

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**6 Ta 65/14**

5 Ca 1354/13

(Arbeitsgericht Bayreuth)

Datum: 30.06.2014

Rechtsvorschriften: § 33 RVG

Leitsatz:

1. Es ist nicht ermessensgerecht, wenn sich der Streitwert des – nicht bezifferten, aber angekündigten – Schadensersatzanspruches des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer am Bruttomonatsgehalt des Arbeitnehmers orientiert. Vielmehr ist die Größenordnung eines solchen Schadens zu erfragen oder zu schätzen.
2. Setzt das Arbeitsgericht den Streitwert für die anwaltliche Vergütung neben dem Streitwertbeschluss zusätzlich durch Beschluss „nach § 33 RVG“ fest, dann hat dies im förmlichen Verfahren unter Anhörung aller Beteiligten, versehen mit Rechtsmittelbelehrung und förmlicher Zustellung des Beschlusses zu erfolgen.

---

### Beschluss:

1. Auf die Beschwerde des Klägervertreters hin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 28.02.2014 – Az. 5 Ca 1354/13 – abgeändert.
2. Der Streitwert für das Verfahren wird auf 12.775,81 € festgesetzt, der überschießende Vergleichswert auf 9.350,- €.
3. Im übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

### Gründe:

I.

Der seit 2011 beschäftigte Kläger hat im Verfahren vor dem Arbeitsgericht zuletzt neben zweier auf Kündigungsschreiben vom 28.11.2013 zum 31.12.2013 gerichteten Anträge, einem weiteren gegen die Kündigung vom 04.12.2013 zum 31.01.2014 gerichteten Antrag

sowie einem allgemeinen Feststellungsantrag den Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses gestellt, hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit den Feststellungsanträgen einen Weiterbeschäftigungsantrag sowie hilfsweise für den Fall der Abweisung der Feststellungsanträge Zug um Zug gegen Rückgabe des Zwischenzeugnisses einen in Volltext ausformulierten Antrag auf Erteilung eines Endzeugnisses und auf Aushändigung einer Urlaubsbescheinigung. Die Beklagte hat widerklagend eine Forderung von 175,81 € geltend gemacht. Sie hat schriftsätzlich unter Bezugnahme auf Abmahnungen ausgeführt: „... , so dass dies zu einem Ausfall von mehr als 240 Gasturbinenschaufeln im Wert von ca. 100.000,- Euro führte. Die Beklagte macht hiermit etwaige Schadensersatzansprüche geltend“. Sie hat zudem ausgeführt: „Weiterhin werden vorbehaltlich einer abschließenden Prüfung sämtliche Entgeltfortzahlungskosten, die die Beklagte seit September 2013 gezahlt hat, hiermit geltend gemacht. Die Beklagte behält sich vor, diese vom Kläger zurückzufordern.“

In der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 04.02.2014, in der die Parteien klargestellt haben, dass noch zehn Resturlaubstage aus 2013 offenständen, haben die Parteien folgenden Vergleich geschlossen:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen auf Grund ordentlicher Arbeitgeberkündigung vom 28.11.2013 zum 31.12.2013 beendet worden ist.
2. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung vollständig ordnungsgemäß abgerechnet worden ist und der Kläger sämtliche ihm zustehende Vergütung erhalten hat. Urlaub ist vom Kläger in Natur eingebracht.
3. Die Beklagte zahlt an den Kläger als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG 1.750,00 € brutto.
4. 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. Das Zeugnis enthält sowohl hinsichtlich der Leistungsbeurteilung als auch hinsichtlich der Verhaltensbeurteilung die Note „gut“.
5. Darüber hinaus bestehen aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung keine finanziellen Ansprüche mehr. Die Beklagte erklärt ausdrücklich den Verzicht auf

die Geltendmachung der Widerklageforderung sowie etwaiger Schadensersatzansprüche.

...

Das Arbeitsgericht hatte den Streitwert zunächst auf 8.875,81 €, den überschießenden Vergleichswert auf 5.250,- € festgesetzt. Auf Antrag des Klägersvertreter hin, den Gegenstandswert für die anwaltliche Tätigkeit festzusetzen, hat es den Streitwertbeschluss mit Beschluss vom 25.02.2014 abgeändert. Es hat den Gegenstandswert „nach § 33 RVG“ auf den Betrag von 10.975,81 €, den Vergleichswert auf insgesamt 16.225,81 € festgesetzt. Es hat die Berechnung des Verfahrenswertes damit begründet, für die Anträge gegen die Kündigung vom 28.11.2013 sei insgesamt ein Wert von drei Monatsgehältern in Höhe von 2.100,- € gerechtfertigt, für den Kündigungsschutzantrag gegen die am 04.12.2013 zum 31.01.2014 ausgesprochene Kündigung derjenige eines weiteren Monatsgehalts, für den Antrag auf Erteilung des Zwischenzeugnisses ein Wert von 300,- € und für den „Klageantrag Ziff. VII“ ein Wert von einem Monatsgehalt; hinzu komme der Wert der eingeklagten Widerklageforderung von 175,81 €. Der zusätzliche Vergleichswert ergebe sich aus den Beträgen von 1.050,- für Ziff. 2 des Vergleiches – zehn Urlaubstage –, und aus jeweils 2.100,- € für Ziff. 4 und Ziff. 5 des Vergleiches. Die Urlaubsbescheinigung sei aufgrund dessen, dass es sich um einen Hilfsantrag handle, nicht bewertet worden. Für den Verzicht auf Schadensersatzansprüche durch die Beklagte nach Ziff. 5 des Vergleiches sei ein pauschaler Ansatz von 2.100,- € angemessen, da weder der Wert der geltend gemachten Rückforderung der Entgeltfortzahlung noch der Wert der tatsächlichen Ausfallkosten hinsichtlich der Gasturbinen bekannt seien.

Der Beschluss des Arbeitsgericht ist dem Klägersvertreter laut Vermerk der Geschäftsstelle vom 03.03.2014 formlos zugeleitet werden. Er enthält keine Rechtsmittelbelehrung.

In seiner am 05.03.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Beschwerde hat der Klägersvertreter gerügt, das Arbeitsgericht hätte den Verfahrenswert auf einen Betrag von 13.075,81 €, den zusätzlichen Vergleichswert auf einen Betrag von 9.050,- € festsetzen müssen. Der Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses sei mit einem Monatsgehalt, mithin 2.100,- € zu berücksichtigen. Der Weiterbeschäftigungsantrag sei auch als Hilfsantrag zu bewerten. Der Klageantrag hinsichtlich der Urlaubsbescheinigung sei mit mindes-

- 4 -

tens 300,- € zu bewerten. Der Verzicht der Beklagten auf die angekündigten Schadensersatzansprüche sei mit mindestens 8.000,- € zu berücksichtigen, zumal auch der Verzicht auf das Vorgehen gegen die Abmahnungen in Ziff. 5 des Vergleiches enthalten sei.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen. Es hat hierbei klargestellt, dass es sich beim „Klageantrag VII“ um den mit einem Monatsgehalt berücksichtigten Weiterbeschäftigungsanspruch gehandelt habe, dass der Hilfsantrag auf Erteilung des Arbeitszeugnisses nicht beim Verfahrens-, wohl aber beim Vergleichsmehrwert berücksichtigt worden sei. Die angekündigten Schadensersatzforderungen seien angemessen berücksichtigt; Abmahnungen seien nicht Gegenstand von Klage und/oder Vergleich gewesen.

Der Klägervertreter hat die Auffassung vertreten, spätestens mit der Klageerwiderung seien die Abmahnungen zum Gegenstand des Verfahrens gemacht worden.

## II.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist insbesondere rechtzeitig beim Arbeitsgericht eingereicht worden. Somit ist unerheblich, dass das Arbeitsgericht den Gegenstandswert ausdrücklich nach § 33 RVG festgesetzt hat, hierbei aber weder die Anhörung sämtlicher möglicher Betroffener durchgeführt noch den Beschluss mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen noch diesen förmlich zugestellt hat (vgl. § 33 Abs. 3 RVG). Die Beschwerdekammer hat die Beteiligten angehört und den Erfordernissen des rechtlichen Gehörs nachträglich entsprochen. Der Beschwerdewert des § 33 Abs. 3 S. 1 RVG ist unter Berücksichtigung der geltend gemachten Mehrforderungen in der Addition von Verfahrens- und Vergleichswert erreicht.
2. Die Beschwerde ist nur zum Teil begründet. Beim Verfahrenswert ist der Streit über das Zeugnis mit einem Monatsgehalt zu berücksichtigen, nicht aber der Hilfsantrag auf Aushändigung der Urlaubsbescheinigung. Hinsichtlich des Vergleichsmehrwerts ist die Beschwerde auch unter Berücksichtigung des dem Arbeitsgericht zustehenden Ermessens begründet.

- a. Das Arbeitsgericht hat im Abänderungsbeschluss den Wert der später ausgesprochenen Kündigung, die das Arbeitsverhältnis erst zum 31.01.2014 und damit einen Monat später hätte beenden sollen, mit einem Monatsgehalt wie vom Klägervertreter beantragt berücksichtigt. Das Arbeitsgericht hat, wie sich nunmehr aus dem Nichtabhilfebeschluss ersehen lässt, auch den für den Fall des Obsiegens mit den Kündigungsschutzanträgen gestellten Weiterbeschäftigungsantrag berücksichtigt. Das Begehren des Klägervertreters bezieht sich somit auf die Nichtberücksichtigung der Hilfsanträge auf Erteilung des Endzeugnisses – unter Einbeziehung des für das Zwischenzeugnis berücksichtigten Wertes – und die Aushändigung der Urlaubsbescheinigung.
- b. Soweit sich der Beschwerdeführer hinsichtlich der Berücksichtigung der Hilfsanträge auf den Beschluss des LAG Nürnberg vom 13.03.2008 stützt (6 Ta 57/08), trägt dies das geltend gemachte Begehren nicht. Das LAG hat seine Rechtsprechung in der dortigen Entscheidung auf die Berücksichtigung der unechten (uneigentlichen) Hilfsanträge beschränkt und nur insoweit eine einschränkende Auslegung des § 45 GKG n.F. vorgenommen. Für echte Hilfsanträge – Alternativanträge, die nur für den Fall des Unterliegens gestellt werden – verbleibt es auch nach dieser Entscheidung bei der gesetzlich angeordneten Nichtberücksichtigung, soweit keine Entscheidung über den Antrag ergeht. Dies entspricht im übrigen den Vorschlägen der Streitwertkommission, auf die sich auch der Beschwerdeführer anderweitig stützt. Den unechten Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung hat das Arbeitsgericht berücksichtigt. Den Hilfsantrag auf Erteilung eines Endzeugnisses mit dem vom Kläger vorgeschlagenen Inhalt und den Hilfsantrag auf Aushändigung der Urlaubsbescheinigung brauchte es unter Anwendung des für die Wertfestsetzung maßgeblichen § 45 Abs. 1 GKG nicht zu berücksichtigen.
- c. Die Beschwerde ist jedoch begründet, soweit es um die Ansetzung des Wertes für das Zwischenzeugnis geht. Dem Kläger ging es ersichtlich nicht um die Ausstellung irgendeines Zwischenzeugnisses, sondern um eines mit demjenigen Inhalt, der in Textform bezüglich des Endzeugnisses formuliert wurde. Damit ist von einem Streit auch über den Inhalt auszugehen, bestand nicht lediglich ein Titulie-

rungsinteresse eines dem Inhalt nach nicht streitigen Anspruchs. Aus diesem Grund ist der Wert des Begehrens vorliegend mit einem Monatsgehalt anzusetzen.

- d. Es errechnet sich unter Berücksichtigung des Wertes der Widerklage ein Verfahrenswert von 12.775,81 € (4 mal 2.100,- € für die Kündigungen, 1 mal 2.100,- € für die Weiterbeschäftigung und 1 mal 2.100,- € für das Zwischenzeugnis sowie 175,81 € für die Widerklage).. Soweit das Arbeitsgericht einen niedrigeren Wert festgesetzt hat, ist die Beschwerde begründet, im übrigen zurückzuweisen.
3. Hinsichtlich des Vergleichswertes ist die Beschwerde begründet. Das Arbeitsgericht hat den Wert des Verzichts auf Schadensersatzforderungen zu niedrig angesetzt. Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass der Wert dieses Verzichts zu schätzen ist. Dabei stellt das Bruttomonatsgehalt des Arbeitnehmers aber keine geeignete Grundlage dar. Zudem sind durchaus Anhaltspunkte dafür ersichtlich, in welchem Umfang die Beklagte Schäden gesehen hat. Auch wenn man unterstellt, dass eine volle Rückforderung der Entgeltfortzahlungskosten und im Hinblick auf die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung eine volle Inanspruchnahme des Klägers kaum in Betracht gezogen worden war, erscheint ein Betrag in Höhe von 8.000,- € als Forderungsbetrag der Beklagten durchaus realistisch. Auf die Geltendmachung dieses Betrages hat die Beklagte im Vergleichswege ausdrücklich verzichtet. Aus diesem Grund erscheint es als gerechtfertigt, diesen Betrag auch anzusetzen. Zu Recht sind die Abmahnungen nicht berücksichtigt worden. Über ihren Verbleib in der Personalakte des Klägers bestand kein erkennbarer Streit. Unerheblich ist, dass in den Abmahnungen vorgeworfene Tatsachen von der Beklagten zur Begründung der Kündigungen herangezogen wurden. Dies ist aber bereits mit der Bewertung der Kündigungsschutzklagen abgedeckt.

Darüber hinaus hat der Kläger auf die Aushändigung der Urlaubsbescheinigung verzichtet. Insoweit erhöht der Betrag von 300,- € den Vergleichswert. Da der Zeugnisantrag bereits im Verfahrensantrag enthalten ist, liegt insoweit kein zusätzlicher Vergleichsmehrwert vor. Es errechnet sich ein Vergleichsmehrwert von 9.350,- €.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§ 33 Abs. 4 S. 3 RVG).

Vetter  
Vizepräsident des  
Landesarbeitsgerichts