

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Ta 38/14

8 Ca 1436/13

(Arbeitsgericht Würzburg)

Datum: 30.05.2014

Rechtsvorschriften: § 33 RVG, § 42 GKG

Leitsatz:

Der Streitwertkatalog ist für die Gerichte nicht bindend, sollte aber im Interesse einer einheitlichen Bestimmung der Abrechnungsgrundlage insbesondere der Anwaltsgebühren angewendet werden. Dies schließt nicht aus, dass das Gericht im Einzelfall mit entsprechender Begründung vom Katalog abweicht. § 42 Absatz 2 Satz 1 GKG begrenzt zwar den Streitwert für eine Bestandsstreitigkeit auf den Wert von drei Monatsgehältern. Der Regelung lässt sich aber nicht entnehmen, dass dies unabhängig davon gelten soll, um wieviel Beendigungstatbestände es sich handelt. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der §§ 39 Absatz 1 und 45 Absatz 1 Satz 3 GKG (entgegen Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - 5 Ta 135/13).

Beschluss:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 04.02.2014 wird abgeändert.
2. Der Streitwert für das Verfahren wird auf 21.000,00 €, für den Vergleich auf 31.620,21 € festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Beschwerde richtet sich gegen die Festsetzung der Höhe des Streitwerts.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 24.09.2013 zum 31.12.2013. Hiergegen erhob der Kläger am 08.10.2013 die vorliegende Kündigungsschutzklage.

- 2 -

Mit Schreiben vom 29.10.2013 sprach die Beklagte eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2013 aus. Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger mit der Klageerweiterung vom 08.11.2013.

Das Verfahren endete am 18.12.2013 mit einem gerichtlichen Vergleich.

Das Gericht setzte am 04.02.2014 den Streitwert für das Verfahren auf 15.750,00 € und für den Vergleich auf 26.370,21 € fest. Dabei ließ es die mit der Klageerweiterung angefochtene Kündigung außer Betracht, da der Kündigungsschutzantrag vom 08.11.2013 im Verhältnis zum Klageantrag vom 08.10.2013 keine wirtschaftliche Werthäufung beinhalte. § 42 Absatz 2 GKG lege fest, dass unabhängig von der Zahl der in einem Rechtsstreit anhängigen Kündigungen für die Wertberechnung bei Bestandsstreitigkeiten höchstens der Betrag des im Vierteljahr zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend sei.

Gegen den Beschluss vom 04.02.2014 legten die Prozessvertreter des Klägers am 18.02.2014 Beschwerde ein.

Sie machen geltend, nach dem Streitwertkatalog sei für den zweiten Kündigungsschutzantrag ein weiteres Monatsgehalt anzusetzen.

II.

Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach Auffassung des erkennenden Gerichts gemäß § 33 Absatz 1 RVG nach § 33 Absatz 3 RVG und nicht nach § 63 GKG. Da der Rechtsstreit vorliegend durch einen Vergleich erledigt worden ist, damit keine Gerichtsgebühren angefallen sind und demgemäß kein für die Gerichtsgebühren maßgebender Gegenstandswert festzusetzen war und festgesetzt worden ist, war im Streitfall der Gegenstandswert für die anwaltliche Tätigkeit nach § 33 RVG zu bestimmen.

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 33 Absatz 3 Satz 1 RVG. Insbesondere ist der Beschwerdewert erreicht.

Die Beschwerde ist begründet.

Nach dem Streitwertkatalog (Ziffer 19.3) ist bei mehreren Kündigungen in der Regel die Entgelt Differenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten zu berücksichti-

gen. Dem folgt das erkennende Gericht.

Der Streitwertkatalog, den eine bundesweite Kommission für die Arbeitsgerichtsbarkeit entwickelt hat, ist im Interesse einer möglichst einheitlichen Handhabung bei der Streitwertfestsetzung ein Leitfaden, an dem sich die Streitwertfestsetzung regelmäßig orientieren kann und sollte. Er ist für die Gerichte allerdings nicht bindend. Die Gerichte sind nicht gehindert, von den Regelungen im Streitwertkatalog abzuweichen. Insbesondere steht der Streitwertkatalog einer Prüfung des jeweiligen Gerichts, ob der nach dem Streitwertkatalog festzusetzende Streitwert im konkreten Fall anders zu bewerten ist, nicht entgegen.

Vorliegend sind keine Gesichtspunkte ersichtlich, die eine Abweichung vom Streitwertkatalog als angemessen erscheinen lassen. Insbesondere vermag das erkennende Gericht nicht wie das Erstgericht den Argumenten des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg zu folgen (Beschluss vom 14.11.2013 – 5 Ta 135/13 = EzA-SD 2014 Nr. 1, 16; juris). Nach dieser Rechtsprechung bewirkt ein weiterer punktueller Kündigungsschutzantrag gemäß § 4 Satz 1 KSchG bezüglich einer Folgekündigung im Verhältnis zum vorhergehenden Antrag bezüglich einer vorangegangenen Kündigung keine wirtschaftliche Werthäufung, weil der Streitwert im Sinne des § 42 GKG, also der Gegenstand im Sinne des § 45 Absatz 1 GKG, unabhängig von der Anzahl der Streitgegenstände im Sinne der ZPO auf den Quartalsverdienst begrenzt sei.

Die Begrenzung des Streitwerts auf drei Monatsgehälter unabhängig von der Anzahl der Beendigungstatbestände findet in § 42 Absatz 2 Satz 1 GKG keine Stütze. Zwar ist nach dieser Regelung der Streitwert für eine Bestandsstreitigkeit auf den Wert des Vierteljahresverdienstes beschränkt. Aus § 42 Absatz 2 GKG lässt sich indes nicht ableiten, dies gelte unabhängig davon, um wie viele Beendigungstatbestände es im Einzelfall geht. Eine ausdrückliche Regelung für den Fall, dass mehrere Kündigungen oder andere Beendigungstatbestände vorliegen, hat der Gesetzgeber nicht getroffen. Dies wäre allerdings im Hinblick auf die Regelungen in § 39 Absatz 1 und § 45 Absatz 1 Satz 3 GKG erforderlich.

Auch eine Auslegung nach Sinn und Zweck der Vorschrift führt nicht zu dem Ergebnis, das das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg favorisiert. Sinn der gesetzlichen Beschränkung des Streitwerts ist, das wirtschaftliche Risiko für den Arbeitnehmer vor dem Hintergrund, dass er auch im Fall des Obsiegens in erster Instanz die ihm entstandenen

Anwaltskosten tragen muss, zu begrenzen. Dies eröffnet indes nicht die Möglichkeit, unabhängig davon, welcher Art und Anzahl die im Einzelfall streitgegenständlichen Beendigungstatbestände sind, den Streitwert für alle Streitgegenstände insgesamt auf drei Monatsgehälter zu begrenzen. Das Gesetz stellt auf „die Kündigung“ ab. Dies spricht dafür, dass es jeweils um die Festsetzung für einen Beendigungstatbestand geht.

Im Übrigen steht eine Auslegung des § 42 Absatz 2 Satz 1 GKG, wie sie das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vornimmt, im Widerspruch zu den Regelungen der §§ 39 Absatz 1 und 45 Absatz 1 Satz 3 GKG.

Nach § 39 Absatz 1 GKG werden die in demselben Verfahren geltend gemachten Werte mehrerer Streitgegenstände zusammengerechnet. Dies impliziert, dass für jeden Streitgegenstand zunächst jeweils ein Wert zu bestimmen ist.

Nach ständiger Rechtsprechung der Zivilgerichte und der hM gilt der zweigliedrige Streitgegenstandsbegriff. Der Streitgegenstand eines Rechtsstreits ist danach nicht ein bestimmter materiell-rechtlicher Anspruch, sondern der als Rechtsschutzbegehren oder Rechtsfolgenbehauptung verstandene eigenständige prozessuale Anspruch. Dieser wird bestimmt durch den Klageantrag (Rechtsfolge) und den Lebenssachverhalt (Klagegrund), aus dem der Kläger die begehrte Rechtsfolge herleitet (vgl. Bundesgerichtshof – Beschluss vom 27.11.2013 – III ZB 59/13 = MDR 2014/294; juris).

Nach dieser Definition ist jeder Kündigungsschutzantrag ein eigener Streitgegenstand. Dies folgt bereits aus dem Klageantrag, soweit der Antrag sich darauf bezieht, dass eine bestimmte Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet habe (sog. punktueller Kündigungsschutzantrag). Darüber hinaus stellt der Kläger auch einen unterschiedlichen Lebenssachverhalt zur gerichtlichen Überprüfung. Der Vortrag, der Arbeitgeber habe das Arbeitsverhältnis (ein weiteres Mal) gekündigt, oder der Umstand, dass ein Arbeitsverhältnis über eine Kündigung hinaus nach Auffassung des Arbeitgebers durch eine Befristung enden soll, sind Geschehnisse, die vom Gericht unabhängig von einander jeweils daraufhin bewertet werden, ob sie zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Danach stellen Kündigungsschutzklagen, die gegen mehrere Kündigungen erhoben werden, jeweils einen eigenen Streitgegenstand dar.

Ein Fall des § 45 Absatz 1 Satz 3 GKG liegt nicht vor.

Der Gegenstand im Sinne des § 45 Absatz 1 Satz 3 GKG ist nicht identisch mit dem Streitgegenstand im Sinne des § 39 Absatz 1 GKG. Das erkennende Gericht folgt insoweit den Ausführungen des Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, wonach sich der Gegenstand im Sinne des § 45 Absatz 1 Satz 3 GKG lediglich auf den Klagegrund, also den Lebenssachverhalt, aus dem der prozessuale Anspruch hergeleitet wird, beziehen muss.

Nach einer Entscheidung des OVG Nordrhein-Westfalen ist maßgebend eine wirtschaftliche Betrachtungsweise. Danach sind für das Merkmal "desselben Gegenstands" zwei Voraussetzungen erforderlich, nämlich dass die Ansprüche nicht nebeneinander bestehen können und dass sie auf dasselbe Interesse gerichtet sind (vgl. Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen – Beschluss vom 19.05.2014 – 6 B 441/14; juris).

In Anwendung dieser Kriterien – lediglich anderer Lebenssachverhalt, prozessuale Ansprüche können nicht nebeneinander bestehen, Ansprüche sind auf dasselbe Interesse gerichtet – ist festzustellen, dass mehrere Kündigungen nicht auf denselben Gegenstand gerichtet sind. Möglicherweise lässt sich noch begründen, dass die prozessualen Ansprüche auf dasselbe Interesse gerichtet sind, nämlich den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Es liegen indes jedenfalls unterschiedliche Lebenssachverhalte vor und es können mehrere Kündigungsschutzanträge nebeneinander bestehen. Letzteres ergibt sich insbesondere daraus, dass über die einzelnen Anträge unterschiedliche Entscheidungen ergehen können.

In Bezug auf mehrere Kündigungen lässt sich allenfalls vertreten, dass eine wirtschaftliche Überschneidung dann gegeben ist, wenn die Kündigungen das Arbeitsverhältnis zu unterschiedlichen Zeitpunkten beenden. Diesem Gesichtspunkt trägt der Streitwertkatalog in Ziffer 19.3 Rechnung.

Auf den vorliegenden Fall bezogen bedeutet dies, dass der Streitwert um ein Monatsgehalt zu erhöhen ist. Die erste Kündigung sollte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2013 beenden, die zweite zum 31.01.2014. Die Entgeltdifferenz liegt somit bei einem Monatsgehalt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht