

**4 Ta 171/09**  
13 Ca 4363/09  
(Arbeitsgericht Nürnberg)



## **Landesarbeitsgericht Nürnberg**

### **BESCHLUSS**

In dem Beschwerdeverfahren

**K... S..**

- Kläger und Beschwerdeführer -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte D...

**gegen**

**Firma B... A...-S... GmbH & Co. KG**

vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin B... A...-S... GmbH

vertreten durch die Geschäftsführer H... He... und J... L...

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte L..., S..., K...

wegen: Kündigung

hier: Streitwertfestsetzung

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

**für Recht erkannt:**

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02.09.2009 wird von Amts wegen dahin abgeändert, dass der Streitwert für das gerichtliche Verfahren festgesetzt wird auf EUR 32.425,--.
2. Auf die Beschwerde des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02.09.2009 dahin abgeändert, dass der überschießende Vergleichswert festgesetzt wird auf EUR 85.926,25.

**Gründe:**

I.

Der bei der Beklagten seit dem 01.01.1999 gegen ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von EUR 6.485,-- beschäftigte Kläger hat gegen die außerordentliche fristlose Tatkündigung der Beklagten mit Schreiben vom 02.06.2009 Kündigungsschutzklage erhoben.

Im Wege der Klageerweiterung wendet sich der Kläger zudem gegen eine außerordentliche fristlose Verdachtskündigung mit Schreiben vom 08.06.2009 und die mit zwei Schreiben vom 17.06.2009 ausgesprochene hilfsweise ordentliche verhaltensbedingte Tatkündigung bzw. hilfsweise ordentliche verhaltensbedingte Verdachtskündigung.

Zur Begründung sämtlicher Kündigungen hat sich die Beklagte darauf berufen, der Kläger habe seine Kompetenzen bei der Auftragsvergabe und Rechnungsbearbeitung in erheblichem Umfang überschritten und in strafrechtlich relevanter Weise zum Schaden der Firma gehandelt. Der Kläger habe bei der Auftragsvergabe eigenmächtig gehandelt und entgegen bestehender Regelungen an die Firma gerichtete Rechnungen alleine preislich ab-

gezeichnet. Ein von dem Kläger betreutes Projekt sei mit einem Verlust von EUR 580.000,-- abgeschlossen worden.

Im Zusammenhang mit der Vorlage einer Tankrechnung über EUR 75,95 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut mit Schreiben vom 31.07.2009 hilfsweise fristlos als Tatkündigung und mit weiterem Schreiben vom 03.08.2009 hilfsweise fristlos als Verdachtskündigung. Auch diese Kündigungen hat der Kläger im Wege der Klageerweiterung angegriffen.

Im Gütetermin vom 05.08.2009 haben die Parteien den Rechtsstreit durch Abschluss folgenden Vergleiches beigelegt:

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 2.6.2009 mit Ablauf des 31.10.2009.
2. Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung ordnungsgemäß ab und zahlt den entsprechenden Nettobetrag an den Kläger aus.
3. Die Klagepartei ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit einer Ankündigungsfrist von 1 Tag schriftlich einseitig vorzeitig zu beenden. Für jeden vollen Monat der vorzeitigen Beendigung erhält sie eine Abfindung gem. §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 4.800,-- € brutto, im Ausscheidensmonat zeitanteilig.
4. Der Kläger hat seinen Urlaub vollständig eingebracht.
5. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen und zu übersenden, das sich auf die Leistung und das Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt mit der Gesamtbewertung „gut“ und einer abschließenden Formel des Bedauerns, des Dankens und des Wünschens.
6. Der Kläger wird unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Es besteht Einigkeit, dass Urlaubsansprüche und etwaige Zeitguthaben in Natur eingebracht sind.
7. Die Parteien sind darüber einig, dass kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht.
8. Die Parteien sind sich darüber einig, dass Schadensersatzansprüche aus betreuten Projekten nicht bestehen.
9. Mit diesem Vergleich sind auch die Kündigungen vom 31.07.2009, 03.08.2009, 04.08.2009 und 06.08.2009 erledigt.

10. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
11. Dieser Vergleich wird rechtswirksam, wenn er nicht von der Klagepartei durch schriftliche Erklärung widerrufen wird, die bis spätestens 19.08.2009 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen sein muss.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 02.09.2009 den Streitwert für das Verfahren auf EUR 51.880,-- und einen überschießenden Vergleichswert von EUR 1.012.970,-- festgesetzt.

Gegen den ihm am 03.09.2009 formlos zugeleiteten Streitwertbeschluss hat der Kläger mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 05.11.2009 Beschwerde eingelegt, soweit hinsichtlich der Ziffer 8 des Vergleiches ein überschießender Vergleichswert in Höhe von EUR 1.000.000,-- festgesetzt worden ist.

Zur Begründung führt er aus, im arbeitsrechtlichen Verfahren würden besondere Regelungen zur Reduzierung des Kostenrisikos für den Arbeitnehmer gelten, die auch bei der Ermittlung des überschießenden Vergleichswertes zur Anwendung gelangen müssten.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 17.11.2009 der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

Die Parteien sind mit Schreiben des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 14.12.2009 darauf hingewiesen worden, dass erwogen wird, teilweise von Amts wegen und teilweise aufgrund der eingereichten Beschwerde den Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg abzuändern. Es wurde u.a. Gelegenheit gegeben, die vor Abschluss des Vergleiches geltend gemachten Schadenersatzansprüche näher zu begründen.

Diesbezüglich hat sich die Beklagte mit Schriftsatz vom 21.12.2009 darauf berufen, der Kläger habe in den beiden Projekten M... und R...-Ro... gegen bestehende Bestell- und Auftragsbefugnisse wissentlich verstoßen. Bei einem Projekt sei ein Schaden von EUR 580.000,-- eingetreten und in dem anderen die kalkulierten Kosten um mehr als EUR 500.000,-- überschritten worden.

Bezüglich 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 Gerichtsgebühr gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist. Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt EUR 200,--, denn der Beschwerdeführer beantragt eine ganz erhebliche Reduzierung des überschießenden Vergleichswerts im Hinblick auf die Regelung in § 42 Abs. 4 GKG.

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

2. Nach wirksamer Einlegung der Beschwerde kann die Entscheidung über den Streitwert von dem Rechtsmittelgericht von Amts wegen geändert werden, § 63 Abs. 3 Satz 1 GKG.

Dies ist im Hinblick auf die Festsetzung eines Verfahrensstreitwerts von acht Bruttomonatsgehältern für den vorliegenden Bestandsstreit geboten. Die vom Erstgericht vorgenommene Festsetzung des Gegenstandswerts hält sich nicht im Rahmen des von § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG gezogenen Ermessensrahmens.

Der Streitwert für die in einem Verfahren angegriffenen Kündigungen der Beklagten ist unter Beachtung des § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG auf maximal fünf Bruttomonatsgehälter festzusetzen.

a. Für die auf denselben Kündigungskomplex beruhenden fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigungen, die jeweils getrennt als Tatündigung und Verdachtskündigung mit insgesamt vier Kündigungsschreiben ausgesprochen worden sind, ist insgesamt ein Streitwert von drei Bruttomonatsgehältern in Ansatz zu bringen, § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG.

Im Hinblick auf den Streitgegenstand, den Umfang der gerichtlichen Überprüfung und die eintretende Rechtskraft macht es keinerlei Unterschied, ob eine auf denselben Kündigungskomplex beruhende fristlose Tat- und Verdachtskündigung in einem Kündigungsschreiben erklärt worden ist oder in getrennten Kündigungs-

schreiben.

Entscheidend ist vielmehr, dass die Prüfung in einem gerichtlichen Verfahren stattfindet.

Dasselbe gilt in Bezug auf eine neben der fristlosen Kündigung hilfsweise ordentliche Tat- bzw. Verdachtskündigung die der Arbeitgeber etwas zeitversetzt aus denselben Gründen in zwei getrennten Schreiben ausspricht. Der zeitlich spätere Ausspruch einer hilfsweise ordentlichen Kündigung erklärt sich daraus, dass wegen der unterschiedlich langen Fristen für die Beteiligung des Betriebsrates und der Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB eine zeitlich gestaffelte Vorgehensweise des Arbeitgebers geboten ist.

Wird eine auf denselben Kündigungskomplex gestützte fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung in einem gerichtlichen Verfahren angegriffen und zur gerichtlichen Überprüfung gestellt, spricht die mit der gesetzlichen Regelung des § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG bezweckte Kostenreduzierung dafür, den dort geregelten Höchstwert zu beachten. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung der Beschwerdekammer (vgl. LAG Nürnberg vom 14.12.2009 – 4 Ta 192/09 – n.v.; vom 11.12.2007 – 4 Ta 159/07 – JurBüro 2008, 252) und auch anderer Landesarbeitsgerichte (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 04.06.2009 – 6 Ta 106/09 -; LAG Rheinland-Pfalz vom 11.06.2007 – 1 Ta 103/07; beide zitiert in Juris).

