

Titel:

Höhe des Streitwertes bei Kündigungsschutz- und Weiterbeschäftigungsantrag

Normenkette:

GKG § 42, § 45 Abs. 1 S. 2, Abs. 4, § 63, § 68

Leitsätze:

1. Der Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung ist, wenn er im Bestandsschutzverfahren gestellt wird, streitwerterhöhend zu berücksichtigen, wenn über ihn entschieden worden ist, der Antrag in einem Vergleich sachlich mitgeregelt wird und dieser eine Regelung über ihn enthält oder der Antrag ausdrücklich als unbedingter Hauptantrag gestellt worden ist (Bestätigung von LAG Nürnberg BeckRS 2020, 7259; BeckRS 2020, 19886; BeckRS 2016, 70974). Dies deckt sich mit Ziff. I Nr. 18 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit. (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)
2. In einem Vergleich treffen die Parteien eine Vereinbarung, die mit einer gerichtlichen Entscheidung im Rahmen des § 45 Abs. 1 S. 2 GKG vergleichbar und damit streitwerterhöhend zu berücksichtigen ist, wenn ein über den Entlassungstermin der angegriffenen Kündigung hinausgehender Bestand des Arbeitsverhältnisses verabredet wurde und der vereinbarte spätere Beendigungszeitpunkt bei Vergleichsabschluss bzw. Ablauf der Widerrufsfrist noch nicht verstrichen ist (Bestätigung von LAG Nürnberg BeckRS 2020, 19886). (Rn. 18) (redaktioneller Leitsatz)
3. Eine Regelung in einem Vergleich, wonach die Vorwürfe gegenüber dem Kläger, die zur Begründung der Kündigung herangezogen wurden, nicht aufrechterhalten werden, begründet keinen Mehrwert des Vergleichs (Anschluss an LAG Schleswig-Holstein BeckRS 2018, 7899; LAG Rheinland-Pfalz BeckRS 2011, 75299). (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)

Orientierungssatz:

Die Einigung in einem Bestandsstreit darauf, die streitgegenständlichen Vorwürfe nicht aufrecht zu erhalten, führt regelmäßig nicht zu einem Vergleichsmehrwert.

Schlagworte:

Streitwert, mehrere Kündigungen, Weiterbeschäftigung, Freistellung, Zeugnis, Vorwürfe, Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Vorinstanzen:

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 17.03.2022 – 12 Ca 6396/20

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 24.02.2022 – 12 Ca 6396/20

Tenor

1. Auf die Beschwerde des Klägervertreters und von Amts wegen wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 24.02.2022 in der Fassung des Teilabhilfebeschlusses vom 17.03.2022, Az.: 12 Ca 6396/20, abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:

Der Wert des Streitgegenstands wird für das Verfahren auf 89.218,52 € und der überschießende Vergleichswert auf 10.484,65 € festgesetzt.

2. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen

Gründe

A.

1

Die Parteien stritten um den Bestand des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer ordentlichen Kündigung vom 10.09.2020 zum 28.02.2020, einer außerordentlichen Kündigung vom 25.11.2020, hilfsweise ordentlich erklärt zum 30.04.2021, und einer weiteren außerordentlichen Kündigung vom 17.12.2020, hilfsweise ordentlich erklärt zum 31.05.2021, um Weiterbeschäftigung, um Zahlungsansprüche aus der Zeit des

unstreitigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses und um Zahlungsansprüche wegen einer Direktversicherung.

2

Das monatliche Bruttoeinkommen des Klägers betrug 10.484,65 €.

3

Das Verfahren endete durch gerichtlich protokollierten Vergleich vom 23.02.2022. Darin einigten sich die Parteien u.a. auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2022, eine Freistellung bis dahin, die Zahlung einer Abfindung, die Erteilung eines sehr guten Zwischen- und Endzeugnisses. Wegen der Einzelheiten wird auf den Inhalt des Vergleichs Bezug genommen (Blatt 566 f d.A.).

4

Ausgehend vom ursprünglich genannten monatlichen Bruttoeinkommen von 10.000,- € setzte das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 24.02.2022 den Wert des Streitgegenstands auf 67.133,90,- und den überschießenden Vergleichswert auf 20.000,- € fest.

5

Hiergegen legte der Klägervertreter mit Schriftsatz vom 09.03.2022 Beschwerde ein. Das monatliche Bruttoeinkommen des Klägers habe 10.484,65 € betragen. Für jede Kündigung seien jeweils drei Bruttomonatsgehälter anzusetzen, für den Weiterbeschäftigungsantrag ein Monatsgehalt. Insgesamt ergebe sich unter Berücksichtigung der Zahlungsansprüche ein Streitwert von 118.925,53 €. Für die im Vergleich vereinbarte Freistellung für 19 Monate seien 4,75 Bruttomonatsgehälter ($19 \times 0,25$), für die Vereinbarung, die Vorwürfe nicht aufrecht zu erhalten, ein Monatsgehalt und für das Zwischen- und das Endzeugnis jeweils ein weiteres Monatsgehalt festzusetzen. Der überschießende Vergleichswert betrage somit 81.256,04 €.

6

Das Arbeitsgericht half der Beschwerde mit Beschluss vom 17.03.2022 teilweise ab und legte das Verfahren dem Landesarbeitsgericht Nürnberg vor. Das Arbeitsgericht setzte dabei den Streitwert für das Verfahren auf 76.986,43 € und den überschießenden Vergleichswert auf 20.969,30 € fest. Dabei legte es für den Bestandsstreit sechs Monatsgehälter sowie die Zahlungsansprüche zu Grunde. Der Weiterbeschäftigungsantrag sei nicht zur Entscheidung angefallen und daher nicht zu bewerten. Den überschießenden Vergleichswert bewertete das Arbeitsgericht mit zwei Monatsgehältern, eines für die Freistellungsvereinbarung, eines für die Einigung bezüglich der Zeugnisse. Wegen der Einzelheiten wird auf den Teilabhilfebeschluss vom 17.03.2022 Bezug genommen.

7

Das Landesarbeitsgericht gab den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme insgesamt bis zum 10.05.2022. Die Beklagte gab inhaltlich keine Stellungnahme ab. Der Klägervertreter zeigte sich mit der Festsetzung des Wertes für den Bestandsstreit in Höhe von sechs Monatsgehältern zufrieden und nahm die Beschwerde daher in Höhe von 31.453,95 (drei Bruttomonatsgehälter) zurück. Im Übrigen hält er die Beschwerde aufrecht. Wegen der weiteren Begründung wird auf den Schriftsatz vom 09.05.2022 verwiesen.

B.

8

I. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 68 Abs. 1 GKG, denn sie richtet sich gegen einen Beschluss, durch den der Wert für die Gerichtsgebühr gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist. Dies gilt auch für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts (LAG Nürnberg 28.05.2020 - 2 Ta 76/20 juris; 24.02.2016 - 4 Ta 16/16 juris mwN). Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,- €. Die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG. Der Klägervertreter kann aus eigenem Recht Beschwerde einlegen, § 32 Abs. 2 RVG.

9

II. Die Beschwerde ist zum Teil begründet. Der Weiterbeschäftigungsanspruch war beim Verfahrenswert zu berücksichtigen. Dies hatte zur Folge, dass die Einigung auf die Freistellung im überschießenden Vergleichswert nicht mehr zu berücksichtigen war. Die entsprechende Herabsetzung des überschießenden Vergleichswerts konnte von Amts wegen erfolgen (§ 63 Abs. 3 Nr. 2 GKG) ebenso die Erhöhung des Wertes des Bestandsstreits um fünf Tage. Im Einzelnen gilt folgendes:

10

1. Die seit 01.01.2020 für Streitwertbeschwerden allein zuständige Kammer 2 des Landesarbeitsgerichts Nürnberg folgt grundsätzlich den Vorschlägen der auf Ebene der Landesarbeitsgerichte eingerichteten Streitwertkommission. Diese sind im jeweils aktuellen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit niedergelegt (derzeitige Fassung vom 09.02.2018, NZA 2018, 498). Der Streitwertkatalog entfaltet zwar keine Bindungswirkung. Er stellt aber aus Sicht des erkennenden Gerichts eine ausgewogene mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Orientierung für die Arbeitsgerichte dar.

11

2. Der Streitwert für das Verfahren war auf 89.218,52 € festzusetzen.

12

a. Der Wert des Bestandsstreits beträgt dabei 64.655,34 € (= Wert für sechs Monate und fünf Tage).

13

aa. Nach Ziff. I Nr. 20 iVm 21.3 Streitwertkatalog wird - wenn mehrere Kündigungen streitgegenständlich sind - die erste Kündigung mit der Vergütung für ein Vierteljahr bewertet, es sei denn, unter Auslegung des Klageantrags und der Klagebegründung ist nur der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von unter drei Monaten im Streit (vgl. § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG). Die erste Kündigung ist stets die Kündigung mit dem frühesten Beendigungszeitpunkt, auch wenn sie später ausgesprochen und später angegriffen wird. Für die Folgekündigungen ist jeweils die Entgeltdifferenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten, maximal die Vergütung für ein Vierteljahr anzusetzen. Nach Ziff. I Nr. 21.1 Streitwertkatalog ist eine außerordentliche Kündigung, die hilfsweise als ordentliche erklärt wird (einschließlich Umdeutung nach § 140 BGB), höchstens mit der Vergütung für ein Vierteljahr zu bewerten, unabhängig davon, ob sie in einem oder mehreren Schreiben erklärt werden. In diesem Falle handelt es sich nämlich wirtschaftlich um eine Einheit, auch der Streitgegenstand ist letztlich der gleiche, da die ausgesprochenen Kündigungen von dem Kündigenden ebenfalls als eine Einheit angesehen werden (GMP Germelmann/Künzl, ArbGG, 9. Aufl., § 12 ArbGG, Rn 109). Deshalb ist auch der Streitwert nicht über die Grenze des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG festzusetzen.

14

bb. In Anwendung dieser Grundsätze folgt daraus: Die erste Kündigung ist die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 25.11.2020. Die zweite Kündigung ist die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 17.12.2020, die dritte Kündigung ist die ordentliche Kündigung vom 10.09.2020, die das Arbeitsverhältnis zum 28.02.2021 beenden sollte. Zwar ist jede Kündigung zunächst grundsätzlich mit einem Vierteljahreseinkommen zu bewerten. Wegen wirtschaftlicher Identität ist für die Folgekündigungen jedoch nur die zwischen den Beendigungszeitpunkten liegende Entgeltdifferenz maßgebend. Damit ist streitwertmäßig der Zeitraum vom 26.11.2020 bis einschließlich 31.05.2021 zu bewerten. Das sind sechs Monate und fünf Tage (62.907,90 € + 1747,44 €).

15

b. Der Weiterbeschäftigungsantrag war mit einem Monatsgehalt zu bewerten (= 10.484,65 €).

16

aa. Nach ständiger Rechtsprechung des LAG Nürnberg (z.B. 19.03.2020 - 2 Ta 15/20 - juris; 04.08.2020 - 2 Ta 84/20 juris; 08.07.2016 - 4 Ta 78/16) und anderer Landesarbeitsgerichte ist der Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung streitwerterhöhend nur dann gemäß § 45 Abs. 4 iVm Abs. 1 Satz 2 GKG zu berücksichtigen, wenn über ihn entschieden worden ist, wenn der Antrag in einem Vergleich sachlich mitgeregelt wird und dieser eine Regelung über ihn enthält oder wenn der Antrag ausdrücklich als unbedingter Hauptantrag gestellt worden ist (vgl. BAG 13.08.2014 - 2 AZR 871/12 Rn 4, juris; 30.08.2011 - 2 AZR 668/11, juris; LAG Niedersachsen 24.01.2020 - 8 Ta 13/20 Rn 7 mit zahlreichen Nachweisen, juris). Dies deckt sich auch mit Ziff. I Nr. 18 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit. Im Zweifel ist der Weiterbeschäftigungsantrag im wohlverstandenen Kosteninteresse der Partei, dem der Rechtsanwalt verpflichtet ist, als Hilfsantrag auszulegen (LAG Nürnberg a.a.O.; LAG Niedersachsen 24.01.2020 - 8 Ta 13/20). Dass sich die Parteien auch über die Bedingungen der Weiterbeschäftigung gestritten haben mögen, ändert hieran nichts.

17

bb. Im vorliegenden Fall war der Weiterbeschäftigungsantrag mit einem Monatsgehalt zu bewerten.

18

Zwar ist über ihn keine Entscheidung gefallen, da das Verfahren durch Vergleich endete. Der Weiterbeschäftigungsantrag fiel wertmäßig aber gem. § 45 Abs. 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 2 GKG an. Denn ihn betreffend haben die Parteien im Vergleich eine Vereinbarung getroffen, die mit einer gerichtlichen Entscheidung im Rahmen des § 45 Abs. 1 Satz 2 GKG vergleichbar war (vgl. BAG v. 13.08.2014 - 2 AZR 871/12). Dies ist dann der Fall, wenn ein über den Entlassungstermin der angegriffenen Kündigung hinausgehender Bestand des Arbeitsverhältnisses verabredet wurde und der vereinbarte spätere Beendigungszeitpunkt bei Vergleichsabschluss bzw. Ablauf der Widerrufsfrist noch nicht verstrichen ist (LAG Nürnberg 04.08.2020 a.a.O. mwN). Beides ist vorliegend der Fall. Die Parteien einigten sich am 23.02.2022 auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30.06.2022.

19

c. Die Zahlungsansprüche waren mit den jeweils eingeklagten Summen zu berücksichtigen, insgesamt also mit 14.078,53 €.

20

3. Der überschießende Vergleichswert war mit 10.484,64 € zu bewerten.

21

Eine Einigungsgebühr für die anwaltliche Tätigkeit fällt gem. Nr. 1000 VV RVG (Anlage 1 zu § 2 Abs. 2 RVG) für die Mitwirkung beim Abschluss eines Vertrages an, durch den der Streit oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis oder einen Rechtsanspruch beseitigt wird. Dem tragen die Regelungen für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts in Ziffer I Nr. 25.1 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit Rechnung, wonach ein Vergleichsmehrwert nur festzusetzen ist, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Dabei muss gerade über die Frage eines Anspruchs oder Rechts in Bezug auf die jeweilige Regelung zwischen den Parteien Streit und/oder Ungewissheit bestanden haben; keine Werterhöhung tritt ein, wenn es sich lediglich um eine Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits handelt. Abzustellen ist auf die Umstände zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses.

22

a. Die Einigung auf die Freistellung war hinsichtlich des Vergleichsmehrwerts nicht gesondert zu berücksichtigen.

23

Nach Ziff. I Nr. 25.1.4 Streitwertkatalog wird die Freistellungsvereinbarung mit bis zu 1 Monatsvergütung (unter Anrechnung des Werts einer Beschäftigungs- oder Weiterbeschäftigungsklage) bewertet, wenn eine Partei sich eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt hat. Die Freistellung wird nur zukunftsbezogen ab dem Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses berücksichtigt, etwaige Zeiten einer Freistellung zuvor spielen keine Rolle. Der Weiterbeschäftigungsanspruch ist sozusagen das Spiegelbild der Freistellung. Er ist hinsichtlich Verfahrenswert und Vergleichswert mit einem Monatsgehalt bewertet worden. Im Übrigen bezog sich die Freistellungsvereinbarung nur auf den Zeitraum zwischen Vergleichsabschluss am 23.02.2022 und dem vereinbarten Ende am 30.06.2022.

24

b. Eine Regelung über das Nichtaufrechterhalten von Vorwürfen, bei denen es sich um die Kündigungsgründe handelt, betrifft die streitgegenständliche Kündigung selbst und ist damit von der Festsetzung des Verfahrenswertes mitumfasst (LAG Schleswig-Holstein 28.02.2018 - 1 Ta 5/18 - Rn 13 juris; LAG Rheinland-Pfalz 27.07.2011 - 1 Ta 134/11 - Rn. 21 - juris). Die Regelung ist die Kehrseite der Regelung in Ziffer 1 des Vergleichs, wonach das Arbeitsverhältnis der Parteien aus betriebsbedingten Gründen endet.

25

c. Die Einigung auf die Erteilung eines sehr guten Zwischen- und eines entsprechenden Endzeugnisses ist zu Recht insgesamt mit einem Monatsgehalt (= 10.484,65 €) bewertet worden. Typischerweise wird das Merkmal der „Ungewissheit“ - insbesondere bei Vereinbarung eines Arbeitszeugnisses mit inhaltlichen Festlegungen zum Leistungs- und Führungsverhalten - in einem Rechtsstreit über eine auf Verhaltens- oder Leistungsmängel gestützte Kündigung gegeben sein; dies ist zusätzlich mit einem Monatsgehalt zu

bewerten (vgl. Ziff. I. Nr. 25.1.3 iVm I. Nr. 29.2 Streitwertkatalog). Dass sich die Parteien auf die Erteilung eines Zwischen- und eines Endzeugnisses zum Ende des Arbeitsverhältnisses geeinigt haben, führt grundsätzlich nicht zu einer Erhöhung des Vergleichswertes (vgl. Ziff. I. Nr. 29.3 Streitwertkatalog). Dies gilt im vorliegenden Fall insbesondere schon deshalb, weil das Endzeugnis entsprechend dem Zwischenzeugnis zu erteilen ist, die Beklagte also inhaltlich nicht vom Zwischenzeugnis abweichen darf. Dass sich die Beklagte eines Rechts auf Abweichung berühmt hätte, ist angesichts dessen, dass der Kläger seit Ende 2020 ohnehin keine Arbeitsleistung erbracht hat, nicht ersichtlich.

C.

26

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

27

Für eine Kostenentscheidung bestand kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist.