



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

des Herrn K. P., T. Str. 31, E.,

- Kläger und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte N. & Kollegen,
F. str. 29, E.,

g e g e n

die B. Retail Germany B.V. & Co. KG, vertreten durch die B.
Holding B.V., vertreten durch den Geschäftsführer, F. Anlage 1, G.,

- Beklagte -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte X. u.a.,
K. stieg 51, I.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
am 24.07.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke
b e s c h l o s s e n :

Auf die Beschwerde des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 06.01.2017 - 1 Ca 6696/16 - abgeändert.

Der Streitwert für das Verfahren wird auf 20.411,00 € und der Wert des Gegenstands der anwaltlichen Tätigkeit für den gerichtlichen Vergleich vom 20.12.2016 wird abweichend auf 22.175,55 € festgesetzt.

Diese Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

GRÜNDE:

I.

Der Kläger hat, soweit für die Streitwertfestsetzung von Bedeutung, mit der Klage zum einen die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 22.11.2016 weder außerordentlich noch ordentlich zum 31.01.2017 beendet sei. Zum anderen hat er – kumulativ – die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die ordentliche Kündigung vom 29.11.2016 zum 31.01.2017 beendet sei. Im Termin am 20.12.2016 haben die Parteien einen Vergleich geschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung vom 22.11.2016 mit dem 31.01.2017 beendet und der Kläger bis dahin von der Arbeitsleistung unwiderruflich freigestellt werde.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 06.01.2017 (neben weiteren unbestrittenen Positionen) den Klageantrag gegen die Kündigung vom 22.11.2016 mit drei Bruttomonatsentgelten (3 x 3.082,20 € = 9.246,60 €) bewertet und den Klageantrag gegen die ordentliche Kündigung vom 29.11.2016 mit einem weiteren Bruttomonatsentgelt. Ferner hat es für die Freistellungsregelung in dem gerichtlichen Vergleich vom 20.12.2016 einen Betrag von 513,57 € angesetzt (12,5 % der Vergütung für den Freistellungszeitraum vom 20.12.2016 - 31.01.2017).

Mit seiner fristgerecht erhobenen Beschwerde wendet sich der Kläger zum einen gegen die Bewertung seines Klageantrages in Bezug auf die ordentliche Kündigung vom 29.11.2016 mit einem weiteren Gehalt sowie zum anderen gegen die Bewertung der Freistellungsregelung als Mehrvergleich. Er ist der Auffassung, dass beides nicht werterhöhend hätte berücksichtigt werden dürfen.

II.

Die zulässige Beschwerde ist begründet. Der Klageantrag betreffend die ordentliche Kündigung vom 29.11.2016 hat neben dem Antrag betreffend die Kündigung vom 22.11.2016 keinen eigenen Wert (dazu 1.). Auch war die Freistellungsregelung im Vergleich nicht werterhöhend zu berücksichtigen (dazu 2.).

1. Der Klageantrag betreffend die ordentliche Kündigung vom 29.11.2016 war nicht mit einem weiteren Bruttomonatsgehalt zu bewerten. Das Arbeitsgericht hat den Kündigungsschutzantrag zur Kündigung vom 29.11.2016 auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung der Beschwerdekammern des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf allerdings zutreffend mit einem „Mindestwert“ von

einem Bruttomonatsentgelt bewertet. Die nunmehr erkennende Beschwerdekammer gibt diese Rechtsprechung jedoch auf und folgt insoweit dem Streitwertkatalog.

a. Eine Bewertung des Antrags scheidet zunächst nicht daran, dass über ihn weder eine Entscheidung noch eine Regelung im Vergleich getroffen wurde, § 45 Abs. 1 Satz 3, Abs. 4 GKG (die im Vergleich vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses knüpft an die frühere Kündigung vom 22.11.2016 an). Der Antrag war ausdrücklich nicht als Hilfsantrag gestellt, so dass die vorgenannten Regelungen nicht zur Anwendung kamen.

b. Für die Bewertung des Kündigungsschutzantrags gegen die Kündigung vom 29.11.2016 gilt nach der Rechtsprechung der Beschwerdekammern des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zusammengefasst folgendes:

aa. Die Klage gegen eine ausschließlich fristlos erklärte Kündigung hat grundsätzlich den Höchstwert von einem Vierteljahresentgelt, es sei denn, sie ist nur auf die Wahrung der Kündigungsfrist gerichtet und diese beträgt weniger als drei Monate. Soweit die außerordentliche Kündigung in eine ordentliche Kündigung umgedeutet wird und auch diese (wie in der Regel) vor dem Klagebegehren erfasst wird, erhöht sich hierdurch der Streitwert nicht. Mit (höchstens) einem Vierteljahresentgelt ist gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG der Rechtsstreit „über ... die Kündigung“, also die Kündigungserklärung bewertet (ebenso Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit (SWK) idF v. 05.04.2016, NZA 2016, 926, I.19).

bb. Ebenso gilt für die Klage gegen eine fristlose, hilfsweise fristgerecht erklärte Kündigung in einer (!) Erklärung gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG der Höchstwert von einem Vierteljahresentgelt. Daran ändert sich auch nichts, wenn der hiergegen gerichtete Klageantrag in einen Hauptantrag gegen die fristlose Kündigung und einen (sogenannten uneigentlichen) Hilfsantrag gegen die hilfsweise fristgerechte Kündigung aufgespaltet wird. Gegenstand des Rechtsstreits ist auch hier die einheitliche Kündigungserklärung, auch wenn diese - hilfsweise gestaffelt - mehrere Gestaltungswege zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet. Hätte der Gesetzgeber dem praktisch sehr häufigen Fall der Klage gegen eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung nicht ein Vierteljahresentgelt, sondern einen höheren Wert beimessen wollen, hätte er das in § 42 Abs. 2 GKG zum Ausdruck bringen müssen und seine Streitwertvorgabe von höchstens einem Vierteljahresentgelt nicht an die „Kündigung“, also die auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Erklärung, knüpfen dürfen. Dass sich der Wert einer gegen beide Gestaltungswege gerichteten Klage – bei ent-

sprechend langer Kündigungsfrist – nicht von dem einer nur gegen die außerordentliche Kündigung gerichteten Klage unterscheidet, ist als Ausfluss der Deckelung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG unvermeidlich (vgl. LAG Düsseldorf 16.06.2017 – 4 Ta 211/17, juris; ebenso SWK I.20.1).

cc. Werden mehrere gesondert erklärte (!) Kündigungen in objektiver Klagehäufung angegriffen, gilt folgendes:

(1) Der erste Kündigungsschutzantrag wird gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG mit dem Höchstwert von einem Vierteljahresentgelt bewertet (sofern nicht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf dieses Zeitraums außer Streit steht). Dieser Wert bleibt für diesen Antrag gemäß § 40 GKG gebührenrechtlich maßgeblich, auch wenn nachfolgend weitere Kündigungen erklärt und angegriffen werden (insoweit zT abweichend SWK I.20.3).

(2) Der Klageantrag gegen die Folgekündigung hat grundsätzlich wiederum den Wert eines Vierteljahresentgelts. Wegen des punktuellen Streitgegenstands der Kündigungsschutzklage wird eine Folgekündigung nicht von ihr erfasst und eine Klageerweiterung notwendig. Da § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG den Höchstwert von einem Vierteljahresentgelt an den „Rechtsstreit über ...die Kündigung“, also die jeweilige Kündigungserklärung knüpft, gilt sein Wert zunächst auch für die Klageerweiterung. Es handelt sich um einen weiteren Streitgegenstand, der bei objektiver Klagehäufung gemäß § 39 GKG grundsätzlich mit dem Streitgegenstand der ersten Kündigungsschutzklage zusammenzurechnen ist.

Die Addition der Einzelwerte setzt allerdings voraus, dass die mehreren in demselben Verfahren und Rechtszug geltend gemachten Streitgegenstände nicht wirtschaftlich identisch sind (allg. Meinung, vgl. etwa BDPZ/Dörndorfer GKG § 39 Rn. 1-3, beck-online). Wirtschaftliche Identität von kumulativ gestellten Anträgen wird angenommen, wenn ein Anspruch aus dem anderen folgt oder auf dasselbe Interesse ausgerichtet ist, so dass der Kläger mit ihnen letztlich jeweils nur dasselbe Ziel verfolgt (vgl. BeckOK ZPO/Wendtland ZPO § 5 Rn. 3-4, beck-online; Zöller, ZPO, 31. Aufl. § 5 Rn. 8). Zudem gibt § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG keinen starren Wert, sondern lediglich einen Höchstwert vor, was für die Bewertung von Klagen gegen Folgekündigungen einen Ermessensspielraum gibt.

Das Klageziel ist bei kumulativen Kündigungsschutzanträgen darauf ausgerichtet, mit allen Anträgen zu obsiegen. Eine wirtschaftliche Werthäufung kann aus der maßgeblichen Sicht des Klägers allerdings nur insoweit festgestellt werden, als die jeweiligen Beendigungszeitpunkte der angegriffenen Kündigungen vonei-

inander abweichen. Denn ein obsiegenderes Urteil im Kündigungsschutzrechtsstreit stellt der Sache nach fest, dass das Arbeitsverhältnis zu dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt noch bestanden hat und durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde (sog. erweiterter punktueller Streitgegenstandsbegriff BAG 18.12.2014 – 2 AZR 163/14, BAGE 150, 234). Entsprechend dem zeitlichen Abstand dieser Zeitpunkte bringt der spätere Antrag dem Kläger ein wirtschaftliches „Mehr“. Nach der sogenannten Differenztheorie, die der Bezirksrechtsprechung zugrunde liegt, erhöht sich demgemäß der Streitwert durch die Klageerweiterung auf eine Folgekündigung grundsätzlich nur entsprechend dem Entgelt für den Zeitraum zwischen den jeweiligen Beendigungsterminen, begrenzt auf ein Vierteljahresentgelt (05.12.2005 - 17 Ta 681/05; 07.11.2012 - 2 Ta 464/12; insoweit ebenso SWK I.20.3).

(3) Wegen der besonderen Klageobliegenheit gegen Folgekündigungen hat die Bezirksrechtsprechung der Klageerweiterung allerdings regelmäßig einen Mindestwert von einem Bruttomonatsentgelt beigemessen (sofern nicht außer Streit steht, dass das Arbeitsverhältnis ohnehin vor Ablauf eines Monats endet). Der Mindestwert greift daher auch, wenn die Folgekündigung zum gleichen Beendigungszeitpunkt wirken soll wie die erste, ebenfalls im Streit stehende Kündigung und der gegen sie gerichtete Klageantrag somit dasselbe wirtschaftliche Interesse verfolgt wie der erste Kündigungsschutzantrag. Das gilt ebenso bei Klageerweiterungen wegen sonstiger Beendigungstatbestände zum selben Termin wie etwa einer Befristung oder Anfechtung. Ausnahmsweise findet dagegen keine Addition von Streitwerten statt, wenn die Folgekündigung auf denselben Gründen wie die vorausgegangene Kündigung beruht und in kurzem zeitlichem Abstand zum selben Termin zur Beseitigung eines Formfehlers oder zur Sicherstellung des Zugangs der „ersten Kündigung“ erklärt wurde (vgl. die vorgenannten Nachweise).

dd. Werden schließlich mehrere Kündigungen ausgesprochen, die der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Verfahren (!) angreift, ist nach bisheriger Bezirksrechtsprechung kein Unterschied zum Fall der objektiven Klagehäufung in einem Verfahren zu machen. Auch bei getrennter Prozessführung sei darauf abzustellen, ob sich die wirtschaftlichen Interessen, die in den getrennt geführten Prozessen verfolgt werden, teilweise decken. Es könne nicht von der zufälligen Handhabung abhängen, wie sich der Gegenstandswert berechnet. Wie bei objektiver Klagehäufung sei daher der Wert des Folgeprozesses geringer (08.11.2007 - 6 Ta 590/07). Der Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit äußert sich zu dieser Frage nicht.

Es spricht – obiter – viel dafür, hier künftig der Gegenansicht zu folgen (BAG 19.10.2010 - 2 AZN 194/10 (A); LAG Nürnberg 23.06.1987 - 4 Ta 6/85, LAGE ArbGG 1979 § 12 Streitwert Nr. 78). Der Grundsatz der Streitwertaddition (§ 39 Abs. 1 GKG, für Hilfsanträge nach Maßgabe von § 45 Abs. 1 Satz 2 GKG) wird nach den Bestimmungen des GKG zwar durchbrochen, wenn die Anträge denselben Gegenstand betreffen; in diesem Fall ist (nur) der Wert des höheren Anspruchs maßgebend (vgl. etwa § 45 Abs. 1 Satz 3 GKG, ähnlich § 48 Abs. 3 GKG). Diese Begrenzung gilt jedoch nur für die Fälle einer objektiven Klagehäufung, wenn also die mehreren Anträge in einem Rechtsstreit verfolgt werden. Bei Verfolgung in unterschiedlichen Prozessen fehlt für die Anrechnung eine Rechtsgrundlage (BAG aaO, Rz. 5 mwN). Wer die Gerichte mit einer gesonderten Klage anruft, obwohl er die Möglichkeit zur Klageerweiterung hat, ist daher auch bei teilweise und vollständiger wirtschaftlicher Identität gesondert zur Zahlung von Gerichtsgebühren heranzuziehen. Nichts anderes gilt im Übrigen bei doppelter Rechtshängigkeit desselben Anspruchs (§ 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO); ein Kostenprivileg besteht hier nicht. Die Frage, ob ein Anwalt durch eine solche Verfahrensgestaltung vermeidbare Kosten verursacht, ist für die Bemessung des Gegenstandswerts ohne Bedeutung (ebenso BAG aaO).

ee. Danach wäre der Klageantrag gegen die Kündigung vom 29.11.2016 zum 31.01.2017 trotz des gleichen Beendigungszeitpunkts der in eine ordentliche Kündigung umgedeuteten (§ 140 BGB) Kündigung vom 22.11.2016 neben dem Vierteljahresentgelt für den hiergegen gerichteten Klageantrag zusätzlich mit dem Mindestwert von einem Bruttomonatsentgelt zu bewerten.

c. Demgegenüber nimmt der Streitwertkatalog für den in Klagehäufung gegen eine Folgekündigung zum selben Beendigungstermin gerichteten Antrag keine Wertaddition vor (SWK I.20.2) und erkennt damit einen Mindestwert für ihn nicht an (die Fälle des Zusammentreffens mit der Klage gegen eine Befristung oder Anfechtung werden nicht erwähnt).

d. Die Beschwerdekammer folgt insoweit der Empfehlung des Streitwertkatalogs und gibt die bisherige Rechtsprechung aus den nachfolgenden Gründen auf.

Die Bewertung von weiteren Kündigungsschutzanträgen allein nach der Entgelt-differenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten (begrenzt auf ein Vierteljahresentgelt) erscheint konsequent. Sie orientiert sich durchgehend an dem mit den Klageanträgen verfolgten wirtschaftlichen Interesse. Die Entgelt-differenz drückt das wirtschaftliche Interesse angemessen aus. Zwar verändert

sich das Risiko in Bezug auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in Abhängigkeit von der Anzahl der ausgesprochenen Kündigungen. Der Arbeitgeber kündigt idR erneut, um etwa neu aufgetretene Kündigungsgründe zu verwerten oder formelle Mängel der ersten Kündigung zu beheben. Darin liegt aus seiner Sicht sicherlich ein eigenständiger wirtschaftlicher Wert der Folgekündigung. Maßgeblich ist indessen die wirtschaftliche Sicht des Klägers. Auch wenn er zur weiteren Antragstellung genötigt ist, erhöht der Antrag sein wirtschaftliches Interesse an der Rechtsverfolgung nicht, wenn die Beendigungstermine identisch sind. Die Lage gleicht der bei Erhebung zusätzlicher Einwendungen des Beklagten gegen ein ansonsten unverändertes Prozessziel des Klägers.

Es ist auch angesichts des Klagezwangs gegen jede Kündigung (§ 4 KSchG) und des daraus folgenden Prüfprogramms und anwaltlichen Haftungsrisikos hinzunehmen, den in Klagehäufung gestellten Antrag gegen eine weitere zum selben Termin ausgesprochene Kündigung gebührenrechtlich unbewertet zu lassen. Zu einer Bewertung zwingt § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG, der seine Wertvorgabe an den Rechtsstreit über eine (einzelne) Kündigung knüpft, nicht. Aus Sicht des auch für die Rechtsanwaltsgebühren maßgeblichen (§ 32 Abs. 2 RVG) Gerichtskostengesetzes erscheint die Freistellung von Gerichtskosten wegen wirtschaftlicher Identität in dem besonderen Fall von gesondert anzugreifenden Beendigungstatbeständen mit übereinstimmenden Beendigungsterminen nicht unangemessen. Dies gilt dann gemäß § 32 Abs. 2 RVG auch für die Rechtsanwaltsgebühren.

Die Bewertung ausschließlich nach der Entgelt Differenz der jeweiligen Folgekündigungen macht folgerichtig auch die nach der bisherigen Bezirksrechtsprechung gebotene Betrachtung der Kündigungsgründe und des Anlasses für den Ausspruch der Folgekündigung entbehrlich (vgl. oben II. 1. b. cc. (3)). Dies führt einerseits zu mehr Klarheit und Transparenz und andererseits zur Vereinfachung der Wertfestsetzung.

Schließlich dient die Orientierung an dem – nicht bindenden – Streitwertkatalog einer möglichst transparenten und gleichmäßigen Rechtsanwendung bei der Wertrechtsprechung in arbeitsgerichtlichen Verfahren. Für die hier zu entscheidende Frage hat auch dieser Gesichtspunkt Gewicht.

2. Der Vergleich vom 20.12.2016 besitzt keinen Mehrwert in Bezug auf die Freistellungsregelung. Es fehlte an dem nach der Rechtsprechung der Beschwerdekammer erforderlichen Streit oder der Ungewissheit in Bezug auf das unmittelbar geregelte Rechtsverhältnis (Beschäftigung/Freistellung). Gerade für die Mitwirkung des Rechtsanwalts an deren Beseitigung durch einen Vertrag sieht Nr. 1000 VV-RVG die Einigungsgebühr vor (vgl. 09.06.2017 – 4 Ta 210/17).

Im Übrigen würde die Berücksichtigung des vom Arbeitsgericht angesetzten Mehrwerts hier ohnehin nicht zu einem Gebührensprung führen.

III.

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§§ 32 Abs. 1 RVG, §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

Quecke

Beglaubigt

Gollin
Regierungsbeschäftigte