- b. Im Hinblick auf den späteren Entlassungstermin und den gänzlich anderen Kündigungssachverhalt ist die Ermessensentscheidung des Erstgerichts nicht zu beanstanden, für die weitere fristlose Tat- und Verdachtskündigung vom 31.07. und 03.08.2009 insgesamt zwei weitere Bruttomonatseinkommen in Ansatz zu bringen. Hierfür spricht das zwei Monatsgehälter umfassende wirtschaftliche Interesse der Parteien in Bezug auf diese Kündigungen und die zusätzliche Prüfung eines anderen Kündigungsgrundes.
3. Die Beschwerde des Klägers ist sachlich begründet, soweit das Erstgericht einen den Betrag von EUR 85.926,25 übersteigenden Wert festgesetzt hat.
    - a. Der Wert des in Ziffer 5 des Vergleiches geregelten Zeugnisanspruchs des Klägers ist nicht mit einem Bruttomonatsgehalt sondern lediglich mit einem viertel

Bruttomonatsgehalt in Ansatz zu bringen.

Diesbezüglich hat das Erstgericht sein bei der Streitwertfestsetzung gegebenes Ermessen nicht fehlerfrei ausgeübt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei dem Erteilungsanspruch lediglich in Höhe des reinen Titulierungsinteresses ein Streitwert zwischen EUR 200,- bis 500,- bzw. 10 % eines Monatseinkommens in Betracht kommt (vgl. LAG Nürnberg vom 22.10.2009 – 4 Ta 135/09 – n.v.; vom 13.03.2008 – 6 Ta 57/08 – n.v.; LAG Nürnberg vom 02.12.2003 – 9 Ta 190/03 -; LAG Köln vom 22.10.2007 – 2 Ta 279/07 -; LAG Hamm vom 14.07.2007 – 6 Ta 145/07 -; LAG Düsseldorf vom 06.07.2006, 6 Ta 371/06 – sämtlich zitiert in Juris).

Das in dem Vergleich festgeschriebene Gesamtprädikat und die dort aufgenommene abschließende Höflichkeitsformel gestatten es, einen zusätzlichen - an dem bisherigen bloßen Titulierungsinteresse orientierten - Wert festzusetzen. Da anders als in dem Falle eines Zeugnisberichtigungsanspruches nicht der gesamte konkrete Zeugnisinhalt Gegenstand des Rechtsstreits und der vergleichsweisen Regelung ist, kann dennoch nicht ein ganzes Bruttomonatseinkommen als Streitwert festgesetzt werden. Der festzusetzende Wert muss sich merklich unterhalb eines Monatsgehalts bewegen, denn ganz wesentliche Inhalte des Zeugnisses sind in dem Vergleich nicht konkret festgeschrieben worden. Die pauschale Festlegung auf ein Gesamtprädikat kann wertmäßig noch nicht einem aufwendigen Streit über konkrete Inhalte eines qualifizierten Arbeitszeugnisses gleichgesetzt werden.

Als angemessen erachtet wird deshalb ein Betrag in Höhe von 25 % des Bruttomonatseinkommens, da das Gesamtprädikat den Wert eines qualifizierten Arbeitszeugnisses ganz entscheidend prägt und andere Bewertungen im Zeugnis an Relevanz erheblich übersteigt (so LAG Nürnberg vom 22.10.2009 – 4 Ta 135/09 -; vom 11.12.2008 – 4 Ta 131/08 - ; vom 07.02.2006 – 9 Ta 252/05 -; n.v.; Sächsisches LAG vom 19.03.2007 – LAGE Nr. 3 zu § 33 RVG).

- b. Die vergleichsweise Regelung der Parteien in Ziffer 8 des Vergleiches, „dass Schadensersatzansprüche aus betreuten Projekten nicht bestehen“ ist maximal mit einem Wert von EUR 77.820,- (= 12 Bruttomonatseinkommen) zu berücksich-

tigen.

Die Beschwerdekammer schließt sich der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts Hamm in der Entscheidung vom 27.07.2007 (6 Ta 357/07, zitiert in Juris) an. Danach bemisst sich der Vergleichsmehrwert für eine Schadenersatzansprüche ausschließende Ausgleichsklausel in einem Prozessvergleich danach, wie hoch das wirtschaftliche Interesse des Arbeitnehmers an der Aufnahme dieser Klausel in den Vergleich zu bemessen ist. Hierbei ist ganz entscheidend darauf abzustellen, mit welcher tatsächlichen Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber der Arbeitnehmer rechnen musste und welchem Haftungsrisiko er sich ausgesetzt gesehen hat. Die im Streitwertrecht ausschlaggebende wirtschaftliche Betrachtungsweise darf Zweifel an der Realisierung eines denkbaren Anspruchs des Arbeitgebers und dessen Realisierbarkeit nicht unberücksichtigt lassen. Die Gefahr der Verwirklichung einer Schadenersatzpflicht bzw. die Gefahr der ernstlichen und erfolgreichen Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber kann im Einzelfall sehr unterschiedlich sein. Insoweit ist auch auf das Verhalten der Schadenersatzgläubigerin vor Abschluss des Vergleiches abzustellen.

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte trotz des gerichtlichen Hinweises vom 14.12.2009 nicht vorgetragen, eine konkrete Schadenersatzforderung im Vorfeld des gerichtlichen Vergleiches bereits gegenüber dem Kläger erhoben zu haben. Vielmehr sind bei zwei vom Kläger betreuten Projekten eingetretene Verluste bzw. die Überschreitung kalkulierter Kosten lediglich im Rahmen der Begründung der ausgesprochenen fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigungen vorgebracht worden.

Eine exakte Zuordnung konkret ermittelter Schadensbeträge zu einzelnen Handlungsweisen des Klägers erfolgte ebenso wenig, wie eine konkrete Darlegung einer vorsätzlichen Handlungsweise des Klägers in Bezug auf die Verursachung des Schadens.

Da auch bei einem vorsätzlichen Verstoß gegen Weisungen des Arbeitgebers bzw. allgemeine im Unternehmen geltende Handlungsrichtlinien noch kein vorsätzliches Verhalten des Arbeitnehmers in Bezug auf die Herbeiführung eines Schadens vorliegt, kommen auch bei einer eventuell grob fahrlässigen Schadenverursachung die Grundsätze der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung zum Tragen.



In Bezug auf die geltend gemachten Vertragsverstöße des Klägers bei der Bearbeitung der Projekte M... und R...-Ro... kann aus den vorprozessualen Schreiben und den gerichtlichen Schriftsätzen der Beklagten nicht darauf geschlossen werden, sie wolle nicht nur ihre Kündigungen stützen sondern darüber hinaus auch noch einen Schadensersatzanspruch in Höhe von EUR 1.000.000,-- verfolgen. Insoweit kann aufgrund der zur Gerichtsakte gelangten Sachverhalte bezüglich der beiden Projekte M... und R...-Ro... nicht von einer ernstlichen und erfolgreichen Inanspruchnahme des Klägers in obiger Höhe ausgegangen werden. Alleine diesbezügliche Wunschvorstellungen der Beklagten, die noch nicht in ein Geltendmachungsschreiben gegenüber dem Kläger eingeflossen sind, begründen noch kein konkretes Haftungsrisiko.

Vielmehr sind bei Ermittlung eines realistischen Schadensrisikos des Klägers die von der Rechtsprechung entwickelten Haftungsobergrenzen nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung zu berücksichtigen. Dabei kann auch bei einer grob fahrlässigen Schadenverursachung eine Haftungsobergrenze greifen, wenn im Hinblick auf den konkret eingetretenen Schaden und das Bruttomonatseinkommen des Arbeitnehmers ein grobes Missverhältnis festzustellen ist (vgl. LAG Hamm, aaO; BAG v. 15.11.2001 – 8 AZR 95/01- NZA 2002, S. 612). Damit käme bei den beiden streitgegenständlichen Projekten eine Haftungsbeschränkung auf jeweils sechs Bruttomonatsgehälter (= EUR 38.910,--) zum tragen. Auch in Anbetracht der besonders hohen Verluste der Beklagten aus den beiden Projekten würde eine das Jahreseinkommen übersteigende Inanspruchnahme des Klägers einen Härtefall darstellen, der die Grenze des Zumutbaren überschreiten würde. Es wäre die Beklagte auch gehalten gewesen, durch ein effektives Controlling der Entstehung solcher Verlustgeschäfte entgegen zu wirken.

Insoweit stellt der Gesamtbetrag von 12 Bruttomonatseinkommen eine realistische Größe der Schadensersatzpflicht dar, die der Kläger bei einer Fortsetzung der Kündigungsrechtsstreits und einer gerichtlichen Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch die Beklagte befürchten musste. Dieses wirtschaftliche Risiko begrenzt auch das wirtschaftliche Interesse, dass der Kläger mit der Aufnahme der Ziffer 8 in dem Vergleich verfolgt hat.

- c. Ermessensfehlerfrei wurde die Regelung in Ziffer 6 des Vergleiches mit einem Bruttomonatsgehalt zusätzlich bewertet (vgl. LAG Nürnberg vom 13.06.2007 – 4 Ta 79/07 – n.v.).

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 eine Kostenerstattung nicht 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, den 01. März 2010

**R o t h**  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht