

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 Ta 163/15

2 Ca 737/15

(Arbeitsgericht Bamberg)

Datum: 05.02.2016

Rechtsvorschriften: §§ 42, 63, 68 GKG

Orientierungshilfe:

Der Antrag auf Durchführung des BEM-Verfahren nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist regelmäßig mit einem halben Bruttomonatsentgelt zu bewerten.

Beschluss:

Die Beschwerde des Klägerinvertreters gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg vom 30.09.2015 – Az.: 2 Ca 737/15 – wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Der Prozessvertreter der Klägerin begehrt die Heraufsetzung des Streitwertes.

Streitgegenstand des Verfahrens war folgender Antrag der Klagepartei:

Die beklagte Partei wird verurteilt, ein Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX für die klägerische Partei einzuleiten und durchzuführen und zu diesem Zweck insbesondere Verhandlungen mit der Mitarbeitervertretung und dem Integrationsfachdienst Oberfranken zu führen.

- 2 -

Das Verfahren endete im Wege des Vergleichs nach einem erfolgreichen Gespräch damit, dass versucht werden sollte, die Klägerin als Betreuungskraft bei der Beklagten zu beschäftigen, vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsarztes und nach Ableistung eines entsprechenden Praktikums und nach Bestehen einer Weiterbildung (vgl. Bl. 66 d.A.).

Mit Beschluss vom 30.09.2015 ist der Streitwert auf EUR 1.200,-- festgesetzt worden, was bei einem angegebenen Bruttomonatsverdienst von EUR 2.382,57 etwa einem halben Monatsverdienst entspricht.

Gegen diesen Beschluss wendet sich der Prozessbevollmächtigte der Klägerin mit seiner Beschwerde vom 07.10.2015 und begehrt die Festsetzung eines Verfahrenswertes von EUR 7.142,71.

Er vertritt die Auffassung, dass eine Weiterbeschäftigung ohne Durchführung des BEM nicht möglich gewesen wäre. Gegebenenfalls hätte das Arbeitsverhältnis beendet werden müssen. Das Interesse der Klagepartei entspreche daher der Situation bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es sei daher ein Vierteljahresgehalt als Streitwert festzusetzen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 11.11.2015 der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg vorgelegt.

In seiner Stellungnahme zum Nichtabhilfebeschluss führt der Prozessvertreter aus, dass § 42 Abs. 2 GKG eine Wertobergrenze für Streitgegenstände darstelle, die zwar nicht unmittelbar Absatz 2 unterfallen, jedoch nicht höher bewertet werden können als das Interesse für Bestandsschutzstreitigkeiten. So würde eine Abmahnung oder ein Zeugnis nach dem Streitwertkatalog der Obergerichte mit nur einem Bruttomonatsgehalt bewertet. Die vorliegende Streitigkeit müsste daher zumindest mit einem Bruttomonatsgehalt bewertet werden. Zu beachten sei, dass nach einem unzureichenden BEM die personenbedingte Kündigung angedroht worden sei. Nach nunmehr ordnungsgemäßigem BEM aufgrund des eingeleiteten Verfahrens sei der Zweck erreicht worden, einer Gefährdung des Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen entgegenzuwirken, indem die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung erkannt worden sei. Dadurch sei eine Kündigung verhindert

worden, die ansonsten gedroht habe. Das Interesse der Klägerin am BEM-Verfahren sei daher nicht abweichend von einem Kündigungsschutzprozess zu bewerten. Das Verfahren habe ausschließlich die Zielrichtung als Bestandsschutz gehabt. Wenn bereits bei einem Verfahren wegen Verringerung bzw. Verteilung der verringerten Arbeitszeit ein Vierteljahresgehalt als möglicher Streitwert infrage komme, müsse dies erst recht für das vorliegende Verfahren gelten.

Hinsichtlich 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 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 Gebührenstreitwert beträgt nach Anlage 2 zum RVG EUR 290,--.

Die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 1 GKG. Dem Anwalt der Klägerin steht ein eigenes Beschwerderecht zu, § 32 Abs. 2 RVG, denn die Wertfestsetzung der Gerichtsgebühr ist auch für die Gebühren des Rechtsanwalts maßgebend, § 32 Abs. 1 RVG.

2. Die Beschwerde ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat in seiner Ausgangsentscheidung den Streitwert zutreffend auf ein halbes Bruttomonatsgehalt festgesetzt.

Nach dem vom Gesetzgeber mit § 42 Abs. 2 GKG verfolgten Ziel, das Verfahren vor

den Gerichten für Arbeitssachen gebührenrechtlich zu verbilligen, ist die vorliegende Entscheidung am Gegenstandswert für einen Bestandsstreit auszurichten. Das Interesse an einer Durchführung einer bestimmten Maßnahme oder an einer Überprüfung einer bestimmten Maßnahme im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ist regelmäßig von geringerer Bedeutung als ein Streit über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses insgesamt, das gemäß dem Gesetz mit dem Vierteljahresentgelt zu bewerten ist. Folgerichtig sieht der Streitwertkatalog für solche Maßnahmen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als Streitwert weniger als ein Vierteljahresentgelt vor, z.B. bei einer Abmahnung mit einem Monatsverdienst. Lediglich wenn zugleich mit der Maßnahme in das Gehaltsgefüge eingegriffen wird oder mehrere Maßnahmen in Streit stehen, kann der Gegenstandswert für einen Bestandsstreit letztlich erreicht werden. Demgemäß ist auch der Anspruch auf Weiterbeschäftigung, d.h. auf tatsächliche Beschäftigung mit bestimmten Tätigkeiten entsprechend den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, nach dem Streitwertkatalog zutreffend regelmäßig mit einem Monatsverdienst zu bewerten. Der Beschäftigungsanspruch stellt nur einen Teilaspekt der Rechte des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis dar. Wenn nach der gesetzgeberischen Anordnung in § 42 GKG als Streitwert für einen Rechtsstreit, bei dem es um den Fortbestand des gesamten Arbeitsverhältnisses geht, höchstens der Betrag angesetzt werden darf, der dem für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelt entspricht, so muss der Streitwert für eine bloße Beschäftigungsklage hinter diesem Wert zurückbleiben, wenn keine Wertungswidersprüche entstehen sollen. Wenn der Weiterbeschäftigungsanspruch regelmäßig zutreffend mit einem Monatsverdienst zu bewerten ist, ist der Antrag der Klagepartei, der einen solchen Anspruch lediglich vorbereiten soll und gegebenenfalls die Grundlage für einen solchen Anspruch bilden soll, geringer als der Weiterbeschäftigungsanspruch zu bewerten. Er ist gerade selbst nicht auf eine vertragsgemäße Beschäftigung gerichtet, sondern nur auf Klärung der Vorfrage, ob gegebenenfalls ein solcher Anspruch in Betracht kommen kann. Denn Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, unter Hinzuziehung fachkundiger Stellen die Möglichkeiten einer leidensgerechten Beschäftigung auszuloten. Dieser Teilaspekt der Weiterbeschäftigung ist vom Erstgericht zutreffend mit einem halben Monatsverdienst bewertet worden. Denn streitig ist in diesem Verfahren ein geringer Teil der Art und Weise der Beschäftigung und dieser Teil des Weiterbeschäftigungsanspruches erscheint ausreichend und angemessen mit einem halben Monatsverdienst bewertet.

- 5 -

Dies berücksichtigt, dass ein Streit über die Weiterbeschäftigung von größerer Bedeutung ist als die Vorfrage, ob ein BEM-Verfahren durchzuführen ist und gegebenenfalls wie. Die Entscheidung des Erstgerichts ist damit zutreffend.

Auch die Umstände des konkreten Falles führen zu keiner anderen Bewertung. Wie gerade der letztlich geschlossene Vergleich beispielhaft zeigt, führt die begehrte Maßnahme des BEM selbst nicht automatisch zu einem Anspruch auf Weiterbeschäftigung (bewertet regelmäßig mit einem Monatsverdienst) oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr ist gerade hier Ergebnis des Antrags die Prüfung, ob nach Erfüllung bestimmter Voraussetzungen eine konkrete Weiterbeschäftigung in Betracht kommen kann, was einen Teilaspekt der Weiterbeschäftigung abdeckt.

Dem Beschwerdebegehren des Prozessvertreters der Klägerin kann damit nicht gefolgt werden.

Einer geänderten Festsetzung bedarf es nicht, weil ein Gebührenunterschied zwischen dem Wert von EUR 1.200,- und dem halben Monatsverdienst nach Angaben der Klagepartei mit EUR 1.191,29 nicht besteht.

Nach alledem ist eine Abänderung nicht veranlasst. Die Beschwerde ist zurückzuweisen.

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.

Riedel
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht