

9 Ta 190/03
2 Ca 1041/03 C
(Weiden)



LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

BESCHLUSS

in dem Rechtsstreit

A...

- Klägerin und Beschwerdegegnerin -

Prozbev. u. Beschwerdeführer: ...

g e g e n

B...

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: ...

wegen sonstiges

Die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **R o t h** ohne mündliche Verhandlung

für Recht erkannt:

Die Beschwerde des Beschwerdeführers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Weiden, Kammer Schwandorf, Gerichtstag Cham, vom 29.09.2003 – Az.: 2 Ca 1041/03 C – wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Der seit 01.09.2002 beschäftigten Klägerin, deren Monatsgehalt sich zuletzt auf 2.550,00 EUR brutto belief, kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 15.05.2003 zum 30.06.2003.

Mit ihrer zum Arbeitsgericht Weiden – Kammer Schwandorf – erhobenen Klage beantragte die Klägerin:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 15.05.2003 aufgelöst ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern über den 30.06.2003 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.
3. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein qualifiziertes, wohlwollendes Arbeitszeugnis zu erstellen.

Die Klage wurde mit Schriftsatz vom 15.09.2003 wie folgt erweitert:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Arbeitslohn in Höhe von 2.550,00 EUR brutto für den Monat Juli 2003 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Arbeitslohn in Höhe von 2.550,00 EUR brutto für den Monat August 2003 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin beginnend seit September 2003 jeweils zum Letzten eines Monats 2.550,00 EUR brutto Arbeitslohn zu zahlen.

Im Termin vom 26.06.2003 schlossen die Parteien folgenden Vergleich:

1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endete aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 15.05.2003 mit Ablauf des 30.06.2003.
2. Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält die Klägerin eine soziale Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG, 3 Nr. 9 EStG in Höhe von 4.300,00 EUR.
3. Die Parteien sind darüber einig, dass der Urlaub vollständig in Natur eingebracht wurde.
4. Die Klägerin erhält ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis unter dem 30.06.2003 mit der Gesamtbewertung „stets zur vollen Zufriedenheit“.
5. Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind die gegenseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung vollständig abgegolten und erledigt.
6. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

Mit Beschluss vom 29.09.2003 hat das Erstgericht den Streitwert für das Verfahren bis zur Klageerweiterung auf 5.350,00 EUR und für das weitere Verfahren und den Vergleich auf 7.900,00 EUR festgesetzt.

Der Klägerinvertreter hat mit Schriftsatz vom 11.10.2003, beim Arbeitsgericht eingegangen am 14.10.2003, in eigenem Namen Beschwerde eingelegt, soweit ein niedrigerer Streitwert als 12.750,00 EUR für die ursprüngliche Klage und 109.650,00 EUR ab Klageerweiterung festgesetzt worden sind.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde durch Beschluss vom 21.10.2003 nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

Bezüglich näherer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen.

II.

Die gemäß §§ 78 ArbGG, 9 Abs. 2 BRAGO, 25 Abs. 3 GKG zulässige Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg.

Die Festsetzung des auch für die anwaltlichen Gebühren maßgeblichen Verfahrenswertes durch das Arbeitsgericht ist nicht zu beanstanden. Das Arbeitsgericht hat sein bei der Streitwertfestsetzung gegebenes Ermessen nachvollziehbar ausgeübt und die hierbei gegebenen Grenzen nicht überschritten. Das Beschwerdegericht bleibt bei der vom Landesarbeitsgericht Nürnberg in ständiger Rechtsprechung vertretenen Auffassung, dass diese Ermessensentscheidung zwar auf Ermessensfehler zu überprüfen ist, dass das Beschwerdegericht aber keine eigene, hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat (so schon Beschluss vom 05.05.1986, Az. 1 Ta 3/85, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 53; vom 07.04.1999, Az. 6 Ta 61/99, NZA 1999, 840; zuletzt Beschlüsse vom 01.07.2003, Az. 6 Ta 85/03, und vom 12.09.2003, Az. 9 Ta 127/03, jeweils zur Veröffentlichung vorgesehen).

1. Die Festsetzung des Verfahrenswertes richtet sich nach §§ 9 BRAGO, 25, 24 GKG; nur die Festsetzung eines gesonderten Vergleichswertes würde sich nach § 10 BRAGO richten. Da ein solcher vom Arbeitsgericht nicht festgesetzt worden ist, war das Verfahren nach §§ 9 BRAGO, 24, 25 GKG zu beachten.
2. Das Arbeitsgericht hat den Wert des Feststellungsantrages, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15.05.2003 nicht aufgelöst worden ist, zutreffend mit zwei Bruttomonatsgehältern in Höhe von 2.550,00 EUR (= 5.100,00 EUR) angesetzt. Im Hinblick auf das bis zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht einjährige Bestehen des Arbeitsverhältnisses ist die Festsetzung von zwei Monatsgehältern innerhalb des Wertrahmens des § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG nicht zu beanstanden.

