

4 Ta 157/22  
2 Ca 122/22  
Arbeitsgericht Krefeld

**Beglaubigte Abschrift**



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
BESCHLUSS**

In dem Beschwerdeverfahren

E. H., Im T.4, O.

**Klägerin**

**Prozessbevollmächtigte**

N. T.straße 5, O.

**g e g e n**

Pure J. Produktion GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer X. Q. F., I.straße 46,  
O.

**Beklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

U. & Q. Rechtsanwälte, G. platz 1, L.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts durch den Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Quecke am 13.06.2022 ohne mündliche Verhandlung

**beschlossen:**

**Die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten der Klägerin gegen den Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Krefeld vom 03.05.2022 wird zurückgewiesen.**

**Diese Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei.**

...

## **GRÜNDE:**

**I.** Streitig ist die Wertfestsetzung durch das Arbeitsgericht. Die Klägerin begehrt die Verurteilung der Beklagten zu einer Reduzierung der Arbeitszeit von 40 auf 20 Wochenstunden nebst näheren Maßgaben zu deren zeitlicher Lage. Mit Beschluss vom 03.05.2022 hat das Arbeitsgericht den Wert der Klage auf zwei Bruttomonatsgehälter festgesetzt. Hiergegen wendet sich die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 18.05.2022, mit der sie unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (01.07.2010 – 5 Ta 112/10) eine Festsetzung nach dem „36-fachen Monatsbetrag“ begehrt. Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde mit Beschluss vom 03.05.2022 nicht abgeholfen und die Sache der Beschwerdekammer zur Entscheidung vorgelegt.

**II.** Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Wert der Klage auf Reduzierung der Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden zutreffend mit zwei Bruttomonatsentgelten bewertet. Dies entspricht der ständigen und langjährigen Rechtsprechung der Beschwerdekammern des Landesarbeitsgerichts (vgl. etwa zuletzt Beschluss 21.12.2011 – 2 Ta 629/11).

**1.** Es ist in der Rechtsprechung sämtlicher Landesarbeitsgerichte – soweit ersichtlich – anerkannt, dass die Klage auf Reduzierung der Arbeitszeit mit höchstens einem Vierteljahresentgelt zu bewerten ist (vgl. etwa LAG Baden-Württemberg 25.07.2014 – 5 Ta 87/14 [unter Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung]; LAG Rheinland-Pfalz 16.12.2020 – 2 Ta 130/20; LAG L. 07.12.2020 – 2 Ta 195/20). Dies steht in Einklang mit den Empfehlungen des Streitwertkatalogs (vgl. Ziff. I.8. i. V. m. I.4.). Der Grund wird – einhellig – damit angegeben, dass die Klage auf Herabsetzung der Arbeitszeit mit der Änderungsschutzklage nach Annahme des Änderungsangebotes unter Vorbehalt vergleichbar sei. Bei einer Bewertung des Begehrens auf Arbeitszeitverringerung etwa mit der 36-fachen Vergütungsdifferenz in Anlehnung an § 42 Abs. 1 GKG entstünden Wertungswidersprüche zur Bewertung der Änderungskündigung, die gemäß § 42 Abs. 2 S. 1 GKG nicht über drei Bruttomonatsentgelte hinaus bewertet werden kann.

**2.** Das Arbeitsgericht hat auch zutreffend den Wert des Klagebegehrens nicht mit drei, sondern nur mit zwei Bruttomonatsentgelten bewertet. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung der Beschwerdekammern des Landesarbeitsgerichts. Danach ist der Gegenstandswert einer unter Vorbehalt angenommenen Änderungskündigung stets mit zwei Bruttomonatsentgelten zu bewerten („Flatrate“). Eine Differenzierung für Änderungskündigungen mit Vergütungsänderung unter Orientierung an der dreifachen Jahresdifferenz mit einem Mindestwert von einem Monatsgehalt und einem Höchstwert von einem Vierteljahresbezug (so die Empfehlung des Streitwertkatalogs) oder unter Berücksichtigung von sonstigen einschneidenden Auswirkungen der streitgegenständlichen Änderungen wird nicht vorgenommen (LAG Düsseldorf 08.05.2018 – 4 Ta 181/18, juris; 07.06.2022 – 4 Ta 148/22).

**a.** Zum einen berücksichtigt die gleichmäßige Bewertung von Änderungskündigungen, die unter Vorbehalt angenommen werden, mit zwei Bruttomonatsentgelten den Abstand zur – wirtschaftlich weiter reichenden – Beendigungskündigung, die gemäß § 42 Abs. 2 S. 1 GKG mit einem Vierteljahresentgelt zu bewerten ist. Zwar handelt es sich insoweit um eine Deckelung mit der Folge, dass auch Streitigkeiten von geringerem Gewicht als einer Bestandsstreitigkeit mit drei Bruttomonatsentgelten bewertet werden könnten. Die Unterscheidung zwischen dem Gewicht einer Klage, die den Bestand des gesamten Arbeitsverhältnisses betrifft, und einer Klage, die nur Elemente davon betrifft, entspricht aber der allgemeinen Praxis der Streitwertrechtsprechung wie auch des Streitwertkatalogs selbst, so etwa bei dem Weiterbeschäftigungsanspruch (ein Bruttomonatsentgelt), beim Zeugnisanspruch (ein Bruttomonatsentgelt) und bei der Abmahnung (ein Bruttomonatsentgelt).

**b.** Zum anderen entspricht eine solche „Flatrate“ einem Bedürfnis der Praxis nach einem einheitlichen und einfach handhabbaren Ermessensvollzug durch typisierende Wertfestsetzung (grundsätzlich einem solchen Aspekt zustimmend: BAG 30.11.1984 – 2 AZN 572/82 (B), AP Nr. 9 zu § 12 ArbGG 1979 Rn. 36). Aus diesen Gründen hält die erkennende Kammer an der langjährigen Rechtsprechung der Beschwerdekammern des Landesarbeitsgerichts fest.

**3.** Die vorgenannte Rechtsprechung ist ebenso auf sonstige Streitigkeiten, die die Frage des Inhalts des Arbeitsverhältnisses betreffen, zur übertragen. Dies gilt auch für den vorliegenden Fall, in dem die Parteien über die Frage der Lage der Arbeitszeit der Klägerin streiten. Eine „Flatrate“ von zwei Bruttomonatsentgelten wird bei pauschalierender Betrachtung der Bedeutung des Rechtsstreits wie auch den beteiligten Gebühreninteressen gerecht.

**4.** Hieraus ergibt sich für das Verfahren ein Wert von zwei Bruttomonatsentgelten (3.790,00 €) und für den gerichtlichen Vergleich von sechs Bruttomonatsentgelten. Die letztgenannte Änderung war auch ohne darauf gerichtete Beschwerde gemäß § 63 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 GKG von Amts wegen vorzunehmen.

**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