



**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF**  
**BESCHLUSS**

In dem Beschwerdeverfahren

des Herrn N. O., T. wall 69, L.,

**- Kläger -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte H. & Partner,  
X. str. 82, E.,

**- Beschwerdeführer -**

**g e g e n**

die T. Group (Deutschland) Les C., vertreten durch ihren  
Geschäftsführer K. S., G. Straße 20, F.,

**- Beklagte -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. N. u.a.,  
Neue N. Str. 26, G.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
am 16.06.2017  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke  
**b e s c h l o s s e n :**

**Auf die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten des Klägers wird  
der Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom  
18.04.2017 - 10 Ca 7262/16 - abgeändert.**

**Der Streitwert und damit zugleich der Wert des Gegenstands der an-  
waltlichen Tätigkeit wird für das Verfahren im Allgemeinen auf  
29.538,40 € festgesetzt.**

**Von der Erhebung einer Gerichtsgebühr wird abgesehen.**

## **GRÜNDE:**

### **I.**

Mit dem Hauptantrag hat sich der Kläger gegen die außerordentliche Kündigung vom 16.12.2016 und mit dem Hilfsantrag (für den Fall des Obsiegens) gegen die im selben Kündigungsschreiben hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung zum 31.03.2017 gewendet. Ebenfalls hilfsweise hat er einen allgemeinen Feststellungsantrag (wegen einer von der Beklagten behaupteten weiteren Kündigung vom 21.12.2016) sowie einen Zahlungsantrag aus Annahmeverzug für den Zeitraum Januar bis März 2017 in Höhe von 11.076,90 € sowie einen Weiterbeschäftigungsantrag gestellt (Bl. 2 u. 38 ff. d. A.). Über alle Anträge hat das Arbeitsgericht entschieden.

Mit Beschluss vom 18.04.2017 hat es den Gegenstandswert für die Tätigkeit des Prozessbevollmächtigten der Klägerin im Verfahren auf 18.469,50 € festgesetzt. Dabei hat es den Kündigungsschutzantrag betreffend die außerordentliche Kündigung vom 16.12.2016 mit einem Vierteljahresentgelt (3 x 3.692,30 € = 11.076,90 €), den Streit über die (behauptete) weitere Kündigung vom 21.12.2016 sowie den Weiterbeschäftigungsantrag jeweils mit einem Bruttomonatsgehalt bewertet. Den Hilfsantrag betreffend die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 16.12.2016 hat es dagegen nicht werterhöhend berücksichtigt, ebenso wenig den Zahlungsantrag auf Verzugslohn (wegen wirtschaftlicher Identität mit dem Kündigungsschutzantrag).

Mit seiner am 08.05.2017 beim Arbeitsgericht eingegangene Beschwerde will der Prozessbevollmächtigte der Klägerin für den Hilfsantrag betreffend die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 16.12.2016 ein weiteres Vierteljahresentgelt (11.076,90 €) in Ansatz gebracht sehen. Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

### **II.**

Die zulässige Beschwerde des Prozessbevollmächtigten der Klägerin ist begründet. Allerdings war entgegen seiner Auffassung die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 16.12.2016 nicht mit einem weiteren Vierteljahresentgelt zu bewerten (dazu 1). Dagegen führte – auch ohne Rüge des Beschwerdeführers (§ 63 Abs.

3 Satz 1 Nr. 2 GKG) – der Antrag auf Zahlung von Verzugslohn aus Januar, Februar und März 2017 (11.076,90 €) zu einer Erhöhung des Streitwerts, da wirtschaftliche Identität mit dem Kündigungsschutzantrag insoweit nicht besteht (dazu 2).

1. Obwohl das Arbeitsgericht über den hilfsweise gestellten Antrag gegen die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 16.12.2016 zum 31.03.2017 entschieden hat (§ 45 Abs. 1 Satz 2 GKG), erhöhte dieser nicht den Streitwert des Rechtsstreits. Denn der Hilfsantrag ist gemäß §§ 42 Abs. 2 Satz 1, 45 Abs. 1 Satz 3 GKG von dem auf ein Vierteljahresentgelt begrenzten Streitwert des Hauptantrags betreffend die außerordentliche Kündigung vom 16.12.2016 umfasst.

a. Gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG ist für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten vor den Gerichten für Arbeitssachen über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend.

Nach der ständigen Rechtsprechung der Beschwerdekammern des Landesarbeitsgerichts wird die Klage gegen eine fristlose und hilfsweise fristgerechte Kündigung insgesamt mit einem Vierteljahresentgelt bewertet (14.03.2012 - 2 Ta 83/12; 17.12.2012 - 2 Ta 492/12). Gesondert ausgesprochene Folgekündigungen werden nach bisheriger Bezirksrechtsprechung regelmäßig mit einem Mindestwert von einem Bruttomonatsentgelt bewertet, bei Veränderungen des Beendigungszeitpunkts durch die Folgekündigung um mehr als einen Monat entsprechend dem Veränderungszeitraum, begrenzt auf ein Vierteljahresentgelt (05.12.2005 - 17 Ta 681/05; 07.11.2012 - 2 Ta 464/12). Hiervon abweichend ist eine Folgekündigung jedoch ausnahmsweise nicht zu bewerten, wenn der gegen sie gerichtete Klageantrag mit dem ersten Klageantrag wirtschaftlich identisch ist. Dies ist nach der ständigen Rechtsprechung der Beschwerdekammern der Fall, wenn die weitere Kündigung auf denselben Gründen beruht und in kurzem zeitlichen Abstand zum selben Termin ausgesprochen und lediglich vorsorglich (etwa zur Beseitigung eines Formfehlers oder zur Sicherstellung des Zugangs) erklärt wurde (vgl. etwa 06.05.2008 - 6 Ta 136/08; 24.11.2008 - 6 Ta 605/08; 02.06.2009 - 6 Ta 312/09; 01.12.2009 - 6 Ta 727/09; 29.01.2010 - 6 Ta 40/10; 24.01.2011 - 2 Ta 750/10).

Ähnlich lautet die Empfehlung des Streitwertkatalogs (SWK, Stand: 05.04.2016, NZA 2016, 926, unter I.19 und I.20), der allerdings den Fall der wirtschaftlichen Identität idR immer schon dann annimmt, wenn die Folgekündigung nicht zu einer Veränderung des Beendigungszeitpunkts führt (SWK Nr. I.20.2).

**b.** Daran ist auch in Ansehung der Kritik des Beschwerdeführers (H., FA 2016, 197, 199; jurisPR-ArbR 42/2010 Anm. 6) festzuhalten. Es erscheint der erkennenden Kammer nicht „unbegreiflich“ oder „abwegig“ (H., aaO), die Klage gegen eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung als Rechtsstreit „über ... die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses“ (so der Wortlaut von § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG) mit höchstens einem Vierteljahresentgelt zu bewerten. Es handelt sich um eine einheitliche Kündigungserklärung, die auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, wenn auch – hilfsweise abgestuft – auf zwei Wegen. Ein Erklärungsmangel etwa könnte nur die eine Erklärung insgesamt erfassen. Die gegen eine solche Erklärung gerichtete Klage zählt daher schon dem Wortlaut nach zwanglos zu den „Rechtsstreiten ... über ... die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses“ iSv. § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG. Es liegen eben nicht mehrere Kündigungen vor. Hätte der Gesetzgeber in dem praktisch sehr häufigen Fall der außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung nicht ein Vierteljahresentgelt, sondern – wie der Beschwerdeführer meint – idR den doppelten Wert für angemessen erachtet, 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.

Dem steht nicht entgegen, dass sich danach der Streitwert etwa eines Berufungsverfahrens, das nur noch die ordentliche Kündigung zum Gegenstand hat und nach allgemeiner Meinung mit einem Vierteljahresentgelt zu bewerten ist, nicht von dem erstinstanzlichen Streitwert unterscheidet, der zusätzlich den Streit um eine außerordentliche Kündigung umfasst hatte. Das Gleiche gilt, wenn sich eine Klage von vornherein nur gegen eine außerordentliche, nicht aber gegen eine (umgedeutete oder hilfsweise erklärte) ordentliche Kündigung richtet. Auch hier ist der Streitwert bei entsprechender Dauer der Kündigungsfrist mit einem Vierteljahresentgelt zu bemessen und damit gleich hoch wie bei unbeschränkter Klage auch gegen die ordentliche Kündigung. Beides ist Ausfluss der Streitwertbegrenzung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG und bei „Deckelungen“ stets unvermeidlich.

Ob auch bei gesondertem Ausspruch von außerordentlicher und hilfsweise ordentlicher Kündigung, die in objektiver Klagehäufung angegriffen werden, der Streitwert nur ein Vierteljahresentgelt beträgt (so Streitwertkatalog Nr. I. 20.1), bedarf hier keiner Entscheidung. Außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigung sind von der Beklagten einheitlich im Schreiben vom 16.12.2016 erklärt worden.

**2.** Dagegen war der Gegenstandswert für die Gerichtsgebühren sowie für die anwaltlichen Gebühren um den hilfsweise begehrten und zugesprochenen (§ 45 Abs. 1 Satz 2 GKG) Zahlungsbetrag aus Annahmeverzug für die Monate Januar, Februar und März 2017 (11.076,90 €) zu erhöhen. Wirtschaftliche Identität mit dem Kündigungsschutzantrag ist insoweit nicht gegeben.

**a.** Gemäß § 39 GKG werden im selben Verfahren und Rechtszug die Werte mehrerer Streitgegenstände zusammengerechnet, soweit nichts anderes bestimmt ist. Für Klage- und Widerklage sowie Haupt- und Hilfsantrag bestimmt § 45 Abs. 1 Satz 3 GKG, dass nur der Wert des höheren Anspruchs maßgebend ist, wenn beide denselben Gegenstand betreffen. Das gleiche gilt auch für gemäß § 39 Abs. 1 GKG grundsätzlich zusammen zu rechnende, kumulativ in objektiver Klagehäufung gestellte Anträge, soweit die Gegenstände bzw. Klageansprüche wirtschaftlich identisch sind (LAG Düsseldorf, 09.01.2017 - 4 Ta 630/15; BGH 10.03.2011 - VII ZB 3/10, MDR 2011, 696, Rn. 13; OLG Bremen, 20.05.1987 - 2 W 54/87 zu § 7 Abs. 2 BRAGO; AnwK-RVG/Schneider, 5. Aufl. § 22, Rn. 8; Müller-Rabe in Gerold/Schmidt, RVG, 21. Aufl. § 22, Rn. 8; allgemein Schumann, NJW 1982, 2800 ff.).

**b.** In Klagehäufung neben einer Kündigungsschutzklage geltend gemachte Verzugslohnansprüche für die Zeit nach dem Beendigungstermin der Kündigung werden streitwertmäßig unterschiedlich beurteilt.

**aa.** Nach einer – zuletzt in der Rechtsprechung zunehmend vertretenen – Meinung findet keine Streitwertaddition statt, sondern es gilt der höhere Wert, da hinsichtlich des Vierteljahreszeitraums aus § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG wirtschaftliche Identität zwischen beiden Klageansprüchen bestehe (ursprünglich BAG 16.01.1968 - 2 AZR 156/66, AP ArbGG 1953, § 12 Nr. 17; in jüngerer Zeit LAG Nürnberg, 02.02.2011 - 4 Ta 189/10, JurBüro 2011, 258; LAG Rheinland-Pfalz, 04.05.2010 - 1 Ta 55/10, AE 2011, 90 (LS); vgl. weiter die Nachweise in GK-ArbGG/Schleusener, Stand November 2012, § 12 Rn. 282). Dieser Auffassung folgt der Streitwertkatalog (dort Nr. I.6).

Eine weitergehende Auffassung will neben dem Vierteljahresentgelt für die Kündigungsschutzklage Verzugslohnansprüche gar nicht berücksichtigen, soweit sie allein vom Ausgang der Kündigungsschutzklage abhängen (LAG Nürnberg 25.06.2007 - 7 Ta 101/07, AE 2008, 153; LAG Köln, 29.05.2005 - 11 (14) Ta 110/16, AR-Blattei ES 160.13 Nr. 283).

Die wohl noch überwiegende Anzahl der Landesarbeitsgerichte geht hingegen von einer vollständigen Addition der Streitwerte aus (vgl. die Nachweise in GK-ArbGG/Schleusener, aaO, Rz. 283).

**bb.** Die Beschwerdekammern des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf haben in ständiger Rechtsprechung die letztgenannte Auffassung vertreten und die Werte von Kündigungsschutz- und Verzugslohnklagen addiert (eingehend zuletzt etwa 26.08.2010 - 2 Ta 507/10). Die nunmehr erkennende Beschwerdekammer hält an dieser Rechtsprechung nach erneuter Prüfung fest. Ein generelles Additionsverbot für den Verzugslohn aus dem ersten Vierteljahr nach dem Kündigungstermin erscheint aus folgenden Gründen nicht gerechtfertigt.

**(1)** Nach ihrem klaren Wortlaut betrifft die Streitwertbegrenzung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG allein Bestandsschutzrechtsstreite bzw. Kündigungsschutzklagen, nicht auch damit zusammenhängende Zahlungsklagen. Für Zahlungsklagen trifft vielmehr § 42 Abs. 1 Satz 1 GKG eine eigenständige Regelung (Klage auf wiederkehrende Leistungen).

**(2)** Auch wirtschaftliche Identität zwischen Kündigungsschutz- und der Verzugslohnklage ist nach hier vertretener Auffassung nicht gegeben. Die unterschiedlichen prozessualen Begehren stehen wirtschaftlich nicht in einem solchen Verhältnis zueinander, dass sie ganz oder teilweise wirtschaftlich identisch wären.

**(a)** Das Vierteljahresentgelt aus § 42 Abs. 1 Satz 1 GKG korrespondiert nicht mit dem Verzugslohnanspruch aus dem ersten Vierteljahr nach dem Beendigungstermin. Der wirtschaftliche Wert einer Kündigungsschutzklage orientiert sich zwar gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG an den zu erwartenden Einnahmen, zu denen wesentlich das künftige Vierteljahresentgelt zählt. Darin liegt aber eine rein rechnerische Bezugsgröße. Der wirkliche Wert einer Kündigungsschutzklage geht zum einen über ein Vierteljahresentgelt idR weit hinaus und ist allein aus sozialen Gründen auf das Entgelt dieses Zeitraums begrenzt. Zum anderen steht das Vierteljahresentgelt aus § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG nicht in Zusammenhang mit dem konkreten auf den Kündigungstermin folgenden Zeitraum. Die Kündigungsschutzklage etwa eines Arbeitnehmers, der sich für mehrere Jahre in Elternzeit befindet und in dem nächsten Vierteljahr keinerlei Zahlungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis hat, hat demgemäß nach allgemeiner Meinung ebenfalls den Wert des Vierteljahresentgelts aus § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG.

**(b)** Der Ausgang der Verzugslohnklage steht nur in einem lockeren Zusammenhang mit der Kündigungsschutzklage.

**(aa)** Allerdings ist die Feststellung des obsiegenden Urteils im Kündigungsschutzprozess, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde, idR Voraussetzung für einen Erfolg der Verzugslohnklage. Allein dieser Zusammenhang im Sinne einer „conditio sine qua non“ erscheint der erkennenden Kammer aber nicht ausreichend, um wirtschaftliche Identität annehmen zu können. Ein Obsiegen im Kündigungsrechtsstreit hat nicht ohne weiteres das Obsiegen mit der Verzugslohnklage zur Folge. Ein erneuter Rechtsstreit kann zur Durchsetzung der Zahlungsansprüche notwendig werden, und zwar nicht nur Erlangung eines vollstreckbaren Titels. Die Zahlungsklage könnte trotz Obsiegens im Kündigungsrechtsstreit aus einer Vielzahl von Gründen in der Sache erfolglos bleiben. Das obsiegende Urteil im Kündigungsschutzrechtsstreit stellt nicht einmal fest, dass während des Verzugslohnzeitraums überhaupt ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Sache nach besagt es allein, dass das Arbeitsverhältnis zu dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt noch bestanden hat und durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde (sog. erweiterter punktueller Streitgegenstandsbe- griff BAG 18.12.2014 – 2 AZR 163/14, BAGE 150, 234). Ob es etwa am Folgetag noch bestanden hat (oder wieder neu begründet wurde), ist nicht Gegenstand des Kündigungsrechtsstreits. Hinzu treten die weiteren Anspruchsvoraussetzung für Verzugslohnansprüche (etwa ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitsleistung oder seine Entbehrlichkeit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, rechtzeitige Geltendmachung innerhalb einer Verfallfrist, Darlegung der Höhe etc.) so- wie etwaige Einwendungen des Arbeitgebers. Über all dies besagt das stattge- bende Urteil im Kündigungsschutzrechtsstreit nichts.

**(bb)** Umgekehrt wird ein eingeklagter Verzugslohn in aller Regel nicht den ge- samten wirklichen Wert eines obsiegenden Kündigungsschutzurteils erreichen und diesen konsumieren. Aus einem Arbeitsverhältnis resultiert idR eine große Anzahl unterschiedlicher vermögensrechtlicher Ansprüche. Diese Ansprüche werden in den seltensten Fällen vollständig zum Gegenstand einer Leistungs- klage gemacht. Es bleibt also regelmäßig ein überschießender, von der Leis- tungsklage nicht konsumierter wirtschaftlicher Wert der Kündigungsschutzklage übrig, der bei typisierender Betrachtung auch nicht außer Verhältnis zu einem Vierteljahresentgelt stehen dürfte. Wo dies ausnahmsweise einmal doch der Fall ist, etwa bei kurzer Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses und umfassend gestell- ten Leistungsanträgen, kann allerdings im Einzelfall wirtschaftliche Identität an- zunehmen sein. Dies rechtfertigt jedoch kein generelles Additionsverbot.

**(c)** Schließlich ist der Verzugslohn aus dem ersten Vierteljahr nach dem Kün- digungstermin kein geeigneter Gegenstand, um etwaigen Absichten zu Umge- hung der Streitwertbegrenzung aus § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG mittels künstlicher

Zahlungsanträge durch die Annahme wirtschaftlicher Identität entgegen zu wirken. Die Geltendmachung des idR dem Lebensunterhalt des Arbeitnehmers dienenden Entgelts gerade aus dem ersten Vierteljahr nach dem Kündigungstermin kann nicht unter den Generalverdacht einer künstlichen Streitwertaufbesserung gestellt werden. Die wirtschaftliche Bedeutung dieser Verzugslohnansprüche für den Arbeitnehmer zeigt sich etwa daran, dass der darauf gerichtete Rechtsstreit nach ganz herrschender Meinung nur in Ausnahmefällen bis zur rechtskräftigen Entscheidung des (idR vorgreiflichen) Kündigungsrechtsstreits ausgesetzt werden kann (LAG Düsseldorf 04.08.2016 – 4 Ta 475/16; 20.04.2015 – 3 Ta 165/15; 06.03.2013 – 17 Ta 85/13).

Selbst etwaigen Bestrebungen, die Streitwertbegrenzung für Kündigungsschutzklagen in § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG durch unbegrenzte Zahlungsanträge auf künftige Leistungen zu unterlaufen (um die es hier nicht geht), kann nicht mit einer „zielgerichteten“ Streitwertrechtsprechung begegnet werden. Die Frage, ob ein Anwalt durch eine besondere Verfahrensgestaltung vermeidbare Kosten verursacht, ist für die Bemessung des Gegenstandswerts ohne Bedeutung (ebenso BAG 19.10.2010 - 2 AZN 194/10 (A)). Im Übrigen dürfte die Gefahr einer unverhältnismäßigen Streitwertanreicherung durch neben der Kündigungsschutzklage gestellte Zahlungsanträge auf künftige Leistungen nur noch gering sein, nachdem das Bundesarbeitsgericht die Klage auf künftig entstehende Vergütungsansprüche als nicht mit § 259 ZPO vereinbar ansieht (BAG, 22.10.2014 - 5 AZR 731/12, BAGE 149, 343).

### III.

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

### RECHTSMITTELBELEHRUNG:

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

