

Aktenzeichen: 7 AZR 527/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. März 1987
- 7 AZR 527/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 9. Februar 1984
Hamburg - 12 Ca 20/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. April 1985
Hamburg - 6 Sa 76/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

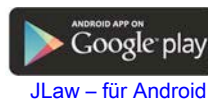
Betriebsübung - Schriftform

Gesetz: BGB § 242 Betriebliche Übung, §§ 125, 126, 127; MTV für die
beim Norddeutschen Rundfunk beschäftigten Arbeitnehmer vom
18. November 1976

Leitsätze:

1. Ein - gesetzliches oder gewillkürtes - konstitutives
Schriftformerfordernis für Vertragsänderungen oder
-ergänzungen verhindert auch das Entstehen einer betrieb-
lichen Übung.

2. Ein gewillkürtes Schriftformerfordernis kann zwar auch
durch eine betriebliche Übung formlos abbedungen werden.
Ein dahingehender objektiver Erklärungswert der Betriebs-
übung ist jedoch nicht anzunehmen, wenn es gerade Sinn des
Schriftformerfordernisses war, auch das Entstehen abwei-
chender betrieblicher Übungen zu verhindern. Dies ist jeden-
falls dann der Fall, wenn der einschlägige Tarifvertrag ein
konstitutives Schriftformerfordernis vorsieht und das
einzelvertraglich vereinbarte Schriftformerfordernis auch
den Sinn hatte, eine unterschiedliche Rechtsstellung der
tarifgebundenen und der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer
zu verhindern.



7 AZR 527/85

6 Sa 76/84 Hamburg

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 23. März
1989 beschlossen:

Der Kostenstreitwert für das Revisionsver-
fahren wird auf 18.300,-- DM festgesetzt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

Die Parteien haben einen Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung geführt. Der Prozeßbevollmächtigte des Klägers beantragt, den Streitwert zum Zwecke der Gebührenberechnung für den Revisionsrechtszug festzusetzen.

Der Kläger ist bei der Beklagten, einer Rundfunkanstalt, als Redakteur in der Nachrichtenredaktion im Schichtbetrieb tätig. Nach den Schichtplänen hatte er entsprechend einer seit mehr als 25 Jahren geübten Praxis wöchentlich eine Arbeitszeit von 32 Stunden zu leisten. Nachdem diese auch bei anderen Rundfunkanstalten übliche Praxis vom Rechnungshof kritisiert worden war, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß und bot dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einer Arbeitszeit von 36 Stunden in der Woche und zu ansonsten unveränderten Bedingungen an. Der Kläger nahm das Angebot unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG an und führte Klage gegen die Beklagte mit folgenden Anträgen:

1. Es wird festgestellt, daß die von dem Beklagten ausgesprochene Änderungskündigung vom 23. Dezember 1982 und seine Anordnung vom selben Tage betreffend die Heraufsetzung der Dienstzeit des Klägers auf 36 Stunden unwirksam und der Beklagte nicht berechtigt ist, für den Kläger eine über 32 Stunden hinausgehende wöchentliche Dienstzeit festzusetzen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu unveränderten Bedingungen über den 31. Dezember 1983 hinaus weiter zu beschäftigen.

Hilfsweise:

Es wird festgestellt, daß der Kläger nicht verpflichtet ist, in der Nachrichtenredaktion mehr als 32 Wochenstunden zu arbeiten, solange



das Mitbestimmungsverfahren betreffend die Verabschiedung neuer Schichtpläne nicht abgeschlossen ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage unter Abweisung u.a. des Antrags zu 2) stattgegeben. Die hiergegen nur von dem Beklagten eingelegte Revision führt zur völligen Abweisung der Klage auch insoweit, als die Vorinstanzen der Klage stattgegeben hatten.

Nach Verkündung des Revisionsurteils beantragt der Prozeßbevollmächtigte des Klägers, den Gebührenstreitwert festzusetzen. Er meint, der Gebührenstreitwert müsse auf 24.400,-- DM festgesetzt werden, nämlich auf vier Bruttomonatsbezüge in Höhe von 6.100,-- DM.

Der zulässige Antrag hat in dem aus der Beschlußformel ersichtlichen Umfang Erfolg. Im übrigen ist er nicht begründet.

I. Materielle Rechtsgrundlage für die Festsetzung des Gebührenstreitwertes im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren sind die §§ 12 ff. GKG in Verb. mit den §§ 3 bis 9 ZPO. Soweit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gestritten wird oder über wiederkehrende Leistungen bzw. über Eingruppierungen, sind im arbeitsgerichtlichen Verfahren auch die Bestimmungen des § 12 Abs. 7 Satz 1 und 2 ArbGG zu beachten.

1. In der Rechtsprechung wie auch in der Literatur wird zur Berechnung des Gebührenstreitwertes bei einer Kündigungsschutzklage



von § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG ausgegangen. Ebenso wird diese Vorschrift unmittelbar herangezogen in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer eine Änderungskündigung nicht unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen annimmt, sondern die dann als Beendigungskündigung wirkende Änderungskündigung insgesamt im Wege der Klage angreift. Nimmt der Arbeitnehmer bei einer Änderungskündigung dagegen die Änderung der Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG an und erhebt er gegen die Änderung der Arbeitsbedingungen - wie hier - Klage, so wird die Festsetzung des Gebührenstreitwertes von den Instanzgerichten unterschiedlich gehandhabt und in der Literatur kontrovers diskutiert.

a) § 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG wenden u.a. die Landesarbeitsgerichte Köln (Urteil vom 20. April 1982 - 1/8 Sa 528/81 - EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 13), München (Beschluß vom 16. Januar 1984 - 7 Sa 701/82 - EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 28 und Beschluß vom 31. Mai 1985 - 5 Ta 66/85 - AP Nr. 10 zu § 12 ArbGG 1979) und Bremen (Beschluß vom 5. Mai 1987 - 4 Ta 8/87 - AP Nr. 14 zu § 12 ArbGG 1979) an. Dabei wollen die Landesarbeitsgerichte München und Bremen allerdings auch die Obergrenze des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG beachtet wissen.

Begründet wird dies damit, daß der dreifache Differenzbetrag zwischen den bisherigen und künftigen Monatsbezügen des Arbeitnehmers den Interessen der Parteien am Ausgang des Rechtsstreits nicht gerecht würde. Da mit Rechtskraft des Feststellungsurteils praktisch feststünde, daß der Arbeitgeber die aufgrund der Änderungskündigung vorenthaltene Vergütungsdifferenz weiterzuzahlen



habe, sei die Beschwer entsprechend § 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG zu bestimmen und als Gegenstandswert der 36-fache Differenzbetrag festzusetzen. Allerdings sei als Obergrenze des Gegenstandswertes der einer Kündigungsschutzklage nach § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG zu beachten, denn es sei nicht einzusehen, daß zwar bei dem Streit über die Existenz des Arbeitsverhältnisses überhaupt die Höchstgrenze greife, nicht aber beim Streit über die Wirksamkeit einer Vertragsänderung.

b) Ein großer Teil der Instanzgerichte wendet mit gewissen Modifikationen die Vorschrift des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG direkt oder analog an.

aa) Eine unmittelbare Anwendung dieser Vorschrift und einen Regelstreitwert von einem Monatsgehalt (mit der Möglichkeit zu Abweichungen in Ausnahmefällen) hält das Landesarbeitsgericht Frankfurt (Beschuß vom 10. April 1985 - 6 Ta 27/85 - NZA 1986, 35) für zutreffend. Es begründet dies damit, daß § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG Kündigungen aller Art betreffe, also auch eine Änderungskündigung. Durch die Erklärung des Vorbehalts seitens des Arbeitnehmers reduziere sich das Kündigungsschutzverfahren lediglich in seiner wirtschaftlichen Tragweite, nicht jedoch in seiner Struktur.

bb) Für die Berücksichtigung der Drei-Monats-Differenz von bisherigem und neuem Einkommen des Arbeitnehmers haben sich das Landesarbeitsgericht Berlin (Urteil vom 7. November 1977 - 9 Sa 48/77 - AP Nr. 24 zu § 12 ArbGG 1953) und das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (Beschuß vom 25. April 1985 - 1 Ta 76/85 -



NZA 1986, 34) ausgesprochen. Sie haben jedoch offengelassen, ob eine Erhöhung des so ermittelten Gegenstandswerts dann geboten ist, wenn die arbeitsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers berührt wird und insofern immaterielle Nachteile in Betracht kommen. Diese Rechtsansicht wird in der Literatur teilweise ebenfalls vertreten (vgl. Schaub, RdA 1970, 230, 237; Philippsen/Dörner, NZA 1987, 113, 115 f.).

c) Ähnlich der unter b) dargestellten Rechtsansicht nehmen andere Landesarbeitsgerichte an, daß es sich bei dem gemäß § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG ermittelten Drei-Monats-Differenzbetrag lediglich um einen Mindestbetrag des Gegenstandswerts einer Änderungsschutzklage handelt, bei sonstigen materiellen oder immateriellen Nachteilen jedoch eine Erhöhung dieses Betrages im Rahmen des § 3 ZPO erfolgen muß (vgl. LAG Hamm Beschluß vom 15. Juni 1982 - 8 Ta 127/82 - EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 14, Beschluß vom 21. November 1985 - 8 Ta 360/85 - DB 1986, 1344 und Beschluß vom 24. Juli 1986 - 8 Ta 174/86 - DB 1986, 1932; LAG Berlin Beschluß vom 3. August 1982 - 2 Ta 49/82 - AuR 1983, 124; LAG Baden-Württemberg Beschluß vom 8. August 1983 - 1 Ta 158/83 AR-Blattei, Arbeitsgerichtsbarkeit XIII, Entscheidung Nr. 134). Für diesen Lösungsansatz hat sich auch ein großer Teil der Literatur ausgesprochen (vgl. Grunsky, ArbGG, 5. Aufl., § 12 Rz 4 c; KR-Friedrich, 3. Aufl., § 4 KSchG Rz 292; KR-Rost, 3. Aufl., § 2 KSchG Rz 174 f.; Zöllner/Schneider, ZPO, 15. Aufl., § 3 Rz 16, Stichwort Arbeitsgerichtsverfahren II; Rohlfing/Rewolle/Bader, ArbGG, Stand Juli 1987, § 12 Anm. VI a; Tschischgale/Satzky, Das Kostenrecht in Arbeitssachen, 3. Aufl., S. 35).



2. Keiner dieser Lösungsansätze vermag vollständig zu überzeugen.

a) Die unmittelbare Anwendung von § 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG, bei der auf die in § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG enthaltene Höchstgrenze nur dann zurückgegriffen werden soll, wenn der 36-fache Differenzbetrag drei volle Monatsbezüge des Arbeitnehmers übersteigt (s. oben I 1 a), wird den Fallkonstellationen nicht gerecht, in denen die ausgesprochene Änderungskündigung zwar (evtl. sehr weitgehend) den Leistungsbereich des Arbeitnehmers verändern soll, den Geltungsbereich des Arbeitgebers (den Vergütungssektor) jedoch ganz oder fast vollständig unberührt läßt. In diesem Falle ergibt sich nämlich nach § 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG die auch von den Vertretern dieses Lösungsansatzes kritisierte, sehr geringe, im Extremfall null DM betragende Höhe des Gebührenstreitwertes.

b) Gegen das Abstellen auf einen Regelstreitwert, von dem nur in Ausnahmefällen abgewichen werden darf (vgl. den unter I 1 b aa dargestellten Lösungsansatz), spricht, daß dem Gericht bei der Festsetzung des Gegenstandswertes gemäß § 12 Abs. 1 GKG, § 3 ZPO ein freies Ermessen eingeräumt wird. Hierbei ist jedoch der Gleichheitssatz zu berücksichtigen, der nicht nur willkürliche Ungleichbehandlungen gleicher Sachverhalte verbietet, sondern auch die willkürliche Gleichbehandlung ungleicher Sachverhalte (vgl. Beschluß des BAG vom 30. November 1984 - 2 AZN 572/82 (B) - AP Nr. 9 zu § 12 ArbGG 1979, zu B II 2 d ee der Gründe). Da Änderungskündigungen sehr unterschiedliche Sachverhalte betreffen, sie z.B. nur eine geringfügige Änderung des Arbeitsverhältnisses,



die dem Arbeitnehmer ohne weiteres zumutbar ist, zum Inhalt haben können, aber beispielsweise auch sehr weitgehende Änderungen, die dem Arbeitnehmer unzumutbar sind, kann das Interesse der Parteien am Ausgang des Änderungsschutzverfahrens sehr unterschiedliches Gewicht haben. Eine nivellierende Festsetzung des Gebührenstreitwerts (etwa in der Größenordnung von einem oder zwei Monatseinkommen) würde diesem unterschiedlichen wirtschaftlichen und ideellen Interesse der Parteien nicht gerecht werden.

c) Diese Überlegungen lassen auch die Rechtsansicht als zweifelhaft erscheinen, die im Rahmen des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG auf den drei-monatlichen Differenzbetrag abgestellt und eine Erhöhung des sich hieraus errechnenden Streitwertes allenfalls dann zulässt, wenn die Änderungskündigung zu einem Prestigeverlust des Arbeitnehmers geführt hat oder die Erhöhung des Gegenstandswerts aus dem Gesichtspunkt der Rehabilitation geboten ist. Bei dieser Ansicht einschließlich der unter I 1 b dargestellten Modifikationen wird zudem der Normzweck des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG nicht hinreichend beachtet. Er besteht darin, aus sozialen Gründen das Verfahren vor den Arbeitsgerichten möglichst billig zu gestalten; deshalb ist das den Gerichten eingeräumte Ermessen (§§ 12 ff. GKG, §§ 3 bis 9 ZPO) bei der Streitwertfestsetzung nach oben begrenzt (vgl. Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 30. November 1984, aaO). Bei einer Änderungsschutzklage kann die vom Gesetzgeber gewollte Obergrenze nicht in eine Untergrenze umgedeutet werden, selbst wenn sich der Drei-Monats-Betrag nicht auf das volle Monatseinkommen, sondern nur die monatliche Vergütungsdifferenz bezieht. Eine solche analoge Anwendung des § 12

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



Abs. 7 Satz 1 ArbGG würde die Intention des Gesetzgebers teilweise in ihr Gegenteil verkehren. Sie scheidet deshalb als sachgerechter Lösungsansatz aus.

d) Überdies wird in allen dargestellten Lösungsansätzen nicht hinreichend beachtet, daß § 12 Abs. 7 Satz 1 und 2 ArbGG für sich allein keine hinreichende materielle Grundlage zur Bemessung und Festsetzung des Gebührenstreitwertes bei einer Änderungsschutzklage abgibt, sondern daß diese Vorschrift lediglich für die darin genannten Streitigkeiten eine Höchstgrenze des Gebührenstreitwertes bestimmt.

3. Rechtsgrundlage für die Bemessung des Gebührenstreitwertes bei einer Änderungsschutzklage sind vielmehr die §§ 12 ff. GKG, insbesondere § 17 Abs. 3 GKG in Verb. mit § 3 ZPO. Als Höchstgrenze sind die Regelungen in § 12 Abs. 7 Satz 1 und 2 ArbGG in der Weise entsprechend heranzuziehen, daß der Gebührenstreitwert keine der beiden dort genannten Grenzen überschreiten darf, sondern die niedrigere von beiden maßgeblich ist. Dabei bedarf es hier keiner Entscheidung darüber, ob innerhalb der - entsprechend anzuwendenden - Regelung des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses noch Abstufungen vorzunehmen sind (vgl. insoweit zur Wertfestsetzung bei der Kündigungsschutzklage: BAG Beschluß vom 30. November 1984 - 2 AZN 572/82 (B) - AP Nr. 9 zu § 12 ArbGG 1979).

Für die Bemessung des Gebührenstreitwertes der Änderungsschutzklage, die Ansprüche des Arbeitnehmers betrifft, ist zunächst nach § 17 Abs. 3, letzte Alternative GKG der "dreifache



Jahresbetrag" maßgebend, wenn nicht der Gesamtbetrag der geforderten Leistungen geringer ist. Die Vorschrift ist entsprechend anzuwenden, soweit es um die Leistungspflichten des Arbeitnehmers geht. Der Wert des dreifachen Jahresbetrages bzw. des einfachen Jahresbetrages ist nach § 3 ZPO vom Gericht nach freiem Ermessen festzusetzen. Für die Bemessung des Jahresbetrags ist entscheidend, worin der Streitgegenstand der Änderungsschutzklage besteht, insbesondere also die Frage, inwieweit die Arbeitsbedingungen auf der Seite der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistungen und/oder auf der Seite der von ihm zu fordernden Leistungen gegenüber dem bisherigen Stand verändert werden sollen. Dabei gibt die Änderung der Höhe des Arbeitsentgeltes bzw. der Arbeitszeitmenge einen Anhaltspunkt. Wird lediglich das Arbeitsentgelt oder die Menge der Gegenleistung verändert, so beschränkt sich der Jahresbetrag auf das Ausmaß der Veränderungen.

Der derart zu ermittelnde Wert des dreifachen Jahresbetrages ist indessen, dem Schutzzweck des § 12 Abs. 7 Satz 1 und 2 ArbGG entsprechend, auf die Beträge zu begrenzen, die nach diesen Vorschriften als Höchstwerte angenommen werden dürfen. Dabei ist der jeweils niedrigere Höchstwert maßgeblich, weil sonst dem auf Kostenbegrenzung gerichteten Schutzzweck dieser Normen nicht Genüge getan würde.

II. Gemessen an diesen Grundsätzen ergibt sich im Streitfall folgendes:



1. Die Änderungskündigung hatte zum Ziel, die Arbeitszeit des Klägers von bislang 32 auf 36 Stunden, d.h. um ein Achtel, heraufzusetzen. Sonstige Änderungen des Arbeitsvertrages waren mit der Änderungskündigung nicht bezweckt. Dementsprechend hätte sich das Gehalt des Klägers ebenfalls um ein Achtel erhöhen müssen, wenn das Verhältnis von Arbeitsleistung zum Arbeitsentgelt das gleiche hätte bleiben sollen. Dies führt zu einem monatlichen Einsatzbetrag in Höhe von einem Achtel von 6.100,-- DM (= 762,50 DM). Da dem Kläger nach den zumindest kraft Vereinbarung geltenden tariflichen Regelungen mindestens 13 Monatsbezüge im Jahr zustehen, ergibt sich hieraus ein dreifacher Jahresbetrag in Höhe von 29.737,50 DM. Die Höchstgrenze nach § 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG entspricht dem. Die Höchstgrenze des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG beträgt dagegen nur 18.300,-- DM. Als niedrigere Höchstgrenze ist sie maßgeblich.

2. Der weitergehende Antrag des Prozeßbevollmächtigten des Klägers findet dagegen im Gesetz keine Stütze. Er ist offensichtlich von der Vorstellung geprägt, daß auch für den Antrag des Klägers auf vorläufige Weiterbeschäftigung ein Wert festzusetzen sei. Dies ist unrichtig, weil der Rechtsstreit insoweit nicht in die Revision gelangt ist. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht die hierauf gerichtete Klage abgewiesen. Gegen das der Klage ansonsten stattgebende Berufungsurteil hat lediglich die Beklagte Revision eingelegt. Lediglich der Wert der Revision der Beklagten ist für die begehrte Streitwertfestsetzung maßgeblich (vgl. § 14 Abs. 1 GKG).



3. Der so ermittelte Streitwert für den Revisionsrechtszug überschreitet auch nicht die Grenze des § 14 Abs. 2 Satz 1 GKG, nach der der Streitwert durch den Wert des Streitgegenstandes der ersten Instanz begrenzt ist. Die erste Instanz hatte den Streitwert auf 26.352,-- DM festgesetzt.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Schliemann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)