

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Ta 133/13

1 Ca 222/13

(Arbeitsgericht Bayreuth - Kammer Hof -)

Datum: 12.12.2013

Rechtsvorschriften: §§ 42, 63, 68 GKG, 32 RVG

Leitsatz:

Vereinbaren die Parteien im Kündigungsrechtsstreit die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen mit einer Blockfreistellung vor dem altersbedingten Ausscheiden des Arbeitnehmers, so ist der überschießende Vergleichswert in entsprechender Anwendung des § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG (jetzt: § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG) wie bei einer Änderungsschutzklage zu bewerten (vgl. Streitwertkatalog A I 4.1).

Die vereinbarte Erteilung zweier qualifizierter Zwischenzeugnisse zu bestimmten Terminen und eines inhaltsgleichen Arbeitszeugnisses bei Vertragsende ist insgesamt mit einem Bruttomonatsgehalt zu bewerten (vgl. Streitwertkatalog A I 24.3).

Beschluss:

1. Auf die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth - Kammer Coburg - vom 14.08.2013, Az.: 1 Ca 222/13, abgeändert.
2. Der Streitwert für die Gebührenberechnung wird auf EUR 22.621,80 für das Verfahren und auf EUR 60.324,80 für den Vergleich festgesetzt.

Gründe:

I.

Der bei der Beklagten seit April 1986 gegen eine Bruttomonatsvergütung von EUR 7.540,60 beschäftigte Kläger hat gegen die ihm ausgesprochene ordentliche Kündi-

- 2 -

gung des Arbeitsverhältnisses zum 30.09.2013 Kündigungsschutzklage erhoben und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht.

Die Parteien haben den Rechtsstreit vergleichsweise beigelegt.

Sie haben in dem Vergleich u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2021, die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen und Freistellung des Klägers auf der Basis eines firmenspezifischen Zeitwertkontos, die Erteilung von Zwischen- und Endzeugnissen sowie eine Verschwiegenheitsverpflichtung (vgl. Bl. 23 – 25 d.A.) geregelt.

Das Erstgericht hat mit Beschluss vom 14.08.2013 den Streitwert für das Verfahren auf EUR 24.438,30 und für den Vergleich auf EUR 48.876,60 festgesetzt.

Es hat hierbei jeweils 3 Bruttomonatsgehälter für das Verfahren und den überschießenden Vergleichswert zugrunde gelegt.

Die Prozessbevollmächtigten des Klägers haben gegen den ihnen am 22.08.2013 formlos zugeleiteten Beschluss mit Telefax vom 04.09.2013 Beschwerde eingelegt und die Anhebung des Vergleichswertes auf einen Betrag von EUR 214.183,50 begehrt.

Das Arbeitsgericht Bamberg hat mit Beschluss vom 12.09.2013 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 begehrten Gebührensstreitwert beträgt nach der Anlage 2 zum RVG EUR 888,--.

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 nur zum Teil begründet.
 - a) Das Arbeitsgericht hat den Kündigungsschutzantrag in Ziffer 1 der Klage zutreffend nach § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG bewertet und das Vierteljahreseinkommen des Klägers in Ansatz gebracht.

Da hierbei auf das regelmäßige Monatseinkommen abzustellen ist, beläuft sich der festzusetzende Betrag nicht auf EUR 24.438,30 sondern nur auf EUR 22.621,80. Dies kann vom Rechtsmittelgericht im Beschwerdeverfahren von Amts wegen berichtigt werden, § 63 Abs. 3 Satz 1 Ziffer 2 GKG.
 - b) Zutreffend ist vom Erstgericht der neben den Kündigungsschutzanträgen geltend gemachte allgemeine Feststellungsantrag nicht zusätzlich bewertet worden (vgl. LAG Nürnberg vom 29.05.2006 – 6 Ta 75/06 –; vom 15.03.2007 – 4 Ta 43/07 – beide n.v., Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit, A I 17).

Dies gebietet das in § 42 Abs. 4 GKG zum Ausdruck gekommene gesetzgeberische Interesse, die Kosten eines Arbeitsrechtsstreits, insbesondere wenn es um

den Bestand des Arbeitsverhältnisses und die davon abhängigen weiteren Ansprüche der Parteien geht, aus sozialen Erwägungen zu begrenzen (h.M.: LAG Rheinland-Pfalz vom 02.06.2004 – 2 Ta 113/04 – NZA-RR 2005, 326; LAG Köln vom 21.06.2002 – 7 Ta 59/02 – MDR 2002, 1441; LAG Niedersachsen vom 17.04.2001 – 3 Ta 118/01 – NZA-RR 2001, 495; LAG Berlin vom 13.03.2001 – 17 Ta 6026/01 (Kost) – NZA-RR 2001, 436).

Dies gilt jedenfalls dann, wenn sich der allgemeine Feststellungsantrag als bloßer Annex des Kündigungsschutzantrages darstellt und sich nicht auf konkrete weitere Beendigungstatbestände bezieht.

- c) Bei der Bewertung der im Vergleich geregelten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen hat das Erstgericht zutreffend die für einen Bestandsstreit geltende Sonderregelung in § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG (nun: § 43 Abs. 2 Satz 1 GKG) zumindest entsprechend zur Anwendung gebracht. Dies gebietet sich auch in dem vorliegenden Fall der inhaltlichen Änderung des Vertragsverhältnisses durch die Einbringung von Entgelt- und Urlaubsansprüchen in ein firmeneigenes System „Zeitwertkonto“ zur Erlangung einer Blockfreistellung vor dem altersbedingten Ausscheiden des Mitarbeiters. Insoweit lassen sich Parallelen zur Vereinbarung eines Altersteilzeitverhältnisses mit einer Anspar- und Freistellungsphase ziehen.

Der Begriff der Bestandsstreitigkeit i.S.d. § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG ist sehr weitreichend und erfasst alle Fälle, in denen es um die wirksame Begründung bzw. Beendigung des Vertragsverhältnisses geht (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 7. Aufl., § 12, Rz 97). Somit auch Rechtsstreitigkeiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung im Falle der Ablehnung des Vertragsangebotes durch den Arbeitnehmer.

Auch in Fällen, in denen nach Ausspruch einer Änderungskündigung und Annahme des Arbeitnehmers unter Vorbehalt lediglich um die Änderung des bisherigen Vertragsinhaltes im Rahmen einer sogenannten Änderungsschutzklage gestritten wird, findet die Sonderregelung (zumindest entsprechende) Anwendung (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, aaO. Rz. 119 ff; BAG vom

23.03.1989 – 7 AZR 527/85 – EzA Nr. 64 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert; LAG Nürnberg vom 16.02.2011 – 4 Ta 11/11 – n.v.).

Gleiches gilt bei einem Rechtsstreit über eine beantragte Arbeitszeitreduzierung gem § 8 TzBfG (so LAG Nürnberg vom 12.09.2003 – 9 Ta 127/03 – LAGE Nr. 14 zu § 8 TzBfG m.w.N.) oder eine getroffene Altersteilzeitregelung (so LAG Nürnberg vom 02.12.2003 – 9 Ta 170/03 – n.v.; LAG Hamburg vom 15.02.2012 – 1 Sa 31/11 – zitiert in juris; LAG Düsseldorf vom 09.02.2009 – 6 Ta 53/09 – zitiert in juris) oder eine streitige Änderungsvereinbarung der Parteien (so LAG Nürnberg vom 19.12.2005 – 9 Ta 247/05 – NZA-RR 2006, 156).

Die Berücksichtigung der vom Gesetzgeber mit der gesetzlichen Sonderregelung beabsichtigten Kostenreduzierung bei arbeitsgerichtlichen Bestandsstreitigkeiten gebietet sich auch bei der von den Parteien in Ziffer 1 des Vergleichs geregelten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen mit einer mehrjährigen Freistellungsphase. Auch diese Vereinbarung der Parteien betrifft – wie eine Altersteilzeitvereinbarung – die zeitlich begrenzte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen und damit dessen Fortbestand.

Soweit das Erstgericht für die getroffene Änderungs- und Freistellungsvereinbarung lediglich ein Bruttomonatsgehalt in Ansatz gebracht hat, wird dies dem Umfang der Vertragsänderungen und seinen wirtschaftlichen Auswirkungen nicht gerecht. Schon die im Vergleich vereinbarte Einbringung jährlicher Sonderzahlungen und des vertraglichen Mehrurlaubs in das für den Kläger zu führende Zeitkonto übersteigt den Betrag von 3 Bruttomonatsgehältern.

Es ist deshalb der gesetzliche Rahmen des § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG in vollem Umfang auszuschöpfen, wie bei einer Änderungskündigung mit entsprechend weitreichenden wirtschaftlichen Auswirkungen (vgl. Streitwertkatalog, A I 4.1).

- d) Den in den Vergleich aufgenommenen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einem festgelegten Gesamtprädikat und einzelnen aufzunehmenden Formulierungen hat das Arbeitsgericht zutreffend mit einem Bruttomonatsgehalt bewertet (vgl. Streitwertkatalog, A I 24.2, II 25.1).

- 6 -

Die vorherige Erteilung zweier gleichlautender Zwischenzeugnisse führt nicht zu einer Erhöhung des Streitwerts, denn ein den Streitwert erhöhender relevanter zusätzlicher Aufwand ist damit nicht verbunden (vgl. Streitwertkatalog, A I 24.3).

- e) Im Hinblick auf die wirtschaftliche Tragweite der Regelung in Ziffer 1 des Vergleichs erscheint das zu bewertende Interesse der Parteien an der vereinbarten Verschwiegenheitsklausel mit einem Bruttomonatsgehalt als angemessen berücksichtigt.

III.

1. Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden alleine ergehen, § 78 Satz 3 ArbGG.
2. 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, den 12. Dezember 2013

Der Vorsitzende:

R o t h
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht