

LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

2 Ta 89/21

13 Ca 54/21

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 22.09.2021

Rechtsvorschriften: §§ 45, 43 GKG

Inhaltsangabe:

Freistellung und tatsächliche Beschäftigung schließen sich gegenseitig aus und sind daher kostenrechtlich als ein Gegenstand im Sinne von § 45 Abs. 1 Satz 3 GKG zu behandeln. Die Einigung auf eine Freistellung erhöht deshalb den Vergleichswert nicht, wenn bereits ein Weiterbeschäftigungsantrag streitwertmäßig zu berücksichtigen ist (vgl. Ziffer I.25.1.4 Streitwertkatalog).

Beschluss:

1. Auf die Beschwerde der Klägervertreterin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 14.07.2021, Az. 13 Ca 54/21, in der Fassung des Teilabhilfebeschlusses vom 30.08.2021, abgeändert.
2. Der Streitwert für das Verfahren wird auf 10.705,40 € und für den Vergleich auf 12.846,48 € festgesetzt.
3. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

A.

Die Parteien stritten um die Wirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung zum 31.03.2021, einer weiteren Arbeitgeberkündigung zum 30.04.2021 und um Weiterbeschäftigung. Das Monateinkommen der Klägerin betrug 2.141,08 € brutto.

- 2 -

Das Verfahren endete durch gerichtliche Feststellung eines Vergleichs durch Beschluss vom 03.03.2021. Hierin einigten sich die Parteien u.a. auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.09.2021, die Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Beendigungszeitpunkt und die Erteilung eines qualifizierten Zwischen- und eines qualifizierten Zeugnisses zum Beendigungszeitpunkt u.a. mit einer „guten bis sehr guten, Tendenz sehr guten“ Beurteilung. Wegen des genauen Wortlauts des Vergleichs wird auf Blatt 79 ff der Akten verwiesen.

Mit Beschluss vom 14.07.2021 setzte das Arbeitsgericht den Streitwert für das Verfahren auf 7.779,26 € und den überschießenden Vergleichswert im Hinblick auf die Einigung über das Zeugnis auf 2.141,08 € fest.

Auf die Beschwerde der Klägervertreterin vom 20.07.2021 setzte das Arbeitsgericht den Streitwert für das Verfahren mit Teilabhilfebeschluss vom 30.08.2021 (Blatt 97 ff der Akten) auf 8.564,33 € fest und legte das Verfahren dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vor. Weder der Weiterbeschäftigungsantrag noch die Regelung im Vergleich über die Freistellung seien streitwerterhöhend zu berücksichtigen.

Das Landesarbeitsgericht gab den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme bis 15.09.2021.

In ihrer Stellungnahme vom 15.09.2021 hält die Klägerinvertreterin daran fest, dass jedenfalls für den Vergleich sowohl der Weiterbeschäftigungsantrag als auch die Regelung über die Freistellung mit jeweils einem Monatsgehalt zu bewerten sei (Blatt 106 ff der Akten). Die anderen Beteiligten gaben keine Stellungnahme ab.

B.

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. Die Klägerinvertreterin kann aus eigenem Recht Beschwerde einlegen, § 32 Abs. 2 RVG.

II. Die Beschwerde ist zum Teil begründet. Der Weiterbeschäftigungsantrag war bereits beim Verfahrensstreitwert mit einem Monatsgehalt zu berücksichtigen. Die Regelung über die Freistellung erhöhte den Wert des Vergleichs hingegen nicht weiter.

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.

1. Das Arbeitsgericht hat im Hinblick auf die um einen Monat differierenden Beendigungszeitpunkte für den Streit um den Bestand des Arbeitsverhältnisses insgesamt vier Monatsgehälter in Ansatz gebracht. Dies entspricht den Empfehlungen des Streitwertkatalogs (Ziffer I. 21.3) und ist nicht zu beanstanden.

2. Der Antrag auf Weiterbeschäftigung ist im vorliegenden Fall mit einem Monatsgehalt zu bewerten.

Nach ständiger Rechtsprechung des LAG Nürnberg (z.B. 19.03.2020 – 2 Ta 15/20; 04.08.2020 – 2 Ta 84/20, juris) und anderer Landesarbeitsgerichte ist der Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung streitwerterhöhend 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 871/14 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).

Im vorliegenden Fall ist der Weiterbeschäftigungsantrag ausdrücklich „...für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1...“ und damit als Hilfsantrag angekündigt worden. Da das Verfahren durch Vergleich endete, erging über ihn zwar keine Entscheidung. Der Weiterbeschäftigungsantrag fiel jedoch wertmäßig wegen der Erledigung des Rechtsstreits durch Vergleich 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 ist (vgl. BAG v. 13.08.2014 - 2 AZR 871/12). Die Parteien haben einen über den letzten Entlassungstermin (30.04.2021) hinausgehenden Bestand des Arbeitsverhältnisses bis 30.09.2021 vereinbart zu einem Zeitpunkt (03.03.2021), zu dem über die künftige Beschäftigung noch eine Regelung getroffen werden konnte (vgl. LAG Nürnberg 04.08.2020 – 2 Ta 84/20 Rn 15). Inhaltlich haben die Parteien sich auch über den 30.04.2021 auf eine Freistellung geeinigt und damit eine Regelung über die Beschäftigung getroffen. Entsprechend Ziffer I.26 Streitwertkatalog bewertet die erkennende Kammer den Weiterbeschäftigungsanspruch – wenn er denn zu bewerten ist - vorliegend mit einem Monatsgehalt.

3. Den Vergleichsmehrwert hat das Arbeitsgericht zu Recht mit einem Monatsgehalt festgesetzt.

a. Die Einigung auf die Erteilung eines Zwischen- und Endzeugnisses mit inhaltlichen Bewertungsvorgaben ist zu Recht mit einem Monatsgehalt bewertet worden (vgl. Ziffer I.25.1.3 Streitwertkatalog). Hiergegen sind auch keine Einwände erhoben worden.

b. Die Regelungen über die bezahlte Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses führen nicht zur Erhöhung des Vergleichswertes um ein Monatsgehalt. Dies gilt schon deshalb, weil der Weiterbeschäftigungsanspruch mit einem Monatsgehalt berücksichtigt wurde. Die Regelung über die Freistellung ist nur das kontradiktorische Gegenteil des Beschäftigungsanspruchs und damit kostenrechtlich ein Gegenstand im Sinne des § 45 Abs.

- 5 -

1 Satz 3 iVm Abs. 3 GKG. Dementsprechend sieht auch Ziffer I.25.1.4 Streitwertkatalog vor, dass eine wertmäßige Anrechnung auf den Weiterbeschäftigungsanspruch erfolgt.

C.

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

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

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

...
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts