

Titel:

Beschwerde, Abfindung, Bruttomonatsgehalt, Vergleich, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Freistellung, Vergleichsmehrwert, Festsetzung, betrug, Zahlung, Verfahren, Beendigungszeitpunkt, Beendigung, Zahlung einer Abfindung

Schlagworte:

Beschwerde, Abfindung, Bruttomonatsgehalt, Vergleich, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Freistellung, Vergleichsmehrwert, Festsetzung, betrug, Zahlung, Verfahren, Beendigungszeitpunkt, Beendigung, Zahlung einer Abfindung

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 20.07.2021 – 12 Ca 2741/21

Tenor

1. Der Beschwerde der Klägervertreterin gegen den Beschluss vom 20.07.2021 wird nicht abgeholfen.
2. Das Verfahren wird dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

Gründe

I.

1

Mit ihrer Beschwerde wendet sich die Klägervertreterin gegen den Streitwertbeschluss vom 20.07.2021, in dem der Streitwert für das Verfahren auf 11.931,00 Euro und der überschießende Vergleichswert auf 8.798,79 Euro festgesetzt worden ist.

2

Gegenstand der Klage vom 16.06.2021 war eine Kündigung der Beklagten vom 26.05.2021 zum 31.12.2021, ein allgemeiner Feststellungsantrag und ein Weiterbeschäftigungsantrag. Das Bruttomonatsgehalt des Klägers betrug 3.977,00 Euro. Das Verfahren endete durch Vergleich vom 20.07.2020. Die Parteien einigten sich über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2021 (Ziffer 1) und die Freistellung des Klägers bis zum Beendigungszeitpunkt (Ziffer 2). Neben der Zahlung einer Abfindung beinhaltet der Vergleich außerdem die Verpflichtung der Beklagten, ein Weihnachtsgeld in Höhe von 2.139,29 Euro brutto (Ziffer 4) und ein Urlaubsgeld in Höhe von 2.682,50 Euro brutto (Ziffer 5) zu bezahlen und ein gutes Zwischen- und Endzeugnis zu erteilen (Ziffer 6).

3

Das Gericht bewertete den Kündigungsschutzantrag mit drei Bruttomonatsgehältern à 3.977,00 Euro, also mit 11.931,00 Euro. In dieser Höhe wurde der Streitwert für das Verfahren festgesetzt. Für den überschießenden Vergleichswert setzte das Gericht die unter den Ziffern 4 und 5 vereinbarten Zahlungsbeträge an sowie für die Zeugniserteilung (Ziffer 6) ein Bruttomonatsgehalt.

4

Die Klägervertreterin ist der Auffassung, für den Weiterbeschäftigungsantrag sei bei der Festsetzung des Verfahrensstreitwerts ein weiteres Bruttomonatsgehalt zu berücksichtigen. Im überschießenden Vergleichswert sei für die vereinbarte Freistellung ein weiteres Bruttomonatsgehalt und für die Einigung über die Zeugniserteilung ein weiteres Bruttomonatsgehalt anzusetzen. Auf die Beschwerdeschrift vom 22.07.2021 wird ergänzend Bezug genommen.

II.

5

Der Beschwerde kann nicht abgeholfen werden, da sie unbegründet ist.

6

1. Der geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch war bei der Festsetzung des Verfahrensstreitwerts nicht gesondert mit einem Bruttomonatsgehalt zu bewerten. Zwar wurde er nicht ausdrücklich hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag gestellt. Nach der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg handelt es sich bei dem ab dem Entlassungstermin der angegriffenen Kündigung gestellten Weiterbeschäftigungsantrag aber auch dann um einen uneigentlichen Hilfsantrag, wenn er in der Klageschrift nicht ausdrücklich als solcher bezeichnet worden ist, sich aber aus der Klagebegründung seine Abhängigkeit vom Erfolg des Feststellungsbegehrens ergibt. Dies entspricht dem Interesse der klagenden Partei an einem kostenschonenden Vorgehen. Liegen keine gegenteiligen Anhaltspunkte vor, darf davon ausgegangen werden, dass kostenschonend vorgegangen werden sollte (vgl. LAG Nürnberg 08.07.2016 - 4 Ta 78/16). So liegt der Fall hier. Anhaltspunkte dafür, dass der Weiterbeschäftigungsantrag nicht von dem Feststellungsbegehren abhängig gemacht werden soll, liegen nicht vor.

7

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist nicht zur Entscheidung angefallen.

8

2. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt auch bei der Bemessung des Vergleichswerts nicht an. Ihn betreffend haben die Parteien im Vergleich keine Vereinbarung getroffen, die mit einer gerichtlichen Entscheidung vergleichbar wäre. Dies wäre dann der Fall, wenn ein über den Entlassungstermin der angegriffenen Kündigung hinausgehender Fortbestand des Arbeitsverhältnisses verabredet worden wäre (vgl. LAG Nürnberg 08.07.2016 - 4 Ta 78/16). Dies ist hier nicht geschehen.

9

3. Für die im Vergleich vereinbarte Freistellung des Klägers war kein weiteres Bruttomonatsgehalt anzusetzen. Gemäß Ziffer 25.1. des Streitwertkatalogs fällt ein Vergleichsmehrwert nur an, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Gemäß Ziffer 25.1.4. wird die Freistellungsvereinbarung nur dann mit einem Bruttomonatsgehalt bewertet, wenn sich eine Partei eines Anspruchs oder eines Rechts auf Freistellung berührt hat. Dies ist hier nicht der Fall.

10

4. Die vergleichsweise Einigung über die Erteilung eines guten Zwischen- und Endzeugnisses wurde bei der Festsetzung des überschießenden Vergleichswerts bereits mit einem Bruttomonatsgehalt bewertet. Entsprechend Ziffer 29.3. des Streitwertkatalogs ist auch bei einer kumulativen Erteilung eines Zwischen- und Endzeugnisses lediglich ein Bruttomonatsgehalt als Streitwert zu berücksichtigen.

11

Insgesamt hält das Gericht daher den festgesetzten Streitwert für das Verfahren und den überschießenden Vergleichswert für zutreffend. Der Beschwerde wird demnach nicht abgeholfen und das Verfahren wird dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.