

3 Ta 410/17
30 Ca 12115/16
(ArbG München)



Landesarbeitsgericht München

BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Beschwerdeführer -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwältin B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Beschwerdegegnerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat das Landesarbeitsgericht München durch die Vorsitzende der Kammer 3, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers, ohne mündliche Verhandlung am 7. Februar 2018

für Recht erkannt:

1. Auf die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 30.10.2017 – 30 Ca 12115/16 – abgeändert und der Streitwert für das Verfahren auf 45.437,40 € festgesetzt.
2. Diese Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei.

Gründe:

I.

Das Arbeitsgericht München hat durch Urteil vom 19.10.2017 – 30 Ca 12115/16 – festgestellt, dass die Zuweisung des Klägers auf die Stelle „Lead OPM für E.“ durch das Schreiben der Beklagten vom 20.10.2016 ab dem 24.10.2016 unwirksam ist, und den Rechtsmittelstreitwert gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG in Höhe eines durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts von 15.145,80 € festgesetzt.

Mit Schriftsatz vom 26.10.2017 hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers beantragt, den Wert der anwaltlichen Tätigkeit festzusetzen. Nach dem Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit vom 05.04.2016, I. Nr. 14, sei für eine Versetzung ein Wert von in der Regel einer Monatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt, abhängig vom Grad der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die klagende Partei, angemessen. Der Kläger wäre durch die streitgegenständliche Versetzung unerträglich belastet worden. Er wäre um zwei Hierarchieebenen degradiert und hätte an einen ihm vorher unterstellten Mitarbeiter berichten müssen. Er hätte seine disziplinarische Führung von ca.

130 Mitarbeitern verloren. Während er vorher finanzielle Verantwortung für Verträge von bis zu 180 Mio. € innegehabt hätte, hätte er nach der Versetzung den kleinen Teilbereich des Account E. mit einem Umfang von ca. 4 bis 6 Mio. € verantworten sollen, was einer Reduzierung der finanziellen Verantwortung um 97 % entspräche. Die streitgegenständliche Versetzung sei daher genauso einschneidend gewesen wie die vorangegangene, für rechtsunwirksam erklärte Änderungskündigung. Der Klageantrag sei daher wie der Änderungskündigungsschutzantrag mit drei Monatsgehältern zu bewerten.

Durch Beschluss vom 30.10.2017 hat das Arbeitsgericht München den Streitwert des Verfahrens gemäß § 33 RVG in Höhe zweier Bruttomonatsgehältern auf 30.291,60 € festgesetzt. Zwar sei grundsätzlich der Wert einer Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Versetzung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zu bemessen. Bei besonders schwerwiegenden Belastungen für den Arbeitnehmer könne in Abweichung von diesem Grundsatz der Gegenstandswert im Anschluss an die Entscheidung des LAG Hessen, Beschluss vom 22.07.2013 – 1 Ta 250/13 – auch auf zwei Bruttomonatsgehälter erhöht werden. Daher sei es angemessen, aber auch ausreichend, im vorliegenden Fall zwei Bruttomonatsgehälter für die Bemessung des anwaltlichen Gebührenstreitwerts zu berücksichtigen. Zum einen stelle die Versetzung für den Kläger angesichts der mit der Versetzung verbundenen Entziehung der Mitarbeiterverantwortung – vorher rund 130 Mitarbeiter – eine besondere Belastung dar. Andererseits sei zu berücksichtigen, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Vergleich zu einer Änderungskündigung nicht in Frage stehe. Dem Beschluss war eine Rechtsmittelbelehrung nach § 33 Abs. 3 RVG beigelegt.

Gegen diesen, ihr am 09.11.2017 zugestellten Beschluss hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers am 17.11.2017 Beschwerde beim Arbeitsgericht München eingelegt und beantragt, den Beschluss vom 30.10.2017 dahingehend abzuändern, dass der Streitwert des Verfahrens auf 45.137,40 € festgesetzt werde. Der seitens des Arbeitsgerichts zugrunde gelegte Beschluss des LAG Hessen vom 22.07.2013 – 1 Ta 250/13 – sei durch den Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Fassung vom 05.04.2016 überholt. Der Streitwertkatalog sehe sowohl für eine Änderungskündigung als auch für eine Versetzung einen Streitwert in Höhe einer Monatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt, abhängig vom Grad der Vertragsänderung bzw. der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die Klagepartei vor. Das LAG Hessen verkenne, dass

der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt ihrer Berechtigung annehmen könne, womit der rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gesichert sei. Für die Belastungen des Klägers durch die streitgegenständliche Versetzung hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers ihre Ausführungen aus dem Schriftsatz vom 26.10.2017 wiederholt.

Das Arbeitsgericht München hat durch Beschluss vom 28.11.2017 – 30 Ca 12115/16 – der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht München zur Entscheidung vorgelegt. Seine bisherige Rechtsmeinung werde im Hinblick auf die mit Fundstelle untermauerte Begründung im Beschluss vom 30.10.2017 aufrechterhalten. Im Gegensatz zur Änderungskündigung stehe bei der Versetzung der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht in Frage. Die unterschiedliche Wertigkeit der beiden Instrumentarien zeige sich deutlich im Hinblick auf deren Verhältnismäßigkeit. Die Änderungskündigung erweise sich nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. nur Urteil vom 22.09.2016 – 2 AZR 509/15 –) wegen der mit ihr verbundenen Bestandsgefährdung immer dann als unverhältnismäßig, wenn die erstrebte Änderung der Beschäftigungsbedingungen bereits durch Ausübung des Weisungsrechtes des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO möglich sei.

Mit gerichtlichem Schreiben vom 19.01.2018 hat das Landesarbeitsgericht München auf seine Absicht hingewiesen, den Streitwert des Verfahrens gemäß §§ 63 Abs. 2, 68 GKG, 32 Abs. 2 RVG auf 45.437,40 € festzusetzen und den Parteien sowie ihren Prozessbevollmächtigten Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 05.02.2018 gegeben. Eine Stellungnahme ist nicht erfolgt.

II.

Die gemäß § 68 Abs. 1 Satz 1 GKG i.V.m. § 33 Abs. 2 S. 1 RVG statthafte Beschwerde ist zulässig und begründet.

1. Die Beschwerde ist gemäß § 68 Abs. 1 Satz 1 GKG statthaft. Sie richtet sich nicht gegen eine Wertfestsetzung für die Rechtsanwaltsgebühren gemäß § 33 Abs. 1 RVG, für die die Beschwerde nach § 33 Abs. 3 RVG statthaft wäre. Das besondere Streitwertfest-

setzungsverfahren nach § 33 RVG steht ausschließlich dann zur Verfügung, wenn sich die Gebühren für die anwaltliche Tätigkeit in einem gerichtlichen Verfahren nicht nach dem für die Gerichtsgebühren maßgebenden Wert richten oder es an einem derartigen Wert fehlt. Vom Fehlen eines für die Gerichtsgebühren maßgebenden Wertes im Sinne dieser Bestimmung kann nur ausgegangen werden, wenn die Verfahrensnormen keine Gebührenerhebung vorsehen. Das ist hier nicht der Fall. Bei einem durch Urteil des Arbeitsgerichts beendeten Verfahren fallen Gebühren und Auslagen nach dem GKG an, §§ 1 Abs. 2 Nr. 4, 3 Abs. 2, 9 Abs. 2 Nr. 1 GKG und Teil 8 der Anlage 1 zu § 3 Abs. 2 GKG. Auch geht die auftragsgemäße Tätigkeit der Prozessbevollmächtigten des Klägers nicht über die im gerichtlichen Verfahren entfaltete Tätigkeit hinaus (vgl. zu diesem Anwendungsbereich des § 33 RVG Müller in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Aufl. 2016, § 33 RVG, Rn. 14).

Im vorliegenden Fall kommt deshalb § 32 RVG zur Anwendung. Nach § 32 Abs. 1 RVG ist die gerichtliche Gebührenfestsetzung auch für die Gebühren des Rechtsanwalts maßgebend, wenn der für die Gerichtsgebühren maßgebende Wert gerichtlich festgesetzt wird. Der Rechtsanwalt kann aus eigenem Recht die Festsetzung des Gebührenwerts beantragen und das Rechtsmittel der Beschwerde einlegen, § 32 Abs. 2 S. 1 RVG.

2. Die Beschwerde ist zulässig.

Die Beschwerde ist fristgerecht erfolgt, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG. Gemäß § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG kann eine Beschwerde innerhalb der Frist des § 63 Abs. 2 Satz 2 GKG eingelegt werden, also innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat. Das ist hier der Fall, nachdem das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 19.10.2017 der Prozessbevollmächtigten des Klägers erst am 30.10.2017 zugestellt worden ist. Auf die fehlerhafte Rechtsmittelbelehrung des Arbeitsgerichts gemäß § 33 Abs. 3 RVG und die daran anknüpfende Jahresfrist für die Einlegung der Beschwerde gemäß § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG kommt es nicht an.

Die erforderliche Beschwer nach § 68 Abs. 1 Satz 1 GKG ist gegeben. Der Wert des Beschwerdegegenstands übersteigt 200,00 EURO, weil die einfache Gebührendifferenz zwi-

schen dem festgesetzten und dem begehrten Gebührenstreitwert nach der Anlage 2 zum RVG 150,00 EURO beträgt.

Schließlich ist die Beschwerde formgerecht im Sinne des § 68 Abs. 1 Satz 5 GKG i.V.m. § 66 Abs. 5 Satz 1 1. HS GKG eingelegt worden.

3. Die Beschwerde ist auch begründet. Das Arbeitsgericht hat das ihm nach § 48 Abs. 1 GKG i. V. m. § 3 ZPO zustehende Ermessen fehlerhaft gebraucht.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts München ist die Feststellung des Gegenstandswerts eine Ermessensentscheidung, an die das Beschwerdegericht gebunden ist, solange keine neuen Tatsachen zu beurteilen sind und das Arbeitsgericht von dem ihm eingeräumten Ermessen nicht fehlerhaft oder missbräuchlich Gebrauch macht (vgl. etwa LAG München, Beschluss vom 01.09.2010 – 2 Ta 308/10 –, nicht veröffentlicht; vom 22.11.2010 – 4 Ta 31/10 – BeckRS 2010, 76064; vom 21.11.1985 – 6 Ta 150/85 –, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 50; LAG München, Beschluss vom 23.06.2015 – 3 Ta 170/15 – BeckRS 2015, 71071; ebenso LAG Nürnberg, Beschluss vom 22.05.2014 – 3 Ta 51/14 – nicht veröffentlicht, unter Wiedergabe seiner entsprechenden Entscheidungen; vgl. aber Beschluss vom 27.07.2006 – 4 Ta 100/06 – BeckRS 2006, 30806368 m. w. Nach.). Das Landesarbeitsgericht hat als Beschwerdegericht also nur zu prüfen, ob das Arbeitsgericht sein Ermessen überhaupt ausgeübt und dabei die gesetzlichen Grenzen eingehalten hat, ohne dass es eine eigene, hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat.

b) Bei Berücksichtigung dieses Prüfungsmaßstabes war die Bewertung des Arbeitsgerichts nicht ohne Ermessensfehler.

aa) Die Bewertung eines Antrags auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Versetzung erfolgt nach § 48 Abs. 1 GKG i.V.m. § 3 ZPO. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit (vgl. BAG, Urteil vom 10.08.1989 – 6 AZR 776/87 – BeckRS 1989, 05836; ausführlich auch LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.09.2009 – 5 Ta 87/09 – BeckRS 2009, 72961), für deren Wertermittlung keine Sonderregelungen nach §§ 39 ff. GKG bestehen (vgl. Zöllner/Vollkommer/Herget, ZPO, 32. Aufl. 2018, § 2 Rn. 3).

bb) Nach § 3 1. HS ZPO ist das objektiv zu ermittelnde wirtschaftliche Interesse des Klägers am Klagebegehren für die Streitwertfestsetzung entscheidend. Der Grund dafür ist, dass der Angreifer den Streitgegenstand bestimmt, der gleich demjenigen ist, was die Partei begehrt und mit ihrem Angriff erreichen will. Diesen Streitgegenstand legen Klageantrag und Klagebegründung fest (vgl. Zöller/Vollkommer/Herget, a.a.O., § 3 Rn. 2; Musielak/Voit/Heinrich, 14. Aufl. 2017, ZPO, § 3, Rn. 6).

Hiermit übereinstimmend wird das Interesse eines Klägers an der Feststellung der Unwirksamkeit einer Versetzung in der Rechtsprechung überwiegend abhängig vom Grad der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die klagende Partei bewertet und in der Regel mit einer Monatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt festgesetzt (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 10.07.2015 – 11 Ta 33/15 – BeckRS 2015, 72709; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.09.2009 – 5 Ta 87/09 – BeckRS 2009, 72961; LAG Berlin, Beschluss vom 02.11.2005 – 17 Ta (Kost) 6017/05 – BeckRS 2011, 66265; LAG Bremen, Beschluss vom 31.08.1988 – 4 Ta 41/88 – BeckRS 1988 30457127; I Nr. 14 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit vom 05.04.2016). Diese Auffassung wird ebenfalls mehrheitlich in der Literatur vertreten (vgl. GK-ArbGG/Schleusener, § 12 Rn. 323; Meier/Becker, Streitwerte im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2016, Rn. 152; Schäder/Weber, Praxiskommentar zum Streitwertkatalog Arbeitsrecht, 2015, Rn. 210; Schwab/Weth, 5. Aufl. 2017, § 12 ArbGG, Rn. 250; Tschöpe/Ziemann/Altenburg-Ziemann, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht 2012 Teil 1 A Rn. 71 ff.). Maßgebend für diese Bewertung ist das wirtschaftliche Interesse der klagenden Partei an dem Bestand/Fortbestand der streitbefangenen Arbeitsbedingungen. Dieses Interesse kann wegen der gesetzlichen Wertung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG, wonach der Streitwert für das Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überhaupt auf ein Vierteljahresentgelt begrenzt ist, nicht höher als drei Bruttomonatsvergütungen sein (vgl. Ziemann, a.a.O., Rn. 72 und 73; a.A. – ohne Begrenzung LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.09.2009 – 5 Ta 87/09 – BeckRS 2009, 72961, weil § 42 Abs. 2 GKG weder direkt noch analog Anwendung fände).

Die Auffassung, wonach auch bei Vorliegen besonders schwerwiegender Belastungen für den Arbeitnehmer der Streitwert auf zwei Bruttogehälter zu begrenzen sei (vgl. LAG Hessen, Beschluss vom 22.07.2013 – 7 Ta 250/13 – BeckRS 2013, 72670; LAG Hamburg,

Beschluss vom 21.05.2014 – 6 Ta 13/14 – NZA-RR 2014, 611) vermag nicht zu überzeugen. Diese Begrenzung soll sich daraus rechtfertigen, dass bei Klagen gegen Maßnahmen des Direktionsrechts anders als bei Änderungskündigungen der rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht in Frage steht. Diese Auffassung übersieht zum einen, dass eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen angenommen werden kann (§ 2 KSchG) und es in diesem Fall ebenfalls nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt. Zum anderen können objektiv besonders schwerwiegende Belastungen vorliegen, die einer „kalten Kündigung“ gleichkommen (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 10.07.2015 – 11 Ta 33/15 – BeckRS 2015, 72709, Rn. 2). Damit liegen im Wesentlichen gleiche Tatbestände vor, deren Ungleichbehandlung nach Art. 3 GG zu unterlassen ist. Im Streitwertrecht ist deshalb die Gleichstellung der Klage auf Feststellung des Bestands/Fortbestands bestimmter Arbeitsbedingungen mit der Änderungsschutzklage, die nach dem aktuellen Streitwertkatalog (Ziff. I 4) ebenfalls mit einer Monatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt je nach dem Grad der Vertragsänderung bewertet wird, geboten. Mit beiden Klagen verfolgt die klagende Partei das gleiche wirtschaftliche Interesse, da es für sie in beiden Fällen um den Bestand bzw. Fortbestand der bisherigen, für sie günstigeren Arbeitsbedingungen geht (vgl. Ziemann, a.a.O., Rn. 73). Soweit das Arbeitsgericht ergänzend auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verweist, nach der die Änderungskündigung immer dann wegen der mit ihr verbundenen Bestandsgefährdung als unverhältnismäßig anzusehen ist, wenn die erstrebte Änderung der Beschäftigungsbedingungen bereits durch Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO möglich ist, kann es darauf wegen des Maßstabes des § 3 ZPO nicht ankommen. Das wirtschaftliche Interesse der klagenden Partei bestimmt sich nicht nach dem rechtlichen Verhältnis von Änderungskündigung und Direktionsrecht.

cc) Danach hat das Arbeitsgericht sein Ermessen unterschritten, indem es den Streitwert des Antrags auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Versetzung auf zwei Bruttomonatsgehälter begrenzt sah. Des Weiteren hat das Arbeitsgericht nicht alle seitens des Klägers als besonders belastend angeführte Umstände in seine Ermessensentscheidung einbezogen, nämlich die Umstände der Degradierung um zwei Hierarchieebenen und des Verlustes der finanziellen Verantwortung für Verträge von bis zu 180 Mio. Euro auf ca. 7 bis 6 Mio. Euro, was einer Reduzierung der finanziellen Verantwortung um 97 % ent-

- 9 -

spricht. Da das Arbeitsgericht zwei Bruttomonatsgehälter als angemessen im Hinblick auf den Umstand gewertet hat, dass dem Kläger durch die Versetzung die Mitarbeiterverantwortung von vorher rund 130 Mitarbeitern entzogen worden sei, rechtfertigt sich ein weiteres Bruttomonatsgehalt im Hinblick auf diese weiteren, vom Arbeitsgericht bislang nicht berücksichtigten Umstände.

Nach allem war der Gerichtsgebührenwert auf 3 Bruttomonatsvergütungen des Klägers in Höhe von insgesamt 45.437,40 € festzusetzen.

III.

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch die Vorsitzende allein ergehen, § 78 S. 3 ArbGG.

Für eine Kostenentscheidung bestand kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und keine Kostenerstattung stattfindet, § 68 Abs. 3 GKG.

IV.

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben, § 68 Abs. 1 Satz 5 i.V.m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG.

Rechtsmittelbelehrung:

Dieser Beschluss ist unanfechtbar.

Dr. Eulers