

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

8 Ta 143/13

3 Ca 314/13

(Arbeitsgericht Bayreuth - Kammer Hof -)

Datum: 31.10.2013

Rechtsvorschriften: §§ 63, 68 GKG

Leitsatz:

1. Streitwerterhöhung auf (höchstens) ein Bruttomonatsgehalt, wenn im Vergleich inhaltliche Festlegungen für das Zeugnis mitgeregelt werden.
 2. Erteilung eines Abschlusszeugnisses "auf Formulierungsvorschlag der Klägerin" stellt keine derartige inhaltliche Festlegung dar.
-

Beschluss:

Die Beschwerde des Klägervertreters vom 21.08.2013 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichtes Bayreuth vom 15.08.2013, Az. 3 Ca 314/13, wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Parteien stritten im Wesentlichen um die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen Kündigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses durch die beklagte Arbeitgeberin, die Erteilung eines Zwischen-, hilfsweise eines Endzeugnisses, die Weiterbeschäftigung sowie Auskunft über die in der Zeit vom 01.01.2012 bis 30.04.2013 durch die Klägerin geleisteten Arbeitsstunden sowie um Zahlung entsprechend der Auskunft.

- 2 -

Die Klägerin war seit dem 01.09.2010 bei der Beklagten zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt € 1.550,-- als Lagerarbeiterin tätig. Mit Schreiben vom 26.03.2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.04.2013.

Mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 15.04.2013 erhob die Klägerin Klage gegen die Kündigung (Nummer 1 des Klageantrages) und beantragte des Weiteren die Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses (Nummer 2), die Erteilung eines Zwischenzeugnisses (Nummer 3), hilfsweise die Weiterbeschäftigung (Nummer 5) sowie ein Endzeugnis (Nummer 6) und schließlich Auskunft der Beklagten über die von der Klägerin vom 01.01.2012 bis 30.04.2013 geleisteten Arbeitsstunden sowie Zahlung entsprechend der Auskunft (Nummern 7 und 8).

Das Verfahren endete durch gerichtlich protokollierten Vergleich vom 14.08.2013 (Bl. 47 f d.A.), wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Arbeitgeberkündigung zum 30.04.2013 endete (Nummer 1), die Beklagte sich verpflichtete, für den Monat April 2013 eine ordnungsgemäße Abrechnung zu erstellen und für die Zeit vom 16. bis 30.04.2013 € 480,-- brutto zu zahlen (Nummer 2), die Beklagte eine Abfindung zu zahlen hat (Nummer 3), die Beklagte sich verpflichtete, die Lohnsteuerbescheinigung und die Meldebescheinigung zur Sozialversicherung herauszugeben (Nummer 6), die Beklagte sich verpflichtete, auf Formulierungsvorschlag der Klägerin ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erteilen (Nummer 7) und mit Erfüllung des Vergleiches alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abgegolten und erledigt seien (Nummer 8).

Mit Beschluss vom 15.08.2013 setzte das Arbeitsgericht Bayreuth auf Antrag der Parteivertreter den Wert des Streitgegenstandes für das Verfahren auf € 7.475,-- sowie den überschießenden Vergleichswert auf weitere € 775,-- fest (Bl. 49 d.A.).

Mit Schriftsatz vom 21.08.2013 erhob der Klägerinvertreter hiergegen „sofortige Beschwerde“ (Bl. 52 ff d.A.).

Er ist im Wesentlichen der Auffassung, dass sich der Verfahrenswert in Höhe von € 10.849,-- belaufe und aus drei Bruttomonatsgehältern für die Kündigung, einem halben Bruttomonatsgehalt für das Zwischenzeugnis, einem vollem Bruttomonatsgehalt für das

Endzeugnis, zwei Monatsgehältern für den Weiterbeschäftigungsantrag sowie € 774,-- für die Vergütung von 86 Überstunden á € 9,-- pro Stunde zusammensetze. Ferner hätte ein Vergleichsmehrwert von 2 x € 250,-- für die Arbeitspapiere in Nummer 6 und in Höhe eines weiteren Bruttomonatsgehalts für das in Nummer 7 vereinbarte Abschlusszeugnis mit inhaltlicher Regelung angesetzt werden müssen.

Mit Beschluss vom 27.09.2013 half das Arbeitsgericht der Beschwerde nicht ab und legte sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vor (Bl. 61 f d.A.).

Der Verfahrenswert in Höhe von € 7.475,-- setze sich zusammen aus drei Bruttomonatsgehältern für den Kündigungsschutz- und den allgemeinen Feststellungsantrag, einem Bruttomonatsgehalt für den Weiterbeschäftigungsantrag, insgesamt einem halben Bruttomonatsgehalt für den Antrag auf ein Zwischenzeugnis und den Hilfsantrag auf ein Endzeugnis sowie € 500,-- für den im Wege der Stufenklage geltend gemachten Auskunfts- und Zahlungsantrag; letzterer sei mangels näherer Anhaltspunkte zu schätzen.

In Bezug auf den Vergleich erachtet das Arbeitsgericht die für den Monat April 2013 vereinbarte Vergütungszahlung als wirtschaftlich identisch mit den Folgen des Bestandsrechtsstreits. Der im Vergleich miterledigte Zeugnisanspruch sei bereits im Verfahrenswert mitberücksichtigt. Im Hinblick auf die übrigen im Vergleich mitgeregelten Punkte sei aus dem Titulierungsinteresse der Klägerin heraus ein Vergleichsmehrwert von einem halben Monatsgehalt anzusetzen.

In seiner Stellungnahme vom 09.10.2013 zum Nichtabhilfebeschluss vertritt der Klägerinverteiler die Auffassung, dass es sich bei der Forderung für April 2013 um einen vom Bestandsrechtsstreit unabhängigen Streitgegenstand handele, dessen Ansatz als wirtschaftlich identisch die privilegierte Norm des § 42 GKG unzulässigerweise über ihren Anwendungsbereich hinaus zur Geltung bringe. Die Vergütungsforderung für den Zeitraum April 2013 sei dem Vergleichswert daher hinzuzurechnen. Die Erstellung und Übersendung der Arbeitspapiere in Ziffern 2 und 6 des Vergleiches seien mit einem eigenen Vergleichswert zu bemessen. Zudem komme der Zeugnisregelung in Ziffer 7 des Vergleiches ein Gegenstandswert von einem Bruttomonatsgehalt zu, weil die Parteien eine inhaltliche Regelung getroffen hätten.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den gesamten Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Wenngleich der Klägerinverterter seinen Schriftsatz vom 21.08.2013 als „sofortige Beschwerde“ betitelt, handelt es sich um eine Beschwerde nach § 68 Abs. 1 GKG. Diese ist statthaft (§ 68 Abs. 1 GKG), da sie sich gegen einen Beschluss richtet, durch den der Wert für die Gerichtsgebühren gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist. Dies gilt nach Ansicht der erkennenden Kammer auch im Fall der Beendigung des Rechtsstreites durch Vergleich und insoweit selbst für den Mehrwert des Vergleiches (so auch LAG Nürnberg vom 08.06.2011 - 2 Ta 72/11; vom 29.05.2012 - 6 Ta 1/12 m.w.N. auch zur Gegenansicht).

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt € 200,- (§ 68 Abs. 1 Satz 1 GKG). Die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden (§ 68 Abs. 1 Satz 3 GKG).

2. Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet.

Das Beschwerdegericht bleibt bei der vom Landesarbeitsgericht Nürnberg in ständiger Rechtsprechung vertretenen Auffassung, dass die Ermessensentscheidung des Erstgerichtes zwar auf Ermessensfehler zu überprüfen ist, dass das Beschwerdegericht aber keine eigene, hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat (so schon Beschluss vom 05.06.1986 - 1 Ta 3/85 - LAGE Nr. 53 zu § 12 ArbGG 1979 Streitwert; vom 07.04.1999 - 6 Ta 61/99 - NZA 1999, 840; vom 02.12.2003 - 9 Ta 190/03 - AR-Blattei ES, 160.13, Nr. 255; vom 27.06.2012 - 2 Ta 81/12).

Solche Ermessensfehler sind im vorliegenden Fall nicht ersichtlich.

- a) Das Arbeitsgericht hat zutreffend für den Antrag auf ein Zwischenzeugnis sowie für den Hilfsantrag auf ein Endzeugnis insgesamt einen Verfahrenswert von einem halben Bruttomonatsgehalt in Ansatz gebracht. Zwar unterscheidet der Streitwertkatalog, den eine bundesweite Kommission für die Arbeitsgerichtsbarkeit entwickelt hat (vgl. hierzu Bader/Jörchel, Vereinheitlichung der arbeitsgerichtlichen Streitwerte, NZA 2013, 809 ff), nur noch nach der Art des Arbeitszeugnisses und geht bei einem einfachen Zeugnis von 10 % einer Monatsvergütung aus, bei einem qualifizierten Arbeitszeugnis von einem Monatsgehalt und bei einem Zwischenzeugnis von einer halben Monatsvergütung. Demgegenüber hat die Rechtsprechung bisher überwiegend nach dem Inhalt des beantragten Arbeitszeugnisses differenziert und insbesondere bei einem bloßen Titulierungsinteresse einen geringeren Gegenstandswert angenommen. So wird bislang von der überwiegenden Anzahl der Beschwerdegerichte der Wert eines reinen Erteilungsanspruches, der an sich gar nicht streitig ist, wegen des bloßen Titulierungsinteresses des Arbeitnehmers in der Regel pauschal mit einem Gegenstandswert von € 250,-- bis € 300,-- als angemessen erachtet (LAG Nürnberg vom 13.03.2008 - 6 Ta 57/08; vom 22.10.2009 - 4 Ta 135/09; LAG Köln vom 22.10.2007 - 2 Ta 279/07; LAG Hamm vom 14.07.2007 - 6 Ta 145/07; LAG Hessen vom 09.07.2003 - 15 Ta 123/03, zitiert jeweils nach juris; ErfK/Koch, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage, § 12 ArbGG, Rn. 21).

Richtig hat sich vorliegend das Arbeitsgericht an der aufgezeigten bisherigen Praxis der Beschwerdegerichte orientiert, indem es für den Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses und den Hilfsantrag auf Erteilung eines Endzeugnisses zusammen ein halbes Bruttomonatsgehalt, mithin € 775,-- festgesetzt hat. Das Arbeitsgericht hat sich zweifelsfrei innerhalb seines Ermessensspielraumes bewegt und war insbesondere nicht gehalten, sich an die Vorgaben des erwähnten Streitwertkataloges zu halten; dieser Streitwertkatalog ist für die Gerichte nicht bindend, sondern stellt vielmehr einen Orientierungsfaden dar (LAG Nürnberg vom 21.06.2013 - 7 Ta 41/13, NZA-RR 2013, 549).

- b) Ebenso wenig begegnet es Bedenken, dass das Arbeitsgericht bei der Festsetzung des Gegenstandswertes für den Vergleich der unter Nummer 7 vereinbarten

Pflicht der Beklagten zur Erteilung eines Endzeugnisses auf Formulierungsvorschlag der Klägerin einen über den Ansatz eines Verfahrenswertes von insgesamt einem halben Bruttomonatsgehalt für Zwischenzeugnis und Endzeugnis hinausgehenden Vergleichsmehrwert abgesprochen hat. Zwar kann eine im Vergleich vereinbarte Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses dann eine Streitwerterhöhung auf (höchstens) eine Monatsvergütung rechtfertigen, wenn inhaltliche Festlegungen mit geregelt wurden (Nummer 25.1 des Streitwertkatalogs; LAG Nürnberg vom 01.03.2010 - 4 Ta 171/09, zitiert nach juris). Vorliegend haben sich die Parteien lediglich darauf geeinigt, dass das qualifizierte Zeugnis „auf Formulierungsvorschlag der Klägerin“ zu erteilen sei; insoweit fehlt es an jedweder Konkretisierung des Inhaltes des Zeugnisses, die eine Erhöhung des für Zwischen- und Endzeugnis bereits auf ein halbes Bruttomonatsgehalt festgelegten Verfahrenswertes erforderlich machen würde. Das Arbeitsgericht hat sich somit auch hinsichtlich der fehlenden Ansetzung eines Vergleichsmehrwertes für das Zeugnis im Rahmen seines Ermessens gehalten.

- c) Ebenso entspricht der Ansatz eines Verfahrenswertes von einem Bruttomonatsgehalt für den Weiterbeschäftigungsanspruch der ganz herrschenden Auffassung der Beschwerdegerichte (ErfK/Koch, a.a.O., § 12 Rn. 22; Streitwertkatalog Nr. 13; LAG Nürnberg vom 24.08.1999 - 6 Ta 166/99; LAG München vom 12.12.2006 - 7 Ta 378/06; jeweils zitiert nach juris). Der vom Beschwerdeführer beantragte Ansatz von zwei Bruttomonatsvergütungen kommt nur in Frage, wenn gerade der Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung oder die Berechtigung von - den Arbeitsinhalt bestimmenden - Direktionsrechten streitig sind (ErfK/Koch, a.a.O., § 12 ArbGG, Rn. 22). Hierfür sind vorliegend keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich.
- d) Auch mit dem Ansatz eines geschätzten Wertes von € 500,- für die stufenklageweise geltend gemachten Klageanträge zu 7 und 8 auf Auskunft über geleistete Arbeitsstunden und Zahlung entsprechend der Auskunft hat das Arbeitsgericht den ihm zustehenden Ermessensspielraum nicht verlassen.
- Die Bewertung einer Klage auf Erteilung der Auskunft hat sich nach § 48 Abs. 1 GKG i.V.m. § 3 ZPO insbesondere daran zu orientieren, in welchem Umfang die Durchsetzbarkeit der Ansprüche der klagenden Partei von der Auskunft abhängt

