

**7 Ta 60/11**  
15 Ca 5199/10  
(Arbeitsgericht Nürnberg)



## **Landesarbeitsgericht Nürnberg**

### **BESCHLUSS**

In dem Beschwerdeverfahren

**W... B...**

- Kläger und Beschwerdegegner -

Prozessbevollmächtigte und **Beschwerdeführer:**

Rechtsanwälte M...

gegen

**Firma G... Br... GmbH & Co. KG**

vertreten durch die Br... GmbH

diese vertreten durch die Geschäftsführer H... Br..., S... H... und A... S...

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte Z..., Dr. H... & Partner

hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg durch die Vorsitzende der Kammer 7, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht **Weißenfels**, ohne mündliche Verhandlung am 12.08.2011

**für Recht erkannt:**

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 03.03.2011 wird abgeändert.
2. Der Streitwert wird auf 4.636,17 € festgesetzt.
3. Die weitergehende Beschwerde wird zurückgewiesen.
4. Eine Gebühr ist nicht zu erheben.

**Gründe:**

I.

Der Kläger war vom 08.06.2009 bis 14.05.2010 bei der Firma M... Z... GmbH, Niederlassung A..., beschäftigt. Gemäß Ziffer 1c des Arbeitsvertrags betrug der Stundenlohn 7,21 € brutto. In Ziffer 2b des Arbeitsvertrags war eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden vereinbart.

Der Kläger war von der Firma M... Z... GmbH an die Beklagte entliehen. Mit der Klage begehrte der Kläger von der Beklagten Auskunft über die Vertragsbedingungen für deren Stammarbeitnehmer einschließlich Arbeitsentgelt mit allen Zulagen, die für die Arbeitnehmer, die mit dem Kläger vergleichbar waren, gelten, um gegen die Firma M... Z... GmbH eine Leistungsklage um gleichen Lohn vorzubereiten. Die Beklagte erteilte im Verlauf des Prozesses die Auskunft, sie zahle an vergleichbare Stammarbeitnehmer 10,41 € brutto zuzüglich eines Nachtschichtzuschlags von 25% bei einem Einsatz zwischen

20.00 Uhr und 6.00 Uhr. Die betriebsübliche Arbeitszeit sei 40 Stunden pro Woche, die übliche Urlaubsdauer 30 Tage.

Am 02.03.2011 wurde die Klage zurückgenommen.

Nach Beendigung des Verfahrens setzte das Arbeitsgericht Nürnberg den Streitwert gemäß § 23 Absatz 3 Satz 2 RVG mit Beschluss vom 03.03.2011 auf 4.000,00 € fest.

Der Prozessvertreter des Klägers legte hiergegen am 24.03.2011 aus eigenem Recht Beschwerde ein. Er beantragt, den Streitwert auf 12.000,00 €, hilfsweise 9.600,00 € festzusetzen.

Der Beschwerdeführer macht geltend, der Streitwert sei auf 12.000,00 € festzusetzen. Der Zahlungsanspruch betrage mutmaßlich 1.000,00 € für jeden Monat. Ohne die Auskunft sei der Kläger überhaupt nicht in der Lage gewesen, seinen Zahlungsanspruch gegen die Firma M... Z... GmbH zu verfolgen. Der Kläger habe durchschnittlich 40 bis 80 Stunden monatlich Nacharbeit geleistet.

## II.

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 33 Absatz 3 Satz 1 RVG. Insbesondere ist der Beschwerdewert erreicht. Bereits die Differenz bei einer Gebühr überschreitet den Beschwerdewert von 200,00 €.

Die zweiwöchige Beschwerdefrist ist nicht in Gang gesetzt worden. Der Beschluss vom 03.03.2011 wurde nicht förmlich zugestellt.

Bei der Bestimmung des Streitwerts steht dem Erstgericht innerhalb des gesetzlichen Rahmens ein Ermessen zu. Die Beschwerdegerichte haben die Entscheidung des Erstgerichts lediglich auf Ermessensfehler hin zu überprüfen. Dagegen haben sie keine eigene Ermessensentscheidung zu treffen.

Der Streitwert war nicht gemäß § 23 Absatz 3 Satz 2 2. HS RVG festzusetzen.

Es liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor, für die die allgemeinen Wertvorschriften der §§ 3 ZPO, 39 ff GKG gelten, § 23 Absatz 1 Satz 1 RVG. Die Auskunftsklage gemäß § 13 AÜG hat einen wirtschaftlichen Wert. Sie dient unmittelbar der Vorbereitung einer Leistungsklage gegen den Arbeitgeber. Ziel der Auskunft nach § 13 AÜG ist es, dem Arbeitnehmer die Berechnungsgrundlagen zu verschaffen, die er benötigt, um eine auf § 9 Ziffer 2 AÜG gestützte Klage zu beziffern. Insofern liegt eine der Stufenklage im Sinne des § 44 GKG ähnliche Ausgangslage vor, allerdings mit dem Unterschied, dass die beiden Ansprüche nicht in einer Klage verbunden sind.

Maßgebend ist daher zunächst der mutmaßliche Wert der Zahlungsklage, die nach Erteilung der Auskunft erhoben werden kann.

Von dem so ermittelten Wert ist ein Abschlag vorzunehmen. Die Auskunftsklage ist lediglich eine Vorbereitungshandlung, die dem Arbeitnehmer weder einen Titel gegen den Arbeitgeber noch einen sonstigen prozessualen Vorteil verschafft. So bindet weder die gerichtlich erzwungene noch die freiwillig erteilte Auskunft des Entleihers den Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Anders als bei der Stufenklage nach § 44 GKG muss sich der dann beklagte Arbeitgeber nicht an der erteilten Auskunft festhalten lassen, da sie nicht von ihm stammt. Insbesondere steht es dem Arbeitgeber frei, die Richtigkeit der erteilten Auskunft zu bestreiten mit der Folge, dass der Arbeitnehmer den vollen Beweis für die Richtigkeit seines Sachvortrags zu erbringen hat.

Es erscheint daher angemessen, einen Abschlag von 50% vorzunehmen.

Die Anwendung dieser Grundsätze führt vorliegend zu dem festgesetzten Streitwert.

Der Kläger bezog bei seinem Arbeitgeber einen vereinbarten Stundenlohn in Höhe von 7,21 € brutto. Dies ergibt sich aus dem in Kopie vorgelegten Arbeitsvertrag. Der Stundenverdienst eines vergleichbaren Arbeitnehmers bei der Beklagten betrug nach deren Auskunft 10,41 € brutto. Bei der von der Beklagten mitgeteilten regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden - dies entspricht 173 Stunden/Monat - ergibt sich auf der Basis des Stundenlohns von 7,21 € brutto 1.247,33 € brutto, auf der Basis 10,41 € brutto 1.800,93 € brutto. Die Differenz liegt bei monatlich 553,60 € brutto. Der Kläger war ca. 11,5 Monate bei der Beklagten beschäftigt, so dass die sich aus dem unterschiedlichen Stundenlohn ergebende Vergütung bei 6.366,40 € brutto liegt.

Des Weiteren ist die sich beim Urlaub ergebende Differenz zu berücksichtigen.

Der Urlaub gehört zu den wesentlichen, im Rahmen des § 9 AÜG zu berücksichtigenden Arbeitsbedingungen. Dies ergibt sich aus der in der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit vom 19.11.2008 enthaltenen Begriffsbestimmung.

Eine Differenz beim Urlaub ergibt sich zum einen aus der Höhe der Vergütung, zum anderen daraus, dass der Urlaubsanspruch des Klägers bei der Firma M... Z... GmbH nicht so hoch war wie bei den Arbeitnehmern der Beklagten.

Bezogen auf den Urlaub von 24 Tagen beträgt die Urlaubsvergütung bei einem Stundenlohn von 7,21 € brutto 1.381,66 € brutto ( $7,21 \text{ €} * 173 \text{ Stunden} * 3 \text{ Monate} / 13 \text{ Wochen} / 5 \text{ Tage} * 24 \text{ Tage}$ ), auf der Basis von 10,41 € brutto 1.994,88 € brutto ( $10,41 \text{ €} * 173 \text{ Stunden} * 3 \text{ Monate} / 13 \text{ Wochen} / 5 \text{ Tage} * 24 \text{ Tage}$ ). Die Differenz ist 613,22 € brutto.

Hinzu kommt die Urlaubsvergütung, die sich aus der um 6 Tage höheren Anzahl der Urlaubstage ergibt. Dies sind 498,72 € brutto ( $10,41 \text{ €} * 173 \text{ Stunden} * 3 \text{ Monate} / 13 \text{ Wochen} / 5 \text{ Tage} * 6 \text{ Tage}$ ).

Schließlich sind die Nachtzuschläge in Höhe von 25% mit einzubeziehen, die von der Beklagten an ihre Arbeitnehmer gezahlt werden. Nach dem Vorbringen des Klägers leistete er monatlich durchschnittlich 40 bis 80 Nachtarbeitsstunden. In Ermangelung anderer Erkenntnisse geht das erkennende Gericht von einem durchschnittlichen Wert von 60 Stunden aus. Dies ergibt für die Beschäftigungszeit einen Anspruch von 1.794,00 € brutto ( $60 \text{ Stunden} * 2,60 \text{ €} * 11,5 \text{ Monate}$ ).

Der Gesamtbetrag beläuft sich auf 9.272,34 € brutto. Hiervon ist ein 50%iger Abschlag vorzunehmen, so dass sich ein Streitwert von 4.636,17 € ergibt.

Von der Erhebung einer Gebühr war im Hinblick darauf, dass es sich bei der Auskunfts-klage nach § 13 AÜG um eine neue Art der Klage handelt und eine gefestigte Handhabung bei der Festsetzung des Streitwerts noch nicht beseht, abzusehen.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Weißenfels  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht