Ca 3920/09
(Arbeitsgericht Nürnberg)



Landesarbeitsgericht Nürnberg

BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

L... F...

- Klägerin und Beschwerdegegnerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte M... & Partner

- Beschwerdeführer -

gegen

Firma A... K... GmbH,
vertreten durch die Geschäftsführerin A... K...

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte A...

hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg durch den Vorsitzenden der Kammer 4, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht **Roth** , ohne mündliche Verhandlung

für Recht erkannt:

Die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten der Klägerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 16.12.2009, Az.: 6 Ca 3920/09, in der Fassung der Nichtabhilfeentscheidung vom 09.03.2010, wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die bei der Beklagten seit August 1998 gegen ein Bruttomonatsgehalt von EUR 1.480,89 beschäftigte Klägerin hat gegen die ordentliche krankheitsbedingte Kündigung der Beklagten vom 28.04.2009 zum 31.07.2009 Kündigungsschutzklage erhoben.

Die ihr gegenüber hilfsweise ausgesprochenen Schriftsatzkündigungen vom 23.07.2009, 18.09.2009 und 09.10.2009, die jeweils auf Pflichtverstöße bei der Anzeige und dem Nachweis einer fortdauernden Erkrankung gestützt worden sind, wurden im Wege der Klageerweiterung ebenfalls mit Kündigungsschutzanträgen angegriffen.

Die Parteien haben sich vergleichsweise dahingehend verständigt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die Kündigung der Beklagten vom 09.10.2009 zum 28.02.2010 beendet worden ist, die Beklagte der Klägerin eine Abfindung in Höhe von EUR 1.000,-- bezahlt und ihr ein qualifiziertes Zeugnis sowie eine Arbeitsbescheinigung unter Berücksichtigung des Inhalts des Vergleichs erteilt.

- 3 -

Das Erstgericht hat mit Beschluss vom 16.12.2009 den Verfahrensstreitwert auf EUR 4.442,67 (= 3 Bruttomonatseinkommen) und den Vergleichswert auf EUR 6322,67 festgesetzt.

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin haben gegen den ihnen am 18.12.2009 formlos zugeleiteten Beschluss mit Schriftsatz vom 05.03.2010 beim Erstgericht Beschwerde eingelegt und die Anhebung des Streitwerts um drei weitere Bruttomonatsgehälter begehrt.

Das Erstgericht hat mit Beschluss vom 09.03.2010 der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

Bezüglich der näheren 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 gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist.

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt EUR 200,--, denn die einfache Gebührendifferenz zwischen dem festgesetzten und dem beehrten Gebührenstreitwert beträgt nach der Anlage 2 zum RVG EUR 176,--.

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

Die Prozessbevollmächtigten des Klägers 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 Rechtsanwalts maßgebend ist.

2. Die Beschwerde ist sachlich nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat sein bei der Streitwertfestsetzung gegebenes Ermessen in Bezug auf die begehrten Feststellungen nachvollziehbar ausgeübt und die hierbei gegebenen Grenzen nicht überschritten.

- a) Das Beschwerdegericht bleibt bei der vom Landesarbeitsgericht Nürnberg in ständiger Rechtsprechung vertretenen Auffassung, dass die Ermessensentscheidung des Erstgerichts zwar auf Ermessensfehler zu überprüfen ist, dass das Beschwerdegericht aber keine eigene, hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat (so schon Beschluss vom 05.05.1986 – 1 Ta 3/85 – LAGE Nr. 53 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert; vom 11.11.1992 – 6 Ta 153/92 – NZA 1993, 430; vom 07.04.1999 – 6 Ta 61/99 – NZA 1999, 840; vom 01.08.2003 – 6 Ta 98/03 – AR-Blattei ES 160.13 Nr. 248; vom 27.11.2003 – 9 Ta 190/03 – AR-Blattei ES, 160.13 Nr. 255; vgl. auch LAG München vom 21.11.1985 – 6 Ta 150/85 – LAGE Nr. 50 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert; LAG Rheinland-Pfalz vom 24.03.1986 – 1 Ta 55/86 – LAGE Nr. 54 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert).
- b) Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage gegen die ordentliche krankheitsbedingte Kündigung vom 28.04.2009 zum 31.07.2009 nach § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG zutreffend mit drei Bruttomonatseinkommen bewertet. Nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit berücksichtigt die Entscheidung des Erstgerichts die typisierende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 30.11.1984 – 2 AZN 572/82 (B), NZA 1985, 369), die auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung abstellt und für die hier vorliegende Dauer von über einem Jahr die Festsetzung von drei Bruttomonatseinkommen vorsieht.

- c) Ermessensfehlerfrei hat das Erstgericht die in demselben Verfahren gestellten Kündigungsschutzanträge gegen die weiteren vorsorglichen Kündigungen vom 23.07. 18.09. und 09.10.2009 nicht zusätzlich bewertet.

Dies erlaubt das in § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG zum Ausdruck gekommene gesetzgeberische Interesse, die Kosten eines Arbeitsrechtsstreits aus sozialen Erwägungen zu begrenzen, wenn es um den Bestand des Arbeitsverhältnisses der Parteien geht.

Dabei konnte das Erstgericht im Rahmen seiner Ermessensbetätigung davon absehen für die in demselben Verfahren angegriffenen weiteren hilfsweisen Kündigungen einen zusätzlichen Wert anzusetzen und zwar unabhängig von deren Entlassungsterminen und die sie tragenden Kündigungsgründe.

Das Erstgericht hat in seiner Nichtabhilfeentscheidung die unterschiedlichen Rechtsmeinungen zur Bewertung eines Rechtsstreits, in dem mehrere Kündigungen jeweils mit gesonderten Kündigungsschutzanträgen angegriffen werden, dargestellt. Es hat mit ausführlicher Begründung seine Ermessensentscheidung begründet, sich hierbei innerhalb der breiten Palette der Entscheidungen der Instanzgerichte bewegt und sich an der gesetzlichen Zweckrichtung orientiert. Dem Erstgericht kann in diesem Zusammenhang weder eine Überschreitung von Ermessensgrenzen noch ein Ermessensfehlgebrauch infolge sachfremder Erwägungen vorgehalten werden.

In Rechtsprechung und Literatur ist höchst strittig, wie ein Rechtsstreit zu bewerten ist, in dem mehrere aufeinander folgende Kündigungen Streitgegenstand sind (vergl. KR-Friedrich, 9. Auflage, § 4 KSchG, Rz. 279; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 7. Auflage, § 12 Rz 106-111; jeweils m.w.N.).

Bei Kündigungen, die nicht zum identischen Zeitpunkt und aus denselben Kündigungsgründen das Arbeitsverhältnis beenden sollen, differieren die LAG-Entscheidungen in einer erheblichen Bandbreite.

Zum Einen wird von einer selbständigen Bewertung jeder Folgekündigung gemäß § 42 Abs. 3 S. 1 GKG ausgegangen, begrenzt alleine durch den eventuell geringe-

ren zeitlichen Abstand der Entlassungszeitpunkte (z.B. LAG Düsseldorf vom 19.04.2002 – 17 Ta 144/02 – zitiert in Juris; LAG Köln vom 16.10.2007 – 9 Ta 298/07 – NZA – RR 2008, 380).

Von einigen Gerichten (vergl. LAG Düsseldorf vom 08.11.2007 – 6 Ta 590/07 – zitiert in Juris; LAG Niedersachsen vom 01.02.2006 – 4 Ta 31/06 – zitiert in Juris) wird auch bei einer geringeren zeitlichen Differenz als Mindestbetrag jeder Folgekündigung ein Bruttomonatsgehalt in Ansatz gebracht.

Vertreten wird auch (vergl. LAG Sachsen vom 31.05.2006 – 1 Ta 67/06 – zitiert in Juris) bei einer zeitlichen Differenz bis zu 6 Monaten nur ein Drittel des sich aus § 42 Abs. 3 GKG ergebenden Wertes, regelmäßig ein Bruttomonatseinkommen, und ab einer darüber hinausgehenden zeitlichen Differenz den Höchstbetrag des § 42 Abs. 3 GKG in Ansatz zu bringen.

Nach wieder anderer Ansicht (vergl. LAG Rheinland-Pfalz vom 28.04.2010 – 1 Ta 60/10 – EzA – SD 2010, Nr. 13, 24) ist jede weitere Kündigung mit der Vergütungs Differenz des hinausgeschobenen Beendigungszeitpunkts zu bewerten, höchstens jedoch mit einem Bruttomonatsverdienst.

Nach Ansicht der Beschwerdekammer (Beschluss vom 11.12.2007 – 4 Ta 159/07 - JurBüro, 2008, 252) kann eine zusätzliche Bewertung weiterer hilfsweise ausgesprochener Kündigungen – unabhängig von den jeweiligen Entlassungsterminen und den herangezogenen Kündigungsgründen – jedenfalls dann unterbleiben, wenn diesen in dem Rechtsstreit keine tatsächliche und rechtliche Relevanz zugekommen ist. Dies ist dann der Fall, wenn bereits die ursprünglich angegriffene Kündigung das Vertragsverhältnis wirksam beendet hat, was in einem Vergleich so geregelt oder in einer gerichtlichen Entscheidung festgestellt worden ist.

Schließlich wird auch vertreten (vergl. LAG Rheinland-Pfalz vom 20.12.2005 – 10 Ta 286/05 – zitiert in Juris; LAG Nürnberg vom 09.06.2009 – 6 Ta 57/09 – n.v.; vom 07.12.07 – 6 Ta 127/07 – n.V.) dass immer dann, wenn mehrere Kündigungen in einem gerichtlichen Verfahren Streitgegenstand sind, von einem Bestandsstreit im Sinne dieser gesetzlichen Sonderregelung in § 42 Abs. 3 S. 1 GKG auszugehen ist. Nach Ansicht dieser Gerichte begrenzt der Gesetzgeber durch die Sonderregelung den Wert für Klagen über das Bestehen oder Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses aus sozialen Gründen gebührenrechtlich auf einen Wert von höchstens drei Monatsgehältern unabhängig davon, wie viele konkrete Beendi-

gungstatbestände in Streit stehen und welche Gründe jeweils für die Beendigungstatbestände maßgeblich waren. Aus diesem Grund werden von einem allgemeinen Feststellungsantrag sämtliche Beendigungstatbestände umfasst, ohne für jeden einzelnen einen eigenständigen Wert festzusetzen und diese dann zusammen zu rechnen. Gleiches gilt, wenn in einem Verfahren mehrere aufeinander folgende Kündigungen jeweils mit besonderen Kündigungsschutzanträgen nach § 4 KSchG angegriffen werden. Aus der prozessualen Obliegenheit des Klägers, bei mehreren Kündigungen jeweils gesonderte Kündigungsschutzanträge zu stellen, soll ihm kein gebührenrechtlicher Nachteil erwachsen. Auch beim Streit über mehrere Kündigungen geht es dem Arbeitnehmer wirtschaftlich um den Fortbestand lediglich des einen Arbeitsverhältnisses das mit seinem Arbeitgeber besteht (so die 6. Kammer des LAG Nürnberg a.a.O.).

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat sich in seiner Nichtabhilfeentscheidung an der zuletzt zitierten Entscheidung der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg orientiert. Damit hat das Erstgericht innerhalb der breiten Palette vertretbarer Bewertungen einer oder mehrerer Folgekündigungen eine Ermessensentscheidung getroffen, die rechtlich nicht zu beanstanden ist. Dies umso mehr, da auch die Beschwerdekammer die Entscheidungen der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg als die der gesetzgeberischen Intention am nächsten stehende beurteilt.

III.

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 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.

Nürnberg, 22. November 2010

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht