



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**

**BESCHLUSS**

**In dem Beschwerdeverfahren**

der Frau K. D., O. hof 17, L.,

**- Klägerin -**

**Prozessbevollmächtigter:** Rechtsanwalt Dr. K. N.,  
C. straße 68, L.,

**- Beschwerdeführer -**

**g e g e n**

die I. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer N. I., N. Str. 7, L.,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** E. Rechtsanwälte,  
H. Allee 115-117, E.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts E. am 08.05.2018  
- ohne mündliche Verhandlung -  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke  
**b e s c h l o s s e n :**

**Die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten der  
Klägerin gegen den Streitwertbeschluss des Arbeits-  
gerichts Krefeld vom 19.03.2018 – 4 Ta 181/18 – wird  
zurückgewiesen.**

**Gerichtsgebühren werden nicht erhoben.**

## **Gründe:**

### **I.**

Die Streitwertbeschwerde des Prozessbevollmächtigten der Klägerin wendet sich dagegen, dass das Arbeitsgericht den gegen die Änderungskündigung der Beklagten vom 24.07.2017 gerichteten Klageantrag lediglich mit zwei Bruttomonatsgehältern bewertet hat. Die Klägerin hatte die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen. Die Beschwerde beruft sich auf die Empfehlung des Streitwertkatalogs (Stand 09.02.2018) unter Ziffer I 4.2, wonach bei Änderungskündigungen mit Vergütungsänderung oder sonstigen messbaren wirtschaftlichen Nachteilen den Betrag der dreifachen Jahresdifferenz, mindestens eine Monatsvergütung, höchstens die Vergütung für ein Vierteljahr in Ansatz zu bringen ist. Dies würde im vorliegenden Fall zu einer Bewertung mit einem Vierteljahresentgelt führen. Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde mit Beschluss vom 26.04.2018 nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

### **II.**

Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat bei seiner Wertfestsetzung den gegen die Änderungskündigung gerichteten Klageantrag zutreffend mit zwei Bruttomonatsgehältern bewertet. Nach der ständigen Rechtsprechung der Beschwerdekammer beträgt der Streitwert für ein Verfahren, das über die Wirksamkeit einer unter Vorbehalt angenommenen Änderungskündigung geführt wird, regelmäßig zwei Bruttomonatseinkommen (vgl. etwa: LAG E. 25.10.2011 – 2 Ta 522/11 mwN). Eine Differenzierung für Änderungskündigungen mit Vergütungsänderung unter Orientierung an der dreifachen Jahresdifferenz mit einem Mindestwert von einer Monatsvergütung und einem Höchstwert von einer Vierteljahresvergütung wird nicht vorgenommen.

Daran ist auch in Ansehung der Empfehlungen des Streitwertkatalogs (aaO) festzuhalten. Die gleichmäßige Bewertung von Änderungskündigungen, die unter Vorbehalt angenommen wurden, mit zwei Bruttomonatsentgelten berücksichtigt zum einen den Abstand zur – wirtschaftlich weiterreichenden – Beendigungskündigung, die mit drei Gehältern zu bewerten ist. Zum anderen entspricht sie einem Bedürfnis der Praxis nach einem einheitlichen und einfach handhabbaren Ermessensvollzug durch typisierende Wertbemessung (grundsätzlich einem solchen Aspekt zustimmend: BAG 30.11.1984 – 2 AZN 572/82 [B], AP Nr. 9 zu § 12 ArbGG 1979, Rn. 36).

Im Ergebnis führt dies nicht zu einer Absenkung der Streitwerte, sondern anstelle einer Schwankung zwischen ein bis drei Monatsentgelten zu einer gleichmäßigen Bewertung mit zwei Bruttomonatsentgelten nach Art einer "Flatrate".

### III.

Einer Kostenentscheidung bedarf es nicht. Gemäß § 68 Abs. 3 GKG ist das Verfahren gebührenfrei; Kosten werden nicht erstattet.

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

