

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: ArbGG § 72 Zulassungsrevision,
Streitwertrevision

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 5 AZR 824/78

Beschluß des BAG vom 16. Dezember 1978 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 824/78

3 Sa 73/77 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am
16. Dezember 1978 beschlossen:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19.
April 1978 - 3 Sa 73/77 - wird als unzulässig
verworfen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

- 2 -



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



G r ü n d e :

I. Die Parteien haben im Dezember 1975 einen Vertrag abgeschlossen, durch welchen dem Kläger ab 1. Januar 1976 die Bewirtschaftung eines Mannschaftsheims der Bundeswehr übertragen wurde. Vorher hatte der Kläger mehrere Jahre lang dieses Heim aufgrund eines mit der Bundesrepublik Deutschland abgeschlossenen Pachtvertrages bewirtschaftet. Die Beklagte hat den Bewirtschaftungsvertrag zum 31. März 1977 ordentlich gekündigt.

Die Parteien haben über die Wirksamkeit dieser Kündigung sowie darüber gestritten, ob der Kläger sowie die in dem Heim beschäftigten Personen, darunter seine Familienangehörigen, Arbeitnehmer der Beklagten sind oder zu ihr in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis stehen.

Der Kläger hat in erster Instanz neben der Feststellung, daß die Kündigung unwirksam sei, folgende Anträge verfolgt:

1. unter gerichtlicher Festsetzung einer angemessenen monatlichen Vergütung festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht,
2. festzustellen, daß die Beklagte mit den gegenwärtigen Angestellten des Klägers in seinem Heimbetrieb direkte Arbeitsverträge abzuschließen hat,
3. hilfsweise festzustellen, daß auf die Rechtsbeziehung der Parteien die arbeitsrechtlichen Bestimmungen eines arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses Anwendung finden.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Ansicht, der Kläger sei selbständiger Katenenpächter und Arbeitgeber der im Heim beschäftigten Personen geblieben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 6.000,-- DM festgesetzt. In den Urteilsgründen heißt es, daß die Streitwertfestsetzung auf § 61 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 3 ZPO beruhe.

Mit der Berufung hat der Kläger seine Anträge unter Nr. 1 und 2 wie folgt abgeändert:

1. Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht.



- 3 -

2. Es wird festgestellt, daß die Beklagte mit den im Heimbetrieb zu beschäftigten Mitarbeitern direkt Arbeitsverträge abzuschließen hat.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung bei gleichbleibendem Streitwert zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine in erster Instanz gestellten Anträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

II. Die Revision ist unter keiner der im § 72 Abs. 1 ArbGG genannten Voraussetzungen statthaft.

1. Soweit die Revision geltend macht, daß dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukomme, kann damit die Zulässigkeit des Rechtsmittels nicht begründet werden. Das Landesarbeitsgericht hat keinen Anlaß gesehen, die Revision nach § 69 Abs. 3 Satz 1 ArbGG zuzulassen und damit die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache verneint. Hieran ist das Revisionsgericht gebunden (BAG 2, 330 = AP Nr. 11 zu § 69 ArbGG 1953).

2. Eine Divergenz im Sinne des § 72 Abs. 1 Sätze 2 und 3 ArbGG hat der Kläger nicht vorgetragen.

3. Die Revision ist auch nicht als sogenannte Streitwertrevision statthaft.

- a) Unter diesem Gesichtspunkt ist der Zugang zur Revisionsinstanz nur eröffnet, wenn der in den Vorinstanzen festgesetzte Streitwert die Revisionsgrenze von 6.000,-- DM übersteigt (§ 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG). Diese Voraussetzung ist hier nicht gegeben. An die vom Arbeitsgericht vorgenommene und vom Landesarbeitsgericht nicht geänderte Streitwertfestsetzung ist der Senat grundsätzlich gebunden (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. BAG 21, 178 [180 f.] = AP Nr. 21 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu I der Gründel]; AP Nr. 25 und 26 aaO). Dieser Grundsatz gilt nur dann nicht, wenn der festgesetzte Streitwert offensichtlich, d. h. auf den ersten Blick erkennbar unrichtig und unter keinem ernsthaften rechtlichen Gesichtspunkt zu



- 4 -

rechtfertigen ist und der richtige Streitwert offensichtlich 6.000,-- DM übersteigt (vgl. BAG 21, 178 [180 f.] = AP Nr. 21 aaO [zu I der Gründe]).

b) Nimmt man mit dem Landesarbeitsgericht an, daß der Wert des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren gleichgeblieben ist, so ist für die Statthaftigkeit der Revision von dem im arbeitsgerichtlichen Urteil festgesetzten Streitwert auszugehen. Diese Wertfestsetzung ist jedoch nicht offensichtlich unrichtig.

(1) Was zunächst die Kündigungsklage sowie die unter Nr. 1 und 3 verfolgten Statusanträge angeht, so war ihr Wert nach § 12 Abs. 7 ArbGG zu berechnen (vgl. zur Statusklage BAG 17, 146 [149 f.] = AP Nr. 16 aaO [zu 3 a der Gründe]). Die hier vorgeschriebene Höchstgrenze gilt auch nach der Neufassung dieser Vorschrift aufgrund des Gesetzes zur Änderung des Gerichtskostengesetzes und anderer kostenrechtlicher Vorschriften vom 20. August 1975 (BGBl. I 2189) weiterhin für die Berechnung des Rechtsmittelstreitwerts (BAG AP Nr. 22 zu § 12 ArbGG 1953 [zu 1a der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Das Arbeitsgericht hat deshalb insoweit zu Unrecht § 3 ZPO angewendet und freies Ermessen walten lassen. Dieser Rechtsfehler ist aber für die Statthaftigkeit der Revision unerheblich.

Nach § 12 Abs. 7 ArbGG ist von dem Verdienst des Klägers auszugehen. Das arbeitsgerichtliche Urteil enthält keine Feststellungen, die eine Verdienstberechnung ermöglichen; denn es gibt in seinem Tatbestand nur den Vortrag des Beklagten wieder, im Jahre 1974 habe der Gesamtumsatz 680.000,-- DM betragen. Da sich die offensichtliche Unrichtigkeit der Streitwertfestsetzung aus dem Urteil selbst - und nicht aus Schriftsätzen oder sonstigen Umständen - ergeben muß (BAG AP Nr. 25 und 28 zu § 72 ArbGG 1973 Streitwertrevision), läßt sich nicht feststellen, daß bereits der Wert einer dieser Anträge selbst bei Ausschöpfung der Höchstgrenze offensichtlich unrichtig festgesetzt wurde und der richtige Wert 6.000,-- DM übersteigen würde. Selbst wenn man von der im Berufungsurteil getroffenen



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

Feststellung ausginge, das durchschnittliche Monatseinkommen des Klägers habe 2.000,-- DM netto betragen, wäre das Ergebnis kein anderes. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 26 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu 2 b der Gründe]) ist es nicht offensichtlich unrichtig (wenn nicht sogar richtig), den Wert eines geltend gemachten Nettolohnanspruchs nicht nach dem entsprechend höheren Bruttobetrag zu bemessen. Entgegen der Meinung der Revision kann nichts anderes gelten, wenn der Lohn die Grundlage für die im Rahmen des § 12 Abs. 7 ArbGG vorzunehmende Streitwertfestsetzung ist.

Den Urteilen der Vorinstanzen ist nicht zu entnehmen, ob alle Anträge einheitlich mit insgesamt 6.000,-- DM oder ob sie getrennt bewertet wurden und dieser Betrag die Summe der Einzelwerte darstellt. Es kann jedoch dahinstehen, welche dieser Bewertungsmethoden angewendet wurde. Wurden die Anträge getrennt bewertet, so war es nicht offensichtlich unrichtig, jeweils unter dem Vierteljahresverdienst liegende und dieses in ihrer Summierung nicht übersteigende Einzelwerte anzunehmen; § 12 Abs. 7 ArbGG legt nur einen Höchstbetrag fest und verpflichtet das Gericht nicht, diesen stets auszuschöpfen. Offensichtlich unrichtig wäre aber auch eine einheitliche Bewertung dieser Anträge nicht. Der im Rahmen eines einheitlichen Prozesses ausgetragene Bestandsstreit kann nur bis zur Höchstgrenze des § 12 Abs. 7 ArbGG bewertet werden, auch wenn das Arbeitsverhältnis durch mehrere Kündigungen berührt wird (BAG AP Nr. 16 zu § 12 ArbGG 1953 [zu 2 der Gründe]). Es ist somit jedenfalls vertretbar, in gleicher Weise zu verfahren, wenn in einem einheitlichen Prozeß über den Status des Klägers als Arbeitnehmer und die Wirksamkeit der Kündigung dieses Rechtsverhältnisses gestritten wird. Unerheblich ist es bei dieser Betrachtungsweise auch, daß im Rahmen des Statusantrages unter Nr. 1 in erster Instanz zusätzlich auch die Festsetzung einer angemessenen monatlichen Vergütung für den Kläger verfolgt wurde.

(2) Die arbeitsgerichtliche Wertfestsetzung ist schließlich auch nicht im Hinblick auf den unter Nr. 2 verfolgten Feststellungsantrag offensichtlich unrichtig, da der Kläger wollte



- 6 -

damit eine Rechtsfolge festgestellt wissen, die er aus seinem Status als Arbeitnehmer der Beklagten ableitet. Da bei der Anwendung des § 12 Abs. 7 ArbGG die wirtschaftlichen Interessen sowie der soziale Schutzzweck der Norm im Vordergrund stehen (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 12 ArbGG 1953 [zu 3 der Gründe]), wäre es jedenfalls nicht als unvertretbar anzusehen, diesen Antrag und den Statusantrag einheitlich zu bewerten.

c) Die Revision wäre auch dann nicht statthaft, wenn sich der Wert des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren geändert hätte, weil der Kläger mit dem Statusantrag unter Nr. 1 die Vergütungsfestsetzung nicht mehr weiterverfolgt hat. Das Landesarbeitsgericht hätte dann den Streitwert zwar gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG neu festsetzen müssen. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift führt jedoch nur zur Statthaftigkeit der Revision, wenn der Wert der Klageanträge, über die das Landesarbeitsgericht entschieden hat, offensichtlich über 6.000,-- DM hinausgeht (BAG 21, 178 [180 f.] = AP Nr. 21 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu I der Gründe]). Dies wäre jedoch hier nicht der Fall, weil sich durch die Beschränkung des Statusantrags der Wert des Streitgegenstandes in der Berufungsinstanz allenfalls verringert hätte und schon deshalb den vom Arbeitsgericht nicht offensichtlich unrichtig festgesetzten Wert nicht übersteigen würde.

d) Der Kläger verfolgt in der Revisionsinstanz im Rahmen des Statusantrags unter Nr. 1 wiederum die Vergütungsfestsetzung. Diese Erweiterung des Klageantrags kann schon deshalb nicht zur Statthaftigkeit der Revision führen, weil sie über den Rahmen der in der Berufungsinstanz gestellten Anträge hinaus geht (BAG AP Nr. 17 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision).

Die Revision ist sonach als unzulässig zu verwerfen.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Triebfürst



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

