

6 Ta 2/04

10 Ca 1647/03 S

(Würzburg)



LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

BESCHLUSS

in dem Rechtsstreit

A...

- ... -

Prozessbevollmächtigter und Beschwerdegegner:

...

g e g e n

Firma B...

- ... -

Prozessbevollmächtigte:

...

wegen: Feststellung

hier: Streitwertbeschwerde

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **V e t t e r** ohne mündliche Verhandlung

für Recht erkannt:

1. Die sofortige Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Schweinfurt, vom 27.10.2003 in der Fassung des Nichtabhilfebeschlusses vom 11.12.2003 wird zurückgewiesen, soweit der Verfahrensstreitwert betroffen ist.

2. Hinsichtlich des Vergleichswertes wird der Beschluss abgeändert. Der Vergleichswert wird auf insgesamt (unter Einschluss des Verfahrensstreitwertes) EUR 23.950,-- festgesetzt.

Gründe:

1. Gegen die Festsetzung des Verfahrensstreitwertes bestehen keine Bedenken. Das Arbeitsgericht hat zu Recht den Wertrahmen des § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG hinsichtlich des Feststellungsantrags bezüglich der Kündigung ausgeschöpft.
 - a. Das Arbeitsverhältnis bestand nach dem Vorbringen der Parteien seit 1990. Insoweit ist eine weitgehende Verfestigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten, die es bei einem typisierenden, regelgebundenen Maßstab rechtfertigt, den Wertrahmen des § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG in vollem Umfang auszuschöpfen (vgl. BAG vom 30.11.1984, 2 AZN 572/82, EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 36; umfassende Erläuterungen bei KR-Friedrich, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2001, § 4 KSchG Rn. 277 ff.).

 - b. Die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis bereits vorher – ohne Zustimmung des Integrationsamtes – gekündigt war und dass diese Kündigung in einem anderen Verfahren angegriffen war, rechtfertigt es nicht, diesen Wert zu verringern. Vorliegend ist nicht zu entscheiden, ob es im Sinne einer gegenüber der Rechtschutzversicherung bestehenden Obliegenheit zur Kostenminimierung gerechtfertigt war, den Weg des Angriffs über ein getrenntes Verfahren zu wählen. Entscheidend ist, dass der Kläger die Kündigungen in zwei getrennten Verfahren angegriffen hat. In einem solchen Fall ist jedes Verfahren für sich zu betrachten. Dies rechtfertigt sich schon daraus, dass § 12 Abs. 7 ArbGG für jedes Verfahren getrennt zur Anwendung kommt, weil sich die Vorschrift auf jede Rechtsstreitigkeit über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses ohne Rücksicht auf etwaige andere Rechtsstreitigkeiten bezieht. Mit Recht führt zudem die 4. Kammer des LAG Nürnberg im Beschluss vom 23.06.1987 aus (Az. 4 Ta 10/87, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 71), dass eigentlich der Wert der ersten Kündigung geringer angesetzt werden müsste, weil auch bei

einer positiven Entscheidung über diese Klage das Bestehen des Arbeitsverhältnisses nur für einen geringeren Zeitraum – nämlich bis zum eventuellen Wirksamwerden der zweiten Kündigung – festgestellt wäre. Zwar erfasst die Wertbegrenzung des § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG Kündigungen, die im selben Verfahren angegriffen sind. Wählt der Arbeitnehmer allerdings den Weg mehrerer Verfahren, nimmt er diese Grenze bewusst nicht in Anspruch. Darüber hinaus erscheint es auch aus Praktikabilitätsgesichtspunkten gerechtfertigt, bei mehreren Verfahren getrennte Wertberechnungen anzustellen. Ansonsten müsste das Gericht solche Verfahren jeweils allein für die Festsetzung von Gerichts- oder Anwaltsgebühren beiziehen, um eine Abwägung vornehmen zu können, welche Bestandsstreitigkeit im Verhältnis zur anderen welchen Wert hat. Auch bestünde die Gefahr widersprechender Entscheidungen bei unterschiedlicher Berücksichtigung der vorhergehenden Kündigungen.

- c. Das Arbeitsgericht durfte also sein Ermessen dahingehend ausüben, dass es bei der Wertfestsetzung auf die Berücksichtigung des vorhergehenden Verfahrens verzichtete. Diese Auffassung wird in Rechtsprechung und Literatur vielfach vertreten (Nachweise vgl. etwa bei Wenzel in GK-ArbGG, § 12 Rn. 138 f.). Dies gilt um so mehr, als die erste Kündigung nach den nicht bestrittenen Angaben des Klägervertreters wieder zurückgenommen worden ist. Es wäre nicht verständlich, würde die Tatsache, dass das Bestehen des Rechtsverhältnisses schon früher im Streit stand, den Wert des späteren Kündigungsschutzverfahrens reduzieren.
2. Abzuändern ist demgegenüber der vom Arbeitsgericht angesetzte überschießende Vergleichswert.
 - a. Die Wertfestsetzung für die im Vergleichswege vereinbarte Freistellung von künftiger Beschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ist in hohem Maß umstritten (vgl. etwa Ennemann in Berscheid/Kunz/Brand, Praxis des Arbeitsrechts, 2. Aufl. 2003, Teil 7 G Rn. 606; Wenzel in GK-ArbGG, § 12 Rn. 176a ff.). Offensichtlich hat das Arbeitsgericht sein Ermessen – was den Gründen allerdings nur ansatzweise zu entnehmen ist - dahingehend ausgeübt, dass es der Einigung über die Freistellung einen erheblichen Wert beigemessen hat – ohne freilich im einzelnen festzustellen, inwieweit über diese Freistellung, über Urlaubsansprüche und Überstundenausgleichsansprüche zwischen den Parteien Streit bestand. Falls dies nicht der Fall gewesen wäre, wäre es angemessen, den Wert – es handelt sich dann lediglich um die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses – überhaupt nicht gesondert anzusetzen (so auch LAG Nürnberg vom 27.11.2003, Az. 9 Ta 154/03, NZA-RR 2004, 261; LAG Köln vom 29.01.2002, 7 Ta 285/01, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 127; Wenzel in Anm. zu LAG Sachsen-Anhalt vom 20.09.1995, 1(3)Ta 93/95, LAGE § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 104).

- b. Andererseits erscheint es als nicht ermessensfehlerhaft, bei einem Streit der Parteien über die dieser Vergleichsziffer zugrunde liegenden Fragen oder zur Vermeidung erkennbarer, bereits zu prognostizierbarer Meinungsverschiedenheiten zumindest ein Klarstellungs- bzw. Titulierungsinteresse festzustellen. In diesem Fall ist allerdings die Wertentscheidung des Gesetzgebers in § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG zu beachten. Im Fall des Antrags auf Verurteilung zur Beschäftigung ist im wesentlichen unstreitig, dass sich dieser – soweit keine besonderen Umstände vorliegen – an der Wertentscheidung des Gesetzgebers in § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG orientiert. Für einen solchen Beschäftigungsanspruch wird allgemein berücksichtigt, dass die Beschäftigungspflicht nur einen Teil der aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten darstellt und dass daher ein geringerer Wert als bei der Bestandsstreitigkeit anzusetzen ist. Bei der Freistellung von der Beschäftigung handelt es sich um den korrespondierenden, entgegengesetzten Akt zur Beschäftigung. Es erscheint als zwingend, diese Freistellung von der Beschäftigungspflicht nicht anders zu bewerten als die Beschäftigungspflicht selbst. Aus diesem Grund ist der Wert der Freistellungsvereinbarung – wenn nicht besondere Umstände vorliegen – seiner Höhe nach auf den Wert des entsprechenden Beschäftigungsanspruches beschränkt (so auch Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2004, § 12 ArbGG Rn. 28).
- c. Den Wert des Beschäftigungsanspruches setzt das Beschwerdegericht aber regelmäßig auf ein Bruttomonatsgehalt fest (umfangreiche Nachweise zur Rechtsprechung vgl. Wenzel in GK-ArbGG, § 12 Rn. 127a; Ennemann in Berscheid/Kunz/Brand, a.a.O., Teil 7 G Rn. 557 f.; ähnlich Koch in Erfurter Kommentar, a.a.O., § 12 ArbGG Rn. 17; Kalb in Hennsler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, § 12 ArbGG Rn. 26). Das Ermessen des Arbeitsgerichts ist nach alledem – soweit keine besonderen Umstände vorliegen – für eine im Vergleichswege vereinbarte Freistellung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auf eine Wertfestsetzung zwischen nichterhöhend und – soweit keine besonderen Umstände vorliegen - einem Bruttomonatsgehalt beschränkt. Die Parteien haben besondere Umstände nicht behauptet, so dass vorliegend die Begrenzung zu beachten ist.
- d. Der Vergleichswert setzt sich daher aus dem Streitwert sowie aus dem Betrag von € 7.650,- für die Freistellungsvereinbarung und aus dem vom Beschwerdeführer nicht in Frage gestellten Betrag von € 1.000,- für die Übernahme des Leasing-Vertrages zusammen. Da das Arbeitsgericht sein Ermessen insoweit überschritten hat, ist der Vergleichswert abzuändern und auf den Wert von € 23.950,- zu begrenzen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§ 25 Abs. 3 Halbsatz 1 i.V.m. § 5 Abs. 2 S. 3 GKG bzw. – soweit der Vergleichswert betroffen ist - § 10 Abs. 3 S. 2 BRAGO, vgl. BAG vom 17.03.2003, 2 AZB 21/02, NZA 2003, 682).

Nürnberg, den 14. Juli 2004

Der Vorsitzende

Vetter

Vorsitzender Richter

am Landesarbeitsgericht