Das Erstgericht ist in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg (u.a. AMBI 1976, C 7f; 1979, C 9; Beschluss v. 05.05.86 – 1 Ta 3/85 - LAGE Nr. 53 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert) davon ausgegangen, dass es sich bei dem Dreimonatsverdienst des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG um keinen Regel- sondern einen Höchststreitwert handelt. Die Festsetzung auf zwei Bruttomonatsverdienste berücksichtigt die typisierende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschl. v. 30.11.1984 – 2 AZN 572/82 (B), NZA 1985, 369ff), die auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung abstellt und für die hier vorliegende Dauer zwischen 6 Monaten und einem Jahr die Festsetzung von zwei Bruttomonatseinkommen vorsieht.

3. Im Rahmen des ihm eingeräumten Ermessens hat das Erstgericht den Feststellungsantrag neben dem punktuellen Kündigungsschutzantrag nicht gesondert bewertet. Bei beiden Anträgen geht es letztlich um die Beendigung oder Nichtbeendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 8. Aufl. 2002, Rn. 2070; KR-Friedrich, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2002, § 4 KSchG Rn. 279; Ennemann in Berscheid/Kunz/Brand, Praxis des Arbeitsrechts, 2. Aufl. 2002, Teil 7 Rn. 577 f.). Der allgemeine Fortbestehensantrag erfasst sämtliche bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung ausgesprochene Kündigungen und sämtliche mit sonstigen Tatsachen belegte Beendigungsgründe. Hierbei – und für die Anwendung des § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG – spielt es

keine Rolle, ob das Fortbestehen ein- oder mehrfach von den Parteien in Frage gestellt, ob es einen oder mehrere zeitlich zusammenfallende oder getrennte Beendigungstatbestände gibt. In allen Fällen wird der Streitwert aus sozialen Erwägungen nach dem Schutzzweck des § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG auf insgesamt drei Monatsgehälter beschränkt. Nur wegen der besonderen gesetzlichen Konzeption des § 4 S. 1 KSchG ist bei Kündigungen, die im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes auf ihre soziale Rechtfertigung hin geprüft werden sollen, ein eigener Antrag erforderlich. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist es, im Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst bald Klarheit über den Weiterbestand oder das Ende des Arbeitsverhältnisses zu schaffen (vgl. KR-Friedrich, a.a.O., § 4 KSchG Rn. 10). Sinn und Zweck ist es nicht, einen zusätzlichen gebührenrechtlich erheblichen Streitgegenstand neben dem allgemeinen Feststellungsantrag auf Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zu schaffen. Die Notwendigkeit, einen eigenen Antrag stellen zu müssen, rechtfertigt es nicht, hierfür entgegen Wortlaut und Zweck des § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG einen gesonderten Wert festzusetzen. Diese Ansicht ist in Rechtsprechung und Literatur weit verbreitet zumindest dann, wenn – wie vorliegend – weitere Beendigungstatbestände in keiner Weise ersichtlich sind (vgl. LAG Nürnberg v. 01.07.2003 – 6 TA 85/03- und 01.08.2003 – 6 TA 98/03, beide zur Veröffentlichung vorgesehen; LAG Köln vom 08.09.1998, Az. 4 Ta 207/98, LAG Hessen vom 21.01.1999, Az. 15/6 Ta 630/98, LAG Bremen vom 29.03.2000, Az. 4 Ta 15/00, LAG Hamm vom 03.03.2003, Az. 9 Ta 520/02, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nrn. 115, 116, 120, 128; weitere Nachweise auch zu abweichenden Ansichten bei Wenzel in GK-ArbGG, § 12 Rn. 158 ff.).

4. Nach den vorgebrachten Maßstäben ist die Bewertung des Zeugnisanspruches mit 250,00 EUR ebenfalls nicht zu beanstanden. Das Erstgericht hat hierbei auf das Titulierungsinteresse abgestellt, dessen Wert mit 250,00 bis 500,00 EUR angenommen wird (vgl. etwa LAG Nürnberg vom 12.11.2003 – 6 Ta 173/03 – zur Veröffentlichung vorgesehen; LAG München vom 04.03.1986, 6 Ta 39/86, LAG Hamburg vom 15.11.1994, 1 Ta 7/94, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 102; LAG Hamburg vom 12.01.1998, 4 Ta 28/97, LAGE § 3 ZPO Nr. 9; LAG Thüringen vom 14.11.2000, 8 Ta 134/2000, MDR 2001, 538). Auch wenn von anderen Gerichten (Nachweise etwa bei GK-ArbGG-Wenzel, § 12 Rn. 190) der Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit einem Bruttomonatsgehalt angesetzt wird, ist die vorgenommene Bewertung vom Ermessen des Arbeitsgerichts gedeckt und vom Beschwerdegericht nicht zu beanstanden.
5. Unter Beachtung des eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist es nicht zu beanstanden, dass das Erstgericht die Zahlungsansprüche für Juli und August sowie den Antrag auf künftige wiederkehrende Leistungen insgesamt nur mit einem Bruttomonatseinkommen werterhöhend angesetzt hat.
 - a) In Bezug auf die gesondert eingeklagten Monatsgehälter für Juli und August 2003 folgt dies bereits aus der festzustellenden wirtschaftlichen Identität mit dem Kündigungsschutzantrag, der mit zwei Bruttomonatsgehältern bewertet worden ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des Beschwerdegerichts (Beschluss vom 12.02.1988 – 6 Ta 22/87 – LAGE Nr. 73 zu § 12 ArbGG Streitwert; Beschluss vom 21.07.1988 - 1 Ta 6/88 – LAGE Nr. 74 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert; Beschluss vom 01.08.2003 – 6 Ta 98/03 –, zur Veröffentlichung vorgesehen) werden Zahlungsansprüche für die Zeit nach dem Entlassungstermin nicht neben dem Streitwert für den Bestandsschutzantrag i.R.d. § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG streitwerterhöhend berücksichtigt.

Dies jedenfalls dann, wenn die Zahlungsansprüche lediglich vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängen und keine weiterführenden Einwände gegen die Entstehung oder für ein Erlöschen des Anspruches vom Gegner erhoben werden.

Im vorliegenden Fall sind für den Feststellungsantrag zwei Bruttomonatseinkommen als Streitwert festgesetzt und keine sonstigen Einwände der Beklagten gegen die Zahlungsansprüche vorgebracht worden. Insoweit ist das Erstgericht zutreffend von wirtschaftlicher Identität ausgegangen.

- b) Für den Antrag auf künftige Vergütungszahlung ab dem Monat September 2003 hat das Arbeitsgericht ermessensfehlerfrei ein Bruttomonatsgehalt streitwerterhöhend angesetzt.

Es hat sich hierbei am Höchstwert des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG orientiert, der auch bei dem Anspruch auf zukünftige Lohnzahlung zu berücksichtigen ist, wenn die künftigen Ansprüche alleine von der Frage der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängen.

Mit der Begrenzung auf höchstens drei Monatsgehälter wollte der Gesetzgeber den Wert von Bestandsstreitigkeiten gebührenrechtlich begrenzen. Diese gesetzliche Wertentscheidung darf nicht dadurch umgangen und außer Kraft gesetzt werden, dass mit dem Antrag auf solche wiederkehrende Leistungen, deren Höhe nicht umstritten ist und deren Zahlungsverpflichtung allein vom Bestehen oder Nichtbestehen des Beschäftigungsverhältnisses abhängt, diese aus sozialen Gründen bestehende Privilegierung im Ergebnis leerläuft. Letztlich stehen solche Anträge in einem so engen inneren Zusammenhang mit der Bestandsstreitigkeit, dass sie nicht zusätzlich in Ansatz gebracht werden können (vgl. LAG Hamm vom 30.01.2002, Az. 9 Ta 591/00, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 126; LAG Baden-Württemberg vom 06.11.1985, 1 Ta 197/85, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 47; LAG Nürnberg vom 21.07.1988, 1 Ta 6/88, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 74; LAG Nürnberg vom 01.08.2003 – 6 Ta 98/03 – und vom 12.11.2003 – 6 Ta 173/03 –, beide zur Veröffentlichung vorgesehen).

III.

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden alleine getroffen werden, vgl. § 78 Satz 3 ArbGG.

Für eine Kostenentscheidung bestand kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und keine Kostenerstattung stattfindet, § 25 Abs. 4 GKG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben, § 25 Abs. 3 Halbsatz 1 i.V.m. § 5 Abs. 2 Satz 3 GKG (vgl. BAG vom 17.03.2003 - 2 AZB 21/02 - NZA 2003, 682).

Nürnberg, den 02. Dezember 2003

Der Vorsitzende

Roth, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht