

Aktenzeichen: 2 AZN 572/82 (B)

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Beschluß vom 30. November 1984
- 2 AZN 572/82 (B) -

I. Arbeitsgericht
Gießen

Urteil vom 19. Mai 1982
- 3 Ca 82/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 14. Oktober 1982
- 12 Sa 716/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Streitwertfestsetzung für das Beschwerdeverfahren

Gesetz: BRAGO §§ 9, 10; GKG §§ 24, 25; ArbGG 1979 § 12 Abs. 7, § 61
Abs. 1, § 64 Abs. 2; ZPO § 3

Leitsätze:

1. Der Antrag des Prozeßbevollmächtigten einer Partei, den für das Verfahren beim Bundesarbeitsgericht für die Gerichts- und Anwaltsgebühren maßgeblichen Wert des Streitgegenstandes festzusetzen (§ 9 Abs. 2 BRAGO, § 25 Abs. 1 GKG), ist auch dann nicht wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, wenn Streitwertfestsetzungen nach § 61 Abs. 2, § 64 Abs. 2 ArbGG vorliegen oder der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit für das Berufungsverfahren bereits gemäß § 10 Abs. 1 BRAGO festgesetzt worden ist.
2. Das Revisionsgericht ist bei der Festsetzung des Gebührenstreitwertes auch materiell nicht an die Streitwertfestsetzungen in den Vorinstanzen gebunden.
3. Der in § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG genannte Vierteljahresverdienst ist nicht der Regelstreitwert, der nur dann niedriger anzusetzen ist, wenn es um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für weniger als drei Monate geht. Der Vierteljahresverdienst ist vielmehr nur die Obergrenze für den vom Gericht nach freiem (pflichtgemäßem) Ermessen festzusetzenden Streitwert.
4. Der nach § 12 Abs. 7 ArbGG festzusetzende Wert des Streitgegenstandes ist insbes. von der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig. Bei einem typisierenden, regelgebundenen Maßstab sind dann, wenn nicht besondere Umstände eine Erhöhung oder Herabsetzung rechtfertigen, bei einem Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zu sechs Monaten ein Monatsverdienst, von sechs bis zwölf Monaten zwei Monatsverdienste und von mehr als

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

einem Jahr drei Monatsverdienste als Streitwerte anzu-
setzen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZN 572/82

12 Sa 716/82 Frankfurt am Main

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 30. November 1984 beschlossen:

Der Wert des Streitgegenstandes wird für das Beschwerdeverfahren auf 1.732,47 DM festgesetzt.

G r ü n d e :

A. Der Kläger ist Lehrer. Er erteilte an der Gesamtschule in



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Biebertal Unterricht in der Zeit vom 1. November 1979 bis zum 31. Juli 1981 auf der Grundlage von drei befristeten Verträgen, und zwar zuletzt aufgrund eines 13,5/27 BAT-Vertrages.

Nachdem der Regierungspräsident in Gießen seinen Antrag auf Weiterbeschäftigung abgelehnt hatte, reichte der Kläger am 16. Februar 1982 bei dem Arbeitsgericht Klage mit dem Antrag ein,

festzustellen, daß ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1981 fortbesteht.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab und setzte den Wert des Streitgegenstandes im Urteil wegen der kurzen Dauer des letzten Arbeitsverhältnisses (26. Februar bis 31. Juli 1981) auf einen Monatsverdienst in Höhe von 1.732,47 DM fest. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung des Klägers zurück, ohne den Wert des Streitgegenstandes neu festzusetzen. Der Senat verwarf die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers mit Beschluß vom 1. Februar 1983 als unzulässig. Auf Antrag der Prozeßbevollmächtigten des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht den Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit gemäß § 10 BRAGO für das Berufungsverfahren auf 5.197,-- DM festgesetzt. Die beim Bundesarbeitsgericht entstandenen Kosten sind nach einem Streitwert von 1.732,47 DM berechnet und zum Soll gestellt worden.

Die Prozeßbevollmächtigten des Klägers beantragen nunmehr,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Wert des Streitgegenstandes für das Beschwerdeverfahren festzusetzen.

B.I. Der Antrag ist zulässig.

1. Soweit ein für die Gerichtsgebühren maßgeblicher Wert vorhanden ist und sich die Gebühren des Rechtsanwalts nach diesem richten, kann der Rechtsanwalt nach § 25 GKG in Verbindung mit § 9 Abs. 2 BRAGO aus eigenem Recht beantragen, den für die Gerichtsgebühren und damit gemäß § 9 Abs. 1 BRAGO auch für seine Gebühren maßgeblichen Wert des Streitgegenstandes gerichtlich festzusetzen (vgl. Gerold/Schmidt, BRAGO, 8. Aufl., § 9 Rz 38; Riedel/Sußbauer, BRAGO, 4. Aufl., § 9 Rz 24; Swolana, BRAGO, 5. Aufl., § 9 Anm. 1; Schumann/Geißinger, BRAGO, 2. Aufl., § 9 Rz 3; Hartmann, Kostengesetze, 21. Aufl., § 9 BRAGO Anm. 3 A; Tschischgale/Satzky, Das Kostenrecht in Arbeitssachen, 3. Aufl., S. 60). Nur wenn diese Voraussetzungen nach § 9 Abs. 2 BRAGO für den Antrag nicht gegeben sind, steht dem Anwalt als ergänzende Möglichkeit der subsidiäre Weg nach § 10 BRAGO offen (vgl. Gerold/Schmidt, aaO, § 10 Rz 1; Riedel/Sußbauer, aaO, § 10 Rz 3; Swolana, aaO, § 10 Anm. 1; Schumann/Geißinger, aaO, § 10 Rz 1; Hartmann, aaO, § 10 BRAGO Anm. 1 a).

Welchen der beiden Anträge die Prozeßbevollmächtigten des Klägers stellen wollen, ist dem Wortlaut des Antrages, den Wert "des Streitgegenstandes für das Beschwerdeverfahren" festzusetzen, zwar nicht eindeutig zu entnehmen. Da es einem Anwalt, der einen Antrag auf Streitwertfestsetzung stellt, letztlich



darum geht, eine gerichtliche Wertfestsetzung zu erhalten, nach der er seine Gebühren berechnen kann, ist der Antrag der Prozeßbevollmächtigten des Klägers aber dahin auszulegen, daß sie den nach der Sachlage statthaften Antrag stellen wollten. Das ist hier der Antrag nach § 9 Abs. 2 BRAGO, § 25 Abs. 1, § 1 Abs. 3 GKG, da sich die Gebühren für die anwaltliche Tätigkeit nach dem für die Gerichtsgebühren maßgebenden Wert richten (§ 8 Abs. 1 Satz 1 BRAGO; vgl. Gerold/Schmidt, aaO, § 8 Rz 10 ff.; Riedel/Sußbauer, aaO, § 8 Rz 16 ff.; Schumann/Geißinger, aaO, § 8 Rz 9; Swolana, aaO, § 8 Anm. 1, 4; Hartmann, aaO, § 8 BRAGO Anm. 1 und 3).

2. Der Antrag ist auch nicht deshalb mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, weil bereits gerichtliche Streitwertfestsetzungen vorliegen.

a) Zwar hat das Arbeitsgericht den Wert des Streitgegenstandes auf 1.732,47 DM im Urteil festgesetzt. Dieser Wert ist auch in der Berufungsinstanz von dem Landesarbeitsgericht nicht geändert worden. Dabei handelt es sich aber nicht um eine gerichtliche Festsetzung des für die Gerichtsgebühren maßgebenden Wertes im Sinne von § 9 Abs. 1 BRAGO, § 25 Abs. 1 GKG. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Beschleunigung und Bereinigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens vom 21. Mai 1979 (BGBl. I S. 545) am 1. Juli 1979 ist in Rechtsprechung und Literatur umstritten, ob und welche Funktion die Wertfestsetzung im Urteil noch hat. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich in mehreren Entscheidungen (Urteile vom 2. März 1983 - 5 AZR



594/82 - unter I 3 c der Gründe m.w.N., zur Veröffentlichung vorgesehen; 5 AZR 390/82 und 391/82 und Beschlüsse vom 23. Juni 1983 - 5 AZB 22 - 24/82 - sämtlich nicht veröffentlicht) eingehend mit den hierzu vertretenen Meinungen auseinandergesetzt und der Ansicht angeschlossen, die Festsetzung des Streitwerts im Urteil habe auch nach § 61 Abs. 1, § 64 Abs. 2 ArbGG 1979 für die Statthaftigkeit der Berufung Bedeutung, weil der von dem Arbeitsgericht festgesetzte Wert die Obergrenze für den Wert der Beschwer darstelle.

Der Siebte Senat (Urteil vom 24. August 1983 - 7 AZR 558/81 - unter II 2 der Gründe und Beschluß vom 13. Februar 1984 - 7 AZB 22/83 - unter II 1 der Gründe, jeweils unveröffentlicht) sowie der erkennende Senat (Beschluß vom 22. Mai 1984 - 2 AZB 25/82 - unter B II 2 a der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) sind bereits der Ansicht des Fünften Senats gefolgt. Daran hält der Senat fest.

b) Das hat gemäß § 12 Abs. 7 Satz 3 ArbGG zur Folge, daß § 24 Satz 1 GKG nicht anwendbar ist, dieser Wert also nicht für die Berechnung der Gerichts- und über § 9 Abs. 1 BRAGO der Rechtsanwaltsgebühren maßgeblich ist (BAG 2, 13, 14 = AP Nr. 1 zu § 17 GKG; BAG 29, 217 = AP Nr. 22 zu § 12 ArbGG 1953, unter 1 a der Gründe; LAG Hamm, Beschlüsse vom 20. April 1978 - 8 Ta 9/78 - AP Nr. 25 zu § 12 ArbGG 1953; vom 26. Juli 1979 - 9 Sa 1599/79 - KostRsp. ArbGG § 12 Nr. 18 mit zust. Anm. Schneider; LAG Berlin, Beschluß vom 4. Januar 1982 - 2 Ta 87/81 Kost - KostRsp. ArbGG § 12 Nr. 56; Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 12



Rz 9; Wenzel, MdR 1976, 892, 893; 1980, 13; Satzky, RdA 1980, 101, 102, 104; Tschischgale/Satzky, aaO, S. 56; a.A. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluß vom 4. Februar 1981 - 3 Sa 410/80 - EzA § 61 ArbGG 1979 Nr. 6). Das hindert zwar nicht, auch ohne gesonderte Festsetzung gemäß § 25 Abs. 1 Satz 1 GKG den im Urteil festgesetzten Wert den Gebühren des Gerichts und des Anwalts zugrunde zu legen (Satzky, aaO, 104), führt aber jedenfalls dann nicht zur Unzulässigkeit eines Antrags des Rechtsanwalts auf Wertfestsetzung nach § 9 Abs. 2 BRAGO, § 25 Abs. 1 Satz 1 GKG mangels Rechtsschutzbedürfnisses, wenn die Parteien den Wert des Streitgegenstandes unterschiedlich beurteilen.

c) Auch die Festsetzung des Gegenstandswertes der anwaltlichen Tätigkeit für das Berufungsverfahren gemäß § 10 Abs. 1 BRAGO durch das Landesarbeitsgericht macht den beim Bundesarbeitsgericht für das Beschwerdeverfahren gestellten Antrag nicht unzulässig, weil sie sich auf den Rechtszug beschränkt (vgl. Gerold/Schmidt, aaO, § 10 Rz 3; Riedel/Sußbauer, aaO, § 10 Rz 7; Swolana, aaO, § 10 Anm. 1; Hartmann, aaO, § 10 BRAGO Anm. 2 B).

II. Gemäß § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG erscheint es angemessen, im vorliegenden Fall den Wert des Streitgegenstandes für das Beschwerdeverfahren auf 1.732,47 DM festzusetzen.

1. Das Revisionsgericht ist bei der Festsetzung des Gebührenstreitwertes nach § 25 Abs. 1 Satz 1 GKG auch materiell nicht an die in der zweiten und dritten Instanz unverändert gebliebene Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes im erstinstanzli-



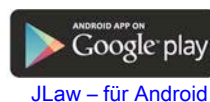
chen Urteil gebunden (BAG 2, 13 = AP Nr. 1 zu § 17 ArbGG 1953; LAG Berlin, Beschluß vom 4. Januar 1982 - 2 Ta 87/81 Kost - KostRsp. ArbGG § 12 Nr. 56 = AnwBl. 1982, 393; Wenzel, MDR 1976, 892, 893; 1980, 13; Grunsky, aaO, § 12 Rz 9; Tschischgale/Satzky, aaO, S. 56; a.A. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluß vom 4. Februar 1981 - 3 Sa 410/80 - EzA § 61 ArbGG 1979 Nr. 6), denn sie ist anders als bei der Beurteilung der Statthaftigkeit der Berufung nach dem im Urteil festgesetzten Streitwert im arbeitsgerichtlichen Verfahren gemäß § 12 Abs. 7 Satz 3 ArbGG, § 24 Satz 1 GKG für die Festsetzung des Gebührenstreitwertes nach § 25 GKG gerade ausgeschlossen. Die Bestimmung des § 12 Abs. 7 Satz 3 ArbGG wäre unsinnig, wenn der im Urteil festgesetzte Wert des Streitgegenstandes einerseits für die Gebühren keine Bedeutung haben soll, andererseits aber die Festsetzung im gesonderten gebührenrechtlichen Festsetzungsverfahren wiederum nur in derselben Höhe erfolgen könnte. Einer Bindung steht auch entgegen, daß sowohl nach § 25 Abs. 1 Satz 1 GKG der Gebührenstreitwert als auch nach § 10 Abs. 1 BRAGO der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit von dem Prozeßgericht jeweils nur für den Rechtszug festgesetzt wird. Schließlich ist hinsichtlich des Gebührenstreitwertes der Gedanke der Rechtsmittelklarheit einer anzufechtenden Entscheidung ohne Bedeutung, vielmehr sollen Gericht und ggf. Anwalt möglichst zu den konkreten ihnen zustehenden Gebühren gelangen und der Gebührenschuldner nur mit diesen belastet werden.

2. Die Frage, ob § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG, der bestimmt, daß für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen

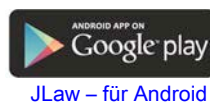


eines Arbeitsverhältnisses "höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgeltes maßgebend" ist, die Obergrenze des Streitwertes oder einen Regelstreitwert festlegt, ist ebenfalls umstritten. Der Senat schließt sich der ersteren Ansicht an.

a) Die Landesarbeitsgerichte sehen in § 12 Abs. 7 ArbGG und dem darin genannten Vierteljahresverdienst teilweise einen Regelstreitwert, der stets dann anzusetzen sei, wenn die Klage auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses oder auf Unwirksamkeit einer Kündigung "auf länger als drei Monate oder auf unbestimmte Zeit gerichtet ist" (LAG München, Beschlüsse vom 29. Juni 1981 - 7 (9) Ta 7/80 - AP Nr. 4 zu § 12 ArbGG 1979, m.w.N.; vom 17. Dezember 1979 - 7 Ta 159/79 - BayArbBl. 1980, C S. 29; LAG Hamm, Beschlüsse vom 11. Juni 1970 - 8 Ta 7/70 - AP Nr. 19 zu § 12 ArbGG 1953, mit zust. Anm. von Lappe; vom 20. April 1978 - 8 Ta 9/78 - AP Nr. 25 zu § 12 ArbGG 1953; vom 21. April 1981 - 8 Ta 38/81 - EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 4; LAG Düsseldorf, Beschluß vom 13. Juli 1978 - 7 Ta 107/78 - AnwBl. 1979, 26; LAG Frankfurt am Main, Beschlüsse vom 12. Februar 1971 - 5 Ta 24/70 - DB 1971, 1728; vom 2. November 1981 - 6 Ta 149/81 - KostRsp. ArbGG § 12 Nr. 45; LAG Bremen, Beschluß vom 25. Oktober 1978 - 4 Ta 24/78 - BB 1979, 683; LAG Berlin, Beschlüsse vom 15. April 1980 - 2 Ta 17/80 Kost - AnwBl. 1981, 154; vom 18. Oktober 1982 - 2 Ta 56/82 Kost - KostRsp. ArbGG § 12 Nr. 64; LAG Schleswig-Holstein, Beschluß vom 2. November 1981 - 5 Ta 62/81 - KostRsp. ArbGG § 12 Nr. 49 und neuerdings LAG Niedersachsen, Beschluß vom 30. Dezember 1982 - 10 Ta



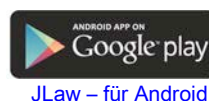
14/82 - KostRsp. ArbGG § 12 Nr. 75 = Niedersächsische Rechtspflege 1983, 77 m.w.N.). Das wirtschaftliche Interesse des Arbeitnehmers am Obsiegen im Kündigungsrechtsstreit, das gemäß § 3 ZPO, § 12 Abs. 1 GKG für die Wertfestsetzung maßgeblich sei, liege dann weit über dem Betrag des dreifachen Monatseinkommens, werde aber durch § 12 Abs. 7 ArbGG begrenzt. Es sei nur dann geringer, wenn das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen vor Ablauf von drei Monaten ende oder wenn der Arbeitnehmer lediglich die Umdeutung einer außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung mit einer geringeren als dreimonatigen Kündigungsfrist erstrebe. Für diese Auslegung des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG spreche auch die Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift. Der Entwurf der Bundesregierung zu einem Arbeitsgerichtsgesetz vom 27. Juni 1952 (BT-Drucks. I/3516, S. 4, 26; RdA 1951, 456 ff.) habe in § 12 Abs. 6 ArbGG aus sozialen Gründen die Regelung vorgesehen, daß für die Wertberechnung bei Klagen, die das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand haben, der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend sein solle, auch um es nicht dem Gericht zu überlassen, in Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses den Streitwert zu schätzen. Diese Einfügung des Wortes "höchstens" sei im Gesetzgebungsverfahren erfolgt, um zu verdeutlichen, daß in Fällen, in denen die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses für weniger als drei Monate streitig sei, das für diesen Zeitraum zu zahlende Arbeitsentgelt für die Streitwertbemessung maßgeblich sein solle. An dieser Entstehungsgeschichte hätten sich die Gerichte bei ihrer Auslegung im Zweifel zu orientieren, da aus ihr



Wesentliches für die Auslegung zu entnehmen sei (LAG München, Beschluß vom 29. Juni 1981, aaO; LAG Düsseldorf, Beschluß vom 1. Februar 1982 - 7 Ta 15/82 - AnwBl. 1982, 316 und LAG Berlin, Beschluß vom 15. April 1980, aaO). Auch dürfe der soziale Schutzzweck des § 12 Abs. 7 ArbGG, dem die festgelegte Höchstgrenze diene, nicht innerhalb des gezogenen Rahmens wiederum den Ausschlag geben (LAG Düsseldorf, Beschluß vom 1. Februar 1982, aaO). Eine solche Auffassung widerspreche anerkannten Grundsätzen der Streitwertbemessung.

Innerhalb des Rahmens lasse § 12 Abs. 7 ArbGG die nach § 3 ZPO für die Streitwertfestsetzung verbindlichen Grundsätze unberührt. Das komme in dem Wort "höchstens" zum Ausdruck, in dem im Verhältnis zu § 3 ZPO nicht mehr als die Bestimmung einer Höchstgrenze liege. Die Unterschreitung dieses Höchstbetrages bedürfe einer besonderen Begründung, etwa, wenn nur um den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses für zwei Wochen oder einen Monat gestritten werde (LAG Hamm, Beschluß vom 20. April 1978, aaO).

Nur diese Auffassung werde dem hohen Stellenwert gerecht, der aus der Sicht des klagenden Arbeitnehmers der Aufrechterhaltung eines gekündigten Arbeitsverhältnisses zukomme. Der soziale Normzweck habe angesichts des Vormarsches der Rechtsschutzversicherer, der angewachsenen Vertretung durch Gewerkschaften und des neu gestalteten Rechts der Prozeßkostenhilfe entscheidend an Bedeutung verloren (LAG Frankfurt am Main, Beschluß vom 29. Mai 1981 - 6 Ta 77/81 - unveröffentlicht).



b) In der Literatur vertreten diese Auffassung eindeutig wohl nur Kopp (AnwBl. 1980, 448, 449) und Wenzel (Anm. zu EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 6; vgl. auch BB 1984, 1494, 1496). Kopp (aaO) hält § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG für eine Vorschrift, die lediglich den sonst unveränderten Ermessensrahmen des § 3 ZPO nach oben begrenze. Für Billigkeitsgesichtspunkte sei bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten mangels gesetzlicher Vorschriften wie § 53 PatG, § 23 a UWG, § 31 a WZG oder § 247 Abs. 1 AktG kein Raum. Aus der Entstehungsgeschichte ergebe sich nichts Gegenteiliges, ebenso nicht aus der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Wenzel (aaO) meint, die Ansicht der Landesarbeitsgerichte, die in § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG nur eine Obergrenze sehen, begünstige eine von Zufallswertungen abhängige Streitwertfestsetzung, obwohl die ermessensabhängige Wertung im Interesse der Kostengerechtigkeit regelgebundene Maßstäbe erfordere. Die Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles führe im praktischen Ergebnis dazu, den Gegenstandswert aufgrund subjektiver Einschätzung zu beurteilen, obwohl die große Zahl der Kündigungsrechtsstreite Typisierungsmöglichkeiten nahelege. Die Richtigkeitsgewähr sei dabei denkbar gering. Auch die zurückgelegte Vertragszeit gebe keinen sicheren Bewertungsmaßstab an die Hand, da deren Bedeutung im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG auch wieder zurücktreten könne und bei § 9 MuSchG, § 15 KSchG und § 2 ArbPlSchG überhaupt keine Bedeutung habe. Der soziale Rechtsstaat fordere die gleichförmige Behandlung vergleichbarer Fallgestaltungen. Die typische Bestandsstreitigkeit, die eine unbefristete Rückkehr in den Betrieb bezwecke, sei durchweg mit dem Vierteljahreseinkommen zu bewerten. § 12 Abs. 7



Satz 1 ArbGG ersetze § 3 ZPO nicht, sondern begrenze ihn nach oben. Das Vierteljahreseinkommen dürfe nur unterschritten werden, wenn der Feststellungsantrag einen begrenzten Vertragszeitraum umfasse. Würde die Sonderregelung des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG nicht bestehen, müßte sich die Streitwertfestsetzung in arbeitsgerichtlichen Bestandsstreitigkeiten nach § 3 ZPO richten, wobei sich eine Orientierung an §§ 16, 17 Abs. 3 GKG anbieten würde. Ein billiges Ermessen sei dem Streitwert fremd und komme auch deshalb nicht in Betracht, weil nach §§ 64, 61 Abs. 2 ArbGG a.F. der Streitwert auch über die Zulässigkeit von Rechtsmitteln entschieden habe. Dieser Gesichtspunkt gelte heute noch, weil § 12 Abs. 7 ArbGG seine geltende Fassung durch die Kostennovelle 1975 erhalten habe, als die Streitwertrevision noch nicht abgeschafft gewesen sei. Diese Bewertung widerspreche nicht dem sozialpolitischen Zweck der Streitwertbegrenzung. Wenn hier noch einmal aus sozialpolitischen Gründen Streitwertabschläge bewilligt würden, ließe man denselben Zweck zweimal zum Zuge kommen. Demgegenüber seien Einzelumstände, wie Alter des Arbeitnehmers, Familienstand, Kinderzahl, soziale Stellung oder Situation des Arbeitnehmers und auch die zurückgelegte Vertragszeit ungeeignet zur Feststellung des wirtschaftlichen Interesses. Auf die Erfolgsaussichten der Klage oder darauf, ob der Arbeitnehmer eine neue Stelle angetreten habe, komme es nicht an.

Von den von Wenzel für seine Ansicht zitierten Autoren (Anm. zu EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 6, unter II 3) scheint lediglich Stahlhacke (ArbGG 1979, § 12 Anm. 3 b aa) nach dem von ihm gewählten Beispiel ohne nähere Begründung Wenzels



Auffassung zu sein, äußert sich jedoch an anderer Stelle widersprüchlich (Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 612: kein Regelstreitwert, aber gleichwohl Unterschreitung nur, wenn Interesse sich auf einen kürzeren Zeitraum als einem Vierteljahr erstreckt). Den übrigen Autoren läßt sich eine Übereinstimmung mit Wenzels Ansicht nicht entnehmen. Schaub (Arbeitsrechtliche Formulareammlung und Arbeitsgerichtsverfahren, § 104 V 10, S. 565) zitiert nur die Rechtsprechung verschiedener Landesarbeitsgerichte. Hartmann (aaO, § 12 ArbGG Anm. 2 B) gibt mit nur anderen Worten den Gesetzeswortlaut wieder, für den er verschiedene Entscheidungen anführt. Tschischgales Ansicht ist in der dritten Auflage von Satzky aufgegeben worden (Tschischgale/Satzky, aaO, S. 39 f.). Dietz/Nikisch (ArbGG, § 12 Rz 18) führen nur aus, es sei höchstens das Arbeitsentgelt für ein Vierteljahr zugrunde zu legen, aber ein geringerer Wert sei dann maßgeblich, wenn dieser sich nach allgemeinen Regeln ergebe. Bei Hueck (KSchG, 10. Aufl., § 9 Rz 38) ist nicht zu erkennen, daß er in dem Vierteljahresentgelt den Regelwert sieht.

c) Demgegenüber haben der erkennende Senat (Beschuß vom 25. Januar 1960 - 2 AZR 519/57 - BAG 8, 350 = AP Nr. 7 zu § 12 ArbGG 1953; seitdem ständige Rechtsprechung: vgl. nur Beschlüsse vom 10. Dezember 1975 - 2 AZR 520/75 - und vom 12. April 1979 - 2 AZR 140/79 -, unter 1 der Gründe, beide unveröffentlicht) und die Landesarbeitsgerichte Frankfurt am Main (Beschuß vom 18. Oktober 1965 - 1 Ta 45/65 - AP Nr. 12 zu § 12 ArbGG 1953), Berlin (Beschuß vom 21. Mai 1979 - 2 Ta 18/79 - BB 1980, 45)



und Niedersachsen (Beschuß vom 7. Oktober 1980 - 4 Ta 40/80 - EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 6), Nürnberg (Beschuß vom 23. März 1978 - 5 Ta 1/78 - BayAmBl. 1979, C S. 9), Rheinland-Pfalz (Beschuß vom 27. Januar 1982 - 1 Ta 236/81 - EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 10, m.w.N.) und Baden-Württemberg (Beschuß vom 5. Januar 1981 - 1 Ta 154/80 - AP Nr. 2 zu § 12 ArbGG 1979) in § 12 Abs. 7 Nr. 1 ArbGG nur eine Obergrenze für das freie Ermessen des Gerichts nach § 3 ZPO und einen Rahmenstreitwert gesehen. § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG hat nach diesem Verständnis aus sozialen Erwägungen eine Verbilligung des Kündigungsrechtsstreits zum Ziel, um den für die Existenz des Arbeitnehmers bedeutsamen Kündigungsschutzprozeß nicht mit einem zu hohen Kostenrisiko zu belasten (vgl. BAG Beschuß vom 20. Januar 1967 - 2 AZR 232/65 - AP Nr. 16 zu § 12 ArbGG 1953). Innerhalb des Rahmens des Vierteljahresentgelts gemäß § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG sei der Wert des Streitgegenstandes unter Berücksichtigung verschiedener Umstände festzusetzen. In dem Urteil vom 20. März 1979 - 1 AZR 439/76 - (AP Nr. 32 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision) hat auch der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts eine Streitwertfestsetzung auf zwei Monatsgehälter durch das Arbeitsgericht als richtig bezeichnet. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Beschuß vom 16. Dezember 1978 - 5 AZR 824/78 - (unter II 3 b (1), nicht veröffentlicht) darauf hingewiesen, daß es sich bei § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG um einen Höchstwert handele, von dem nach unten abgewichen werden könne.

d) Mit Ausnahme der unter B II 2 b genannten Autoren ist das



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



Schrifttum dieser Rechtsprechung gefolgt, soweit es diese Frage behandelt (vgl. Dersch/Volkmar, ArbGG, 6. Aufl., § 12 Rz 16; Kirschner, DB 1971, 239; KR-Friedrich, 2. Aufl., § 4 KSchG Rz 277-278; Tschischgale/Satzky, aaO, S. 40; Feichtinger, Gesetzliche Neuregelung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, 1979, S. 126; Frohner, BB 1980, 1528, 1530; Stein/Jonas/Schumann, ZPO, 20. Aufl., § 2 Rz 123; Grunsky, aaO, § 12 Rz 6; Hillach/Rohs, Handbuch des Streitwerts in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, 5. Aufl., § 93 A I a, S. 407 und Satzky, RdA 1980, 101, 107).

e) Der Senat hält an seiner bisherigen Auffassung fest, daß das Vierteljahresentgelt kein regelmäßig festzusetzender Streitwert ist.

aa) Für das Verfahren vor den Arbeitsgerichten wegen gesonderter Festsetzung des Gebührenstreitwertes sind gemäß § 1 Abs. 3 GKG die Vorschriften dieses Gesetzes nur vorbehaltlich besonderer Bestimmungen im Arbeitsgerichtsgesetz anzuwenden. Seit der Kostennovelle 1975 (BGBl. I S. 2189) gelten demgemäß für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren nach § 12 Abs. 1 (mit Anlage), Abs. 2, 4 und 7 ArbGG ein eigenes Gebührensystem und für wichtige Bereiche der arbeitsgerichtlichen Tätigkeit Vorschriften der Streitwertermittlung, denen gegenüber die Vorschriften des GKG nur ergänzende Bedeutung haben. Im Rahmen der Streitwertfestsetzung des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG kann deswegen nicht darauf verwiesen werden, nach den §§ 3 ZPO und 12 Abs. 1 GKG müßte an sich bei Bestandsstreitigkeiten ein viel höherer Streitwert angesetzt werden, der durch § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG



nur nach oben begrenzt wird. Vielmehr enthält § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG für diese Streitigkeiten einen eigenen Streitwertrahmen, innerhalb dessen gemäß § 3 ZPO ein freies Ermessen auszuüben ist.

bb) Die hiergegen vorgebrachten Bedenken sind unbegründet. Es kann nicht "hypothetisch" damit argumentiert werden, ohne die Regelung des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG hätte die Wertfestsetzung nach § 3 ZPO zu erfolgen und dann böte sich eine Orientierung an den §§ 16, 17 Abs. 3 GKG an (so aber Wenzel, Anm. zu EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 6, unter II 2; Lappe, Anm. zu LAG Hamm, aaO, AP Nr. 19 zu § 12 ArbGG 1953). § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG kann aus sozialen Gründen nicht gestrichen werden, ohne daß wegen der arbeitsrechtlichen Bestandsstreitigkeiten eine andere vergleichbare Lösung an seine Stelle treten müßte. § 3 ZPO enthält entgegen der Ansicht von Wenzel (aaO) keine eigenständigen Bewertungsgrundsätze, sondern räumt dem Gericht ein pflichtgemäßes Ermessen ein (vgl. Baumbach/Lauterbach/Hartmann, ZPO, 43. Aufl., § 3 Anm. 2; Hartmann, aaO, Anhang nach § 12 GKG, § 3 ZPO Anm. 2; Kopp, aaO, 449; Wenzel, Anm. zu EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 6, unter III 1 c und III 2 b aa). Das wird auch gerade durch die in der Kommentarliteratur zu § 3 ZPO abgedruckten Streitwertkataloge verdeutlicht, die Einzelfallentscheidungen wiedergeben, um den prozeßführenden Parteien die Einschätzung des Kostenrisikos zu erleichtern und die Gerichte mit der Wertfestsetzung anderer Gerichte bei ähnlichen Sachverhalten vertraut zu machen. Es gibt insoweit – anders als zum Beispiel bei Zahlungsklagen – entgegen der Meinung von Kopp (aaO, S. 449) keinen vorgegebenen Wert; vielmehr setzen die Gerichte



diesen Wert erst nach § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG fest.

cc) Es ist zwar richtig, wenn Wenzel (aaO, unter III 2 b bb) bemerkt, der Wert des Streitgegenstandes richte sich insbes. nach diesem und sei am Klageantrag zu orientieren. Daraus folgt aber nicht zwangsläufig, daß der Vierteljahresverdienst der regelmäßige Streitwert ist. Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG ist nämlich im Kündigungsrechtsstreit nach der herrschenden sogenannten punktuellen Streitgegenstandstheorie die Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis aus Anlaß einer ganz bestimmten Kündigung zu dem von dieser Kündigung gewollten Termin aufgelöst ist oder nicht (BAG 7, 36, 40 f. = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG; 7, 51, 55 ff. = AP Nr. 18 zu § 3 KSchG; weitergehend: BAG Urteile vom 12. Januar 1977 - 5 AZR 593/75 - AP Nr. 3 zu § 4 KSchG 1969; vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO, unter II 1 a der Gründe; Hueck, aaO, § 4 Rz 48 f.; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 4 Rz 51; Stahlhacke, aaO, Rz 582; KR-Friedrich, aaO, § 4 KSchG Rz 225). Nur das wirtschaftliche Interesse des Klägers an dieser Feststellung ist zu bewerten, wofür auch der zugrundeliegende Sachverhalt von Bedeutung ist, nicht jedoch mit der Klage verbundene weitere Motive, die Wenzel (aaO) ohne weiteres als das "wirtschaftliche Prozeßziel" bestimmt, das für den Streitwert maßgeblich sein soll. Wegen des (auch zeitlich) begrenzten Streitgegenstandes der Kündigungsschutzklage kann der Arbeitnehmer mit der Feststellung der Unwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nie und bei einer ordentlichen Kündigung nur bei einer entsprechend langen Kündigungsfrist das von Wenzel angenommene



Ziel erreichen, das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder zumindest für die Dauer von drei Monaten fortzusetzen. Wenzel mißt damit den Streitwert an einem "wirtschaftlichen Interesse", das in der Regel über den prozessualen Streitgegenstand hinausgeht.

dd) Auch wenn es - wie vorliegend - um eine Feststellungsklage nach § 256 ZPO geht, ist als Regelstreitwert nicht das Vierteljahreseinkommen anzunehmen.

Zunächst ist darauf zu verweisen, daß § 12 Abs. 7 ArbGG im Grundsatz ohne Differenzierung für alle Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses oder dessen Kündigung, d.h. für Klagen nach § 256 ZPO oder nach § 4 KSchG die gleichen Wertmaßstäbe setzt. Wenn es im Rahmen eines Bestandsstreites nach § 256 ZPO - wie vorliegend - um den Bestandsschutz wegen "objektiver Umgehung" (Ausschaltung) des KSchG durch eine Befristung geht (vgl. das Urteil des Senates vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 - AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), kann für die Wertberechnung nichts anderes gelten als für eine Kündigungsschutzklage. Auch im übrigen erstrebt ein Arbeitnehmer mit einer Klage auf Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses nicht in der Regel dessen Fortsetzung auf unbestimmte Zeit. Auch der Streitgegenstand einer solchen Klage ist vielmehr zeitlich befristet. Bei einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO wird nämlich in der Regel darüber gestritten, ob das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Termin



hinaus im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der jeweiligen Instanz (oder der im Verfahren vor dem Arbeitsgericht: Urteil des Senates vom 23. August 1984 - 2 AZR 390/83 - nicht veröffentlicht) fortbesteht (fortbestanden hat) oder beendet ist (Urteil des Senates vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO). Der Streitgegenstand deckt damit einen Zeitraum von weniger oder mehr als drei Monaten ab, so daß auch insoweit der Dreimonatsverdienst kein regelmäßiger Anhaltspunkt für seinen Wert sein kann.

ee) Auch die Kritik an der durch richterliche Ermessensausübung notwendigerweise uneinheitlichen Streitwertfestsetzung überzeugt nicht. Es gibt keinen über ausdrückliche gesetzliche Regelungen hinaus geltenden Grundsatz der Kostengerechtigkeit in der Weise, daß für vergleichbare Sachverhalte von verschiedenen Gerichten genau der gleiche Streitwert festgesetzt werden müßte (so aber Schneider, Anm. zu LAG Niedersachsen, KostRsp. ArbGG § 12 Nr. 42). Dieser Ansicht widersprechen gerade die §§ 3 ZPO, 12 Abs. 7 ArbGG, die dem Gericht über einen Beurteilungsspielraum hinaus ein freies Ermessen einräumen, und aus denen sich ergibt, daß der Gesetzgeber Uneinheitlichkeit im Interesse der Gewährleistung sachgerechter Einzelfallentscheidung zumindest in Kauf genommen hat. Der Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG verbietet nur die willkürliche Ungleichbehandlung gleicher Sachverhalte (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. im einzelnen zum Beispiel BAG 36, 187 = AP Nr. 117 zu Art. 3 GG m.w.N.), gebietet jedoch nicht die Gleichbehandlung ungleicher Sachverhalte, also nicht den Ansatz eines Vierteljahresentgeltes als Regel-



streitwert ohne Rücksicht auf den wirtschaftlichen Wert des konkret betroffenen Arbeitsverhältnisses. Es ist Sache des Gerichts, durch die Begründung der Wertfestsetzung, soweit das bei dem der Ermessensausübung innewohnenden voluntativen Element möglich ist, die getroffene Festsetzung den Parteien und ihren Prozeßbevollmächtigten verständlich zu machen. Einen "richtigen" Streitwert gibt es nicht, sondern unter Umständen eine Mehrzahl rechtlich möglicher Streitwerte.

ff) Bei der vom Senat vertretenen Auslegung des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG wird dessen Normzweck, aus sozialen Gründen das Verfahren vor den Arbeitsgerichten möglichst billig zu gestalten, auch nicht doppelt berücksichtigt, wenn unterhalb der Grenze des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG der Wert nach freiem Ermessen festzusetzen ist. Dieser Einwand beruht auf der unzutreffenden Annahme, ein an sich höherer Streitwert werde ohnehin schon durch die Höchstgrenze eingeschränkt. Der Gesetzgeber hat vielmehr aus sozialen Gründen einen eingeschränkten Streitwertrahmen geschaffen (Tschischgale/Satzky, aaO, S. 40). Dadurch werden auch nicht die Interessen der Staatskasse oder die Belange der Anwaltschaft vernachlässigt. Diese gehen nicht berechtigterweise dahin, von einem möglichst hohen Streitwert Gebühren zu erhalten. Der soziale Schutzzweck des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG wird im Ergebnis in sein Gegenteil verkehrt, wenn mit einem Drei-Monats-Gehalt als Regelstreitwert stets besonders hohe Streitwerte festgesetzt werden. Auch kann es nicht darauf ankommen, ob letztlich ein Dritter die Prozeßkosten der Partei trägt, denn dafür hat die Partei bei Rechtsschutzversicherungen Prämien und bei Verbänden



Beiträge geleistet. Das Argument, durch eine hohe oder niedrige Festsetzung des Streitwertes könnte den Parteien ein Rechtsmittel verwehrt werden (vgl. LAG Hamm, aaO, AP Nr. 19 zu § 12 ArbGG 1953; Frohner, BB 1980, 1528, 1530), hat für den Gebührenstreitwert ohnehin keine Bedeutung. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts München (aaO, AP Nr. 4 zu § 12 ArbGG 1979) kann auch aus der Entstehungsgeschichte des § 12 Abs. 6 ArbGG 1953 nicht das Drei-Monats-Entgelt als Regelstreitwert hergeleitet werden. § 12 Abs. 6 des Regierungsentwurfs (vgl. RdA 1951, 456, 464), der das vorsah, ist gerade nicht Gesetz geworden. Der Anlaß für die Einfügung des Wortes "höchstens" (Feststellung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer von höchstens zwei Wochen) besagt noch nichts darüber, ob dieses Beispiel nur als Ausnahme von der Regel zu gelten hat. Dementsprechend wird die Entstehungsgeschichte auch von der gegenteiligen Ansicht herangezogen (vgl. Dersch/Volkmar, aaO, § 12 Rz 16; Tschischgale/Satzky, aaO, S. 40).

gg) Allerdings ist auch den Meinungen, die in § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG nur die Obergrenze eines Streitwertrahmens sehen, nicht uneingeschränkt zuzustimmen. Das Ermessen des Gerichts im Rahmen der Streitwertfestsetzung ist kein billiges (so LAG Baden-Württemberg, Beschluß vom 5. Januar 1981 - 1 Ta 154/80 - AP Nr. 2 zu § 12 ArbGG 1979; vgl. Wenzel, aaO, unter III 1 c; Baumbach/Lauterbach/Hartmann, aaO, § 3 Anm. 2; Hartmann, aaO, Anhang nach § 12 GKG, § 3 ZPO Anm. 2; Kopp, aaO, S. 449), sondern ein freies, d.h. pflichtgemäßes, an die allgemeinen Wertbemessungsgrundsätze gebundenes Ermessen (LAG Düsseldorf, Urteil



vom 20. Mai 1966 - 9 Sa 107/66 - BB 1966, 782, rechtskräftig;
LAG Rheinland-Pfalz, Beschluß vom 27. Januar 1982 - 1 Ta
236/81 - EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 10; OLG Frankfurt am
Main, Urteil vom 21. März 1973 - 7 U 34/72 - NJW 1973, 1888;
Baumbach/Lauterbach/Hartmann, aaO, § 3 Anm. 2 A; Stein/Jo-
nas/Schumann, aaO, § 3 Rz 9; Schneider, Streitwert, 5. Aufl.,
Ermessen 2).

3. Der Senat hält für die Ausübung des richterlichen Ermessens
bei der Festsetzung des Wertes für Bestandsstreitigkeiten nach
§ 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG nachfolgende Grundsätze für sachge-
recht:

a) Bei der Ausübung des Ermessens ist es nicht angebracht, von
Faktoren außerhalb des Arbeitsverhältnisses wie Kinderzahl, Fa-
milienstand und Alter des Arbeitnehmers auszugehen, sofern diese
sich nicht ohnehin in der zugrunde liegenden Vergütung niederge-
schlagen haben. Der sozialen Lage des Arbeitnehmers wird bereits
durch § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG Rechnung getragen; die Verhält-
nisse beider Parteien zu berücksichtigen, ist gemäß § 12 Abs. 2
GKG (argumentum e contrario) vermögensrechtlichen Streitigkeiten
fremd. Die "Schwierigkeit der Sache" ist regelmäßig kein unter
kostenrechtlichen Gesichtspunkten maßgeblicher Aspekt, zumal sie
kaum meßbar sein dürfte.

b) Bei der Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes ist
von dem wirtschaftlichen Interesse der klagenden Partei an dem
Streitgegenstand auszugehen. Wenn zwischen den Parteien über den



Bestand eines Arbeitsverhältnisses gestritten wird, ist es für das wirtschaftliche Interesse an der begehrten Feststellung von entscheidender Bedeutung, welchen konkreten wirtschaftlichen Wert das Arbeitsverhältnis für die klagende Partei, zumeist den Arbeitnehmer, darstellt. Der Wert wird in erster Linie davon bestimmt, wie stark sich das Arbeitsverhältnis verfestigt hat. Dafür ist bei einem Bestandsstreit um das Arbeitsverhältnis vor allem dessen Bestandsdauer maßgeblich.

Der Gesetzgeber knüpft an die Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Betrieb oder auch im Unternehmen in zahlreichen Fällen gesetzliche Folgen (vgl. § 8 Abs. 1 BetrVG; § 14 Abs. 1 BPersVG; § 1 Abs. 1 BetrAVG; § 4 BUrlG; § 622 Abs. 2 BGB; § 2 Abs. 1 AngKSchG; § 1 Abs. 1, § 10 KSchG). Sowohl bei der Interessenabwägung nach § 1 Abs. 2 KSchG (BAG 32, 150, 158 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 237) als auch für die Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG (BAG 28, 40 = AP Nr. 1 zu § 95 BetrVG 1972) und für die Feststellung der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 626 Abs. 1 BGB hat die Dauer der Betriebszugehörigkeit erhebliche Bedeutung. Diese wächst zunehmend mit der Bestandsdauer. Da die Wartezeit von sechs Monaten (§ 1 Abs. 1 KSchG, § 4 BUrlG, § 8 BetrVG, § 14 BPersVG) eine besondere Rolle spielt, ist es angemessen, hier eine typisierende erste Wertgrenze anzunehmen und in der Regel von einem Streitwert in Höhe eines Monatsgehalts bei einem Bestand bis zu sechs Monaten auszugehen. Dieser Wert wächst bei einer Bestandsdauer zwischen sechs und zwölf Monaten regelmäßig



auf zwei Monatsverdienste an. Bei einer Dauer von mehr als zwölf Monaten ist dem Bestand des Arbeitsverhältnisses ein gesteigerter Wert zuzuerkennen, was dann die Bewertung mit einem Vierteljahresentgelt rechtfertigt. So erhöht sich z.B. die Kündigungsfrist gemäß § 53 BAT nach einem Jahr auf sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres (vgl. auch Nr. 7 Abs. 5 SR 2 y BAT). Dem wirtschaftlichen Wert des Arbeitsverhältnisses, das nur aus wichtigem Grund oder mit behördlicher Zustimmung gekündigt werden kann, entspricht es, hier grundsätzlich stets von einem Vierteljahresentgelt auszugehen.

Andererseits muß bei dem regelmäßig aus der Bestandsdauer abgeleiteten Wert berücksichtigt werden, daß dieser auch durch die Dauer einzelvertraglicher, tarifvertraglich oder gesetzlicher längerer Kündigungsfristen erhöht sein kann. Das gleiche gilt dann, wenn mit einer Feststellungsklage der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach Antrag oder Begründung bis zu einem weit in der Zukunft liegenden Zeitpunkt geltend gemacht wird. Andererseits kann das Feststellungsinteresse nach § 4 KSchG oder § 256 ZPO auch geringer sein, wenn der Streit um den Fortbestand auf einen Zeitraum beschränkt ist, der erheblich kürzer ist als die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses. So kann z.B. bei einer Klage gegen die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses von zehn Monaten Dauer, wenn es nur um die Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen geht und kein besonderes Rehabilitierungsinteresse vorliegt (vgl. Wenzel, aaO, III 2 c bb) ein Wert von unter einem Monatsverdienst in Betracht kommen.



Diese typisierende Wertfestsetzung schafft einerseits den von Wenzel geforderten regelgebundenen Maßstab, läßt andererseits aber Raum für die Berücksichtigung des Einzelfalls. Im Ergebnis besteht zudem zu den oben unter B II 2 b wiedergegebenen Ansichten nur in vergleichsweise wenigen Fällen ein wesentlicher Unterschied (vgl. Wenzel, aaO, II 3; Kirschner, DB 1971, 239; Tschischgale/Satzky, aaO, S. 40).

4. Nach den vorstehenden Überlegungen ist der Wert des Streitgegenstandes für die Berechnung der Gerichts- und der Anwaltsgebühren gemäß § 9 Abs. 1 und 2, § 8 Abs. 1 BRAGO, § 25 Abs. 1, § 1 Abs. 3 GKG, § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG vorliegend auf ein Monatsgehalt von zuletzt 1.732,47 DM brutto festzusetzen. Das letzte Arbeitsverhältnis des Klägers dauerte keine sechs Monate. Weder greift hier eine Sonderkündigungsschutzvorschrift ein noch sind irgendwelche Tatsachen dafür erkennbar, daß der Regelwert nach oben oder unten zu verändern wäre.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)