(Tschöpe/Ziemann/Altenburg, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, 2013, Rn. 489 i.V.m. Rn. 146 ff). Vorliegend beschränkt sich die begehrte Auskunft auf den Umfang der von der Klägerin geleisteten Arbeitsstunden, mithin auf einen Gegenstand der eigenen Wahrnehmung der Klägerin. Ein Angewiesensein der Klägerin auf die begehrte Auskunft ist insoweit zumindest nicht besonders ausgeprägt. Der Ansatz eines pauschalen Gegenstandswertes von € 500,--, der sich noch unterhalb der Grenzen eines halben Monatsgehältes bewegt, entspricht der geringen Bedeutung des Auskunftsanspruches. Der Ansatz des Verfahrenswertes von € 500,-- für den Auskunfts- und Zahlungsantrag durch das Arbeitsgericht ist somit nicht zu beanstanden.

- e) Des Weiteren hat das Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend der in Nummer 2 des Vergleiches vereinbarten Pflicht der Beklagten zur Erstellung einer Abrechnung für den Monat April 2013 und zur Zahlung von € 480,-- für die zweite Monatshälfte einen eigenen Vergleichsmehrwert abgesprochen. Zwar ist dies nicht schon aus dem Grund veranlasst, dass die für den Monat April 2013 vereinbarte Abrechnung und Vergütung wirtschaftlich identisch mit den Folgen des Bestandsrechtsstreites wäre. So bezieht sich die in Nummer 2 des Vergleiches geregelte Abrechnungs- und Zahlungspflicht auf einen Zeitraum des noch unstrittig bestehenden Arbeitsverhältnisses, das durch die streitgegenständliche ordentliche Kündigung vom 26.03.2013 erst zum 30.04.2013 gekündigt worden war; insbesondere regelt der Vergleich in Nummer 2 keine von der Wirksamkeit der Kündigung abhängigen Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung.
- Jedoch ist die in Nummer 2 des Vergleiches geregelte Abrechnungs- und Zahlungspflicht wiederum wirtschaftlich identisch mit dem stufenklageweise geltend gemachten Auskunfts- und Zahlungsbegehren gemäß Klageantrag Nummer 7 und Nummer 8, für die zutreffenderweise bereits ein Verfahrenswert von € 500,-- festgesetzt worden war. Ein darüber hinausgehender Mehrwert kommt der auf den Monat April beschränkten Regelung in Nummer 2 des Vergleiches nicht zu.
- f) Schließlich geht der Beschwerdeführer in der Annahme fehl, die Festsetzung des Gegenstandswertes für den Vergleich berücksichtige nicht die in Nummer 6 vereinbarte Herausgabe der Lohnsteuerbescheinigung und der Meldebescheinigung

- 8 -

zur Sozialversicherung, für die jeweils € 250,-- anzusetzen seien. Vielmehr hat das Arbeitsgericht hinsichtlich der übrigen im Vergleich mitgeregelten und nicht für wirtschaftlich identisch befundenen Punkte einen Vergleichsmehrwert in Höhe von einem halben Monatsgehalt, mithin in Höhe von € 775,-- angesetzt. Das Arbeitsgericht hat sich auch insoweit innerhalb seines Ermessensspielraumes bewegt.

Das Arbeitsgericht hat somit in nicht zu beanstandender Weise und zutreffend den Verfahrenswert in Höhe von € 7.475,-- sowie den überschießenden Vergleichsmehrwert in Höhe von € 775,-- festgesetzt.

Die Beschwerde war nach alledem zurückzuweisen.

III.

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden allein ergehen (§ 78 Abs. 3 ArbGG).

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

Rechtsmittelbelehrung:

Dieser Beschluss ist unanfechtbar.

Dr. Hein
Richter am Arbeitsgericht