
Datum: 06.10.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 11 Ta 266/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2015:1006.11TA266.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 6 Ca 2039/15
Schlagworte: Streitwert, Kündigung ohne Kündigungsschutz nach Kündigungsschutzgesetz
Normen: § 42 II 1 GKG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Lassen Klageantrag und Klagebegründung dagegen erkennen, dass der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nur für einen kürzeren Zeitraum geltend gemacht wird, ist der Streitwert in der Höhe des Betrages festzusetzen, der sich als Bruttovergütung ergeben würde, wenn der Arbeitnehmer Vergütung bis zu dem von ihm geltend gemachten Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses verlangen könnte (vgl.: LAG Köln, Beschluss vom 18.12.2013 – 5 Ta 340/13 – m. w. N.).

Tenor: Die Beschwerde des Beklagtenvertreters gegen den Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Aachen vom 30.06.2015 – 6 Ca 2039/15 – wird zurückgewiesen.

Gründe

Die nach § 68 Abs. 1 GKG statthafte sowie form- und fristgerecht eingelegte Beschwerde ist nicht begründet.

1

2

3

1. Das Arbeitsgericht hat den Verfahrensstreitwert zutreffend auf einen Monatsverdienst für den Kündigungsschutzantrag festgesetzt. Die Ansicht des Beklagtenvertreters, der Streitwert für das Verfahren sei auf drei Monatsverdienst festzusetzen, überzeugt nicht.
- a) Nach § 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. Innerhalb dieses Rahmens kommt es für die Streitwertfestsetzung auf den Klageantrag und die Klagebegründung an. Danach ist auch bei einem Arbeitsverhältnis von nur kurzer Dauer der dreifache Monatsbezug festzusetzen, wenn sich aus Klageantrag und Klagebegründung ergibt, dass der Arbeitnehmer die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erreichen will. Lassen Klageantrag und Klagebegründung dagegen erkennen, dass der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nur für einen kürzeren Zeitraum geltend gemacht wird, ist der Streitwert in Höhe des Betrages festzusetzen, der sich als Bruttovergütung ergeben würde, wenn der Arbeitnehmer Vergütung bis zu dem von ihm geltend gemachten Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses verlangen könnte (LAG Köln, Beschluss vom 18.12.2013– 5 Ta 340/13 – m.w.N.). 4
- b) Nach diesen Grundsätzen war der Streitwert auf einen Bruttomonatsverdienst festzusetzen. Der Kläger war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung etwa zwei Monate bei der Beklagten beschäftigt. Der Kläger hat sich mit dem Klageantrag der Kündigungsschutzklage ausdrücklich nur gegen die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewandt. In der Klagebegründung hat er ausgeführt, dass das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beendet werden könne. Damit hat er zu erkennen gegeben, dass er mangels Kündigungsschutz nach dem KSchG den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht mit Aussicht auf Erfolg würde geltend machen können. Besondere Unwirksamkeitsgründe (etwa Treuwidrigkeit der Kündigung oder fehlende Schriftform) waren nicht Streitgegenstand. Daraus ist zu schließen, dass der Klägervertreter im Interesse seines Mandanten handeln und nicht unnötige Kosten verursachen wollte, die nicht zu einer Verbesserung der Prozessaussichten des Klägers geführt hätten. 5
2. Die Streitwertbeschwerde ist auch unbegründet, soweit der Beklagtenvertreter einen Mehrwert für den Vergleich in Höhe eines weiteren Monatsverdienstes für die vereinbarte Erteilung eines einfachen Zeugnisses geltend macht. 6
- a) Regelungen in einem Vergleich zur Beilegung eines Kündigungsrechtsstreits können nur dann streitwerterhöhend berücksichtigt werden, wenn sie Streitpunkte betreffen, über den sich die Parteien unabhängig vom Streit über die Wirksamkeit der Kündigung auseinandergesetzt haben (LAG Köln, Beschl. v. 13.02.2015 – 5 Ta 36/15 – m.w.N.). 7
- b) Der Beklagtenvertreter hat weder dargetan noch ist sonst wie ersichtlich, dass die Parteien über die Erteilung eines einfachen Zeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 Satz 2 GewO im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt gestritten haben. Der Kläger hat im Übrigen auch nicht durch die Ausgleichsklausel auf die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO verzichtet, da diese Klausel sich ausdrücklich nur auf finanzielle Ansprüche bezieht. 8
3. Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 9
-

