

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

2 Ta 76/20

4 Ca 44/20

(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Datum: 28.05.2020

Rechtsvorschriften: Art. 15 DSGVO, § 63 GKG

Leitsatz:

Der Wert eines Auskunftsbegehens nach Art. 15 DSGVO beträgt 500,00 Euro, sofern nicht besondere Umstände hinzutreten (wie LAG Düsseldorf 16.12.2019 – 4 Ta 413/19).

Beschluss:

1. Auf die Beschwerde des Klägervertreters wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg - vom 21.04.2020, Az. 4 Ca 44/20 abgeändert.
2. Der Gegenstandswert für das Verfahren wird auf 13.334,80 € und für den Vergleich auf 19.643,80 € festgesetzt.
3. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

A.

Die Parteien stritten um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Kündigung vom 03.01.2020 (Antrag zu 1 und 2), die Erteilung eines Zwischenzeugnisses (Antrag zu 3), die Erteilung eines schriftlichen Nachweises der für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge usw. (Antrag zu 4), sowie um Auskunft über die gespeicherten personenbezogenen Leistungsdaten und Zurverfügungstellung einer Kopie (Antrag zu 5).

Das monatliche Einkommen der Klägerin betrug 3.130,44 €.

- 2 -

Das Verfahren endete durch am 17.04.2020 gerichtlich festgestellten Vergleich. Darin einigten sich die Parteien u.a. auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2020 gegen Zahlung einer Abfindung, die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte, die Zahlung eines weiteren Bruttobetrages von 2.087,81 €, die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses mit der Bewertung „gut“ und eine Abgeltungsklausel.

Mit Beschluss vom 21.04.2020 setzte das Arbeitsgericht den Gegenstandswert für das Verfahren auf 13.147,84 € und für den Vergleich auf 19.456,84 € fest. Es legte dabei für den Bestandsstreit drei Monatsgehälter (= 9.391,32 €), für die Erteilung des Zeugnisses ein Monatsgehalt (= 3.130,44 €), für die Erteilung des schriftlichen Nachweises 10 % einer Monatsvergütung (= 313,04 €) und für die Auskunftserteilung und Kopie der Leistungsdaten ebenfalls 10 % einer Monatsvergütung (= 313,04 €) zu Grunde. Für den Vergleich berücksichtigte es zusätzlich eine Monatsvergütung für die Einigung über die Entfernung der Abmahnung (= 3.130,44 €) sowie 3.178,56 € für die miterledigten außergerichtlich geltend gemachten Urlaubsabgeltungsansprüche.

Mit Schriftsatz vom 28.04.2020 legte der Klägervertreter hiergegen Beschwerde ein. Er ist der Ansicht, dass der Klageantrag zu 5 (Auskunft Leistungsdaten) mit 5.000,- € zu bewerten sei.

Das Arbeitsgericht half der Beschwerde mit Beschluss vom 29.04.2020 nicht ab. In Anlehnung an I Nr. 7 des Streitwertkatalogs 2018 für die Arbeitsgerichtsbarkeit (Arbeitspapier/Nachweis nach dem Nachweisgesetz) sei der Antrag mit 10 % eines Monatsgehalts zutreffend bewertet.

Das Landesarbeitsgericht gab den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme bis 27.05.2020. Mit Schriftsatz vom 25.05.2020 (Blatt 62 der Akten) hielt der Klägervertreter an seiner Auffassung fest. Die übrigen 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 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.

II. Die Beschwerde ist nur zu einem geringen Teil begründet. Für den Antrag zu 5 (Auskunft nach Art. 15 DSGVO) waren nach Auffassung des Beschwerdegerichts nicht 10 % eines Monatseinkommens, sondern 500,- € festzusetzen. Im Übrigen ist der Festsetzungsbeschluss nicht zu beanstanden.

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. Mit dem Klageantrag zu 5 machte der Kläger den Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO geltend. Der Streitwertkatalog enthält insoweit keine ausdrückliche Empfehlung. Das LAG Düsseldorf hat mit Beschluss vom 16.12.2019 – 4 Ta 413/19 für den Normalfall einen Gegenstandswert von 500,- € für angemessen erachtet. Dem folgt die Beschwerdekammer.

2. Beim Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO handelt sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit im Sinne von § 23 Abs. 3 Satz 2 2. Hs. RVG (LAG Düsseldorf 16.12.2019 – 4 Ta 413/19 juris). Er wurzelt im Persönlichkeitsrecht des Gläubigers. Der Anspruch dient nicht vordringlich wirtschaftlichen Interessen. Dass solche im gegebenen Fall existieren und mit dem Auskunftsbegehren durchgesetzt werden sollen und somit ausnahmsweise das wirtschaftliche Interesse des Gläubigers für die Bewertung des Streitgegenstands ausschlaggebend sein könnte, ist nicht ersichtlich.

Gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 2. Hs. RVG ist in Ermangelung genügender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Schätzung und bei nicht vermögensrechtlichen Gegenständen der Gegenstandswert mit 5.000,00 Euro, nach Lage des Falles niedriger oder höher, jedoch nicht über 500.000,00 Euro anzunehmen. Nach ständiger Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte werden für die Wertfestsetzung die materielle Bedeutung der Sache, deren Schwierigkeit und der Umfang als Maßstab herangezogen. Maßgeblich ist in erster Linie der Blickwinkel des Antragstellers. Die wirtschaftlichen Auswirkungen des Begehrens und der rechtlichen und tatsächlichen Besonderheiten des Falles sind daneben angemessen zu berücksichtigen (vgl. etwa LAG Düsseldorf a.a.O.).

3. Hiervon ausgehend ist der Wert eines Auskunftsbegehrens nach Art. 15 DSGVO mit 500,00 Euro zu bewerten, sofern nicht besondere Umstände hinzutreten (LAG Düsseldorf a.a.O. unter Verweis auf OLG Köln, 05.02.2018 - 9 U 120/17, juris [600,00 Euro]). Denn es ist im vorliegenden Fall nicht erkennbar, dass das Persönlichkeitsrecht des Auskunftsgläubigers in einer Weise berührt wäre, die über den schlichten, massenhaft gewährten Auskunftsanspruch hinausginge, der ein allgemeines Informationsinteresse befriedigen soll. Aus Schwierigkeit und Umfang der Rechtssache ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine höhere Wertfestsetzung, da es sich um einen einfachen, in der Sache nicht streitigen und schwierig zu beurteilenden Streitpunkt handelt. Werden zusätzlich die wirtschaftlichen Auswirkungen des Begehrens herangezogen, findet sich auf der Seite des Gläubigers, wie dargelegt, kein Anhaltspunkt für eine höhere Wertfestsetzung.

Wird zudem der auf Seiten des Schuldners zu tätige Aufwand bei der Bemessung des Werts in angemessener Weise berücksichtigt, ergibt sich wiederum nichts Anderes. Der Aufwand ist mit Blick auf die durchgängig vorhandene EDV-Technik ausgesprochen geringfügig (LAG Düsseldorf a.a.O., vgl. etwa zur Bewertung des sogenannten Abwehrinteresses eines zur Auskunftserteilung verurteilten Auskunftsschuldners BGH 07.11.2017 - II ZB 4/17, juris [400,00 Euro] und OLG Köln, 20.12.2018 - 19 U 169/18, juris [600,00 Euro]).

4. Hinsichtlich der Bewertung der weiteren (miterledigten) Streitgegenstände legte das Arbeitsgericht den aktuellen Streitwertkatalog zu Grunde und wandte ihn richtig an. Insoweit hat der Kläger auch keine Einwendungen erhoben. Die Gegenstandswerte waren daher jeweils um 186,96 € (500,- € - 313,04 €) zu erhöhen

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

IV. 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.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht