

sind, dass die abgerechnete und gezahlte Vergütung den vertraglichen Vereinbarungen entspricht, ist dabei unerheblich. Deshalb ist nicht auf den Inhalt der Abrechnung abzustellen, sondern auf die Aufwendungen, die für die Erstellung der Abrechnung durch einen Dritten anfallen würden. Dieser Aufwand liegt bei ca. 25 Euro pro Abrechnung. Danach ergibt sich für die Erteilung der Lohnabrechnungen ein Streitwert von 925 Euro (37 x 25 Euro).

Zuzüglich der Forderung (2819,68 Euro) beträgt der gesamte Streitwert 4716,43 Euro.

Anm. d. Schriftlfg.: Zum o. g. Streitwertkatalog s. *Bader/Jörchel*, NZA 2013, 809 und *Schipp/Willemsen*, Editorial NZA 2013, H. 18. Die Entscheidung wird besprochen von *Mayer*, FD-RVG 2013, 349337. Gegen die Anwendung des Streitwertkatalogs ist *LAG Baden-Württemberg*, NZA-RR 2013, 550 (in diesem Heft).

Ermessensfehlerhafte Wertfestsetzung – Rücknahme einer Abmahnung

GKG §§ 63 II, 48 I; ZPO § 3

1. Die Bewertung eines Antrags auf Rücknahme einer Abmahnung und ihre Entfernung aus der Personalakte erfolgt nach § 48 I GKG 2004 i. V. mit § 3 ZPO.

2. Der Antrag auf Rücknahme und Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte ist in der Regel mit einem Bruttomonatsverdienst zu bewerten.

3. Im Rahmen der nach § 48 I GKG 2004 i. V. mit § 3 ZPO nach freiem Ermessen vorzunehmenden Schätzung des Werts ist es ermessensfehlerhaft, wenn das Gericht für die Streitgegenstände im Rahmen seiner Ermessensentscheidung lediglich 1/6 einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung für eine vergleichsweise milderledigte, noch nicht streitgegenständlich gewesene Abmahnung festsetzt. (Leitsätze des Einsenders)

LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 26. 8. 2013 – 5 Ta 94/13 (Vorinstanz: *ArbG Freiburg*, Beschl. v. 12. 6. 2013 – 2 Ca 170/13)

Zum Sachverhalt: Die Beschwerde betrifft die Wertfestsetzung des *ArbG* gem. § 63 II GKG.

Im Ausgangsverfahren wandte sich der als Gleiswerker bei der Bekl. beschäftigte Kl. gegen eine Abmahnung vom 15. 4. 2013, mit der ihm vorgeworfen wurde, am 10. 4. 2012 (korrekt: 10. 4. 2013) die Ausführung von Trennschnitten verweigert zu haben. Im Gütertermin schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach diese aus der Personalakte des Kl. entfernt und wegen des dort gerügten Verhaltens auch keine erneute Abmahnung erteilt wird. Zugleich vereinbarten die Parteien, dass eine weitere, nicht streitgegenständlich gewesene Abmahnung vom 25. 4. 2013 wegen einer zweiten Weigerung des Kl. im April 2013, Flexarbeiten durchzuführen, in der Personalakte des Kl. verbleibt.

Das *ArbG* hat den für die Gerichtsgebühren maßgebenden Wert auf 1500 Euro (= eine durchschnittliche Bruttomonatsvergütung des Kl.) und einen Vergleichsmehrwert in Höhe von 250 Euro (= 1/6 einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung) festgesetzt. Hiergegen wendet sich die Beschwerde des Prozessbevollmächtigten des Kl., der das *ArbG* nicht abgeholfen hat und mit der dieser sein Begehren auf Erhöhung des Vergleichsmehrwerts auf eine durchschnittliche Bruttomonatsvergütung des Kl. weiterverfolgt

Die Beschwerde hatte Erfolg.

Aus den Gründen: II. Das *ArbG* hat den für die Gerichtsgebühren maßgebenden Wert beanstandungsfrei auf 1500 Euro, aber mit 250 Euro einen ermessensfehlerhaft zu

geringen Vergleichsmehrwert festgesetzt. Letzterer war deshalb neu auf 1500 Euro zu veranschlagen.

1. Die Bewertung eines Antrags auf Widerruf, hilfsweise Rücknahme und/oder Entfernung einer Mehrfertigung einer Abmahnung aus der Personalakte erfolgt nach § 48 I GKG i. V. mit § 3 ZPO (st. Rspr. der für Streitwertbeschwerden zuständigen erkennenden Kammer, Beschl. v. 2. 8. 2010 – 5 Ta 141/10, BeckRS 2010, 73014),

a) Bei der in diesem Rahmen nach freiem Ermessen vorzunehmenden Schätzung des Werts ist es nicht ermessensfehlerhaft, wenn sich das Gericht im Rahmen seiner Ermessensentscheidung von der Bewertungsgröße des Monatsgehalts der klagenden Partei leiten lässt und zu einer Bewertung mit einem Vielfachen oder einem Bruchteil eines Monatsbezugs gelangt (erkennende Kammer, Beschl. v. 4. 3. 2010 – 5 Ta 38/10, BeckRS 2010, 73022).

b) Eine absolute Festlegung dergestalt, dass lediglich die Bewertung etwa mit einem Bruttomonatseinkommen oder einem Bruchteil davon in Betracht komme und ermessensfehlerfrei sein könne/würde das dem *ArbG* zustehende und von diesem auszuübende Ermessen zu sehr einschränken und letztlich dazu führen, dass die Beschwerdekammer sich an die Stelle des *ArbG* setzt und das *ArbG* dann den Umständen des Einzelfalls, die nach § 3 ZPO in die Bewertung einzustellen sind, nicht in ausreichendem Maße genügen könnte.

c) Das BeschwGer. hat den Ermessensspielraum des *ArbG* auch dann zu respektieren, wenn es selbst eine andere Festsetzung im konkreten Fall vornehmen würde, solange die ermessensleitenden Erwägungen des *ArbG* nicht fehlerhaft sind (erkennende Kammer, Beschl. v. 6. 8. 2009 – 5 Ta 25/09).

d) Den Entscheidungen des *LAG Sachsen-Anhalt* (NZA-RR 2013, 314 L = BeckRS 2013, 65931) und des *LAG Rheinland-Pfalz* (Beschl. v. 15. 10. 2012 – 1 Ta 201/12, BeckRS 2012, 75940), denen sich das *ArbG* angeschlossen hat, ist nicht zu folgen, auch wenn die von den LAG-Präsidenten eingerichtete Streitwertkommission diese als Diskussionsvorschlag übernommen hat (dort A I 2.1 und 2.2: Ein Bruttomonatsverdienst für die erste angegriffene Abmahnung, jeweils 1/3 eines Monatsverdienstes für jede weitere mit der Möglichkeit der Abweichung nach unten bei völliger Gleichartigkeit der Abmahnungsvorwürfe; nach oben gedeckelt in Anlehnung an § 42 III GKG auf maximal drei Monatsvergütungen).

aa) Die erkennende Kammer hält bereits den Grundansatz des *LAG Schleswig-Holstein* und des *LAG Rheinland-Pfalz* (und damit auch der Streitwertkommission) für falsch. Denn jede weitere Abmahnung ist grundsätzlich geeignet, die Bestandsgefährdung des Arbeitsverhältnisses erheblich zu erhöhen, weshalb eine regelmäßige Absenkung des Werts für die zweite und jede weitere Abmahnung verfehlt erscheint.

bb) Gleichfalls unzutreffend ist es, aus der Vorschrift des § 42 III 1 GKG Überlegungen für eine Streitwertbegrenzung auch für Abmahnungsstreitigkeiten anzustellen. § 42 III 1 GKG begründet eine Streitwertdeckelung ausschließlich für Bestandschutzstreitigkeiten. Die Vorschrift hat Ausnahmecharakter und ist deshalb ungeeignet für Analogieüberlegungen für andere als Bestandschutzstreitigkeiten. Richtigerweise ist jede Abmahnung unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls isoliert zu bewerten.

2. Daran gemessen erweist sich die Wertfestsetzung des *ArbG* teilweise als ermessensfehlerhaft.

a) Nicht zu beanstanden ist die Bemessung des für die Gerichtsgebühren maßgebenden Werts auf eine durchschnittliche Bruttomonatsvergütung des Kl. in Höhe von 1500 Euro. Damit liegt das *ArbG* im Einklang mit den meis-

ten *Landesarbeitsgerichten* (vgl. die Nachw. bei erkennender Kammer, BeckRS 2010, 73014). Hiergegen erhebt die Beschwerde auch keine Einwendungen, so dass weitere Ausführungen der erkennenden Kammer hierzu entbehrlich sind.

b) Der Ansatz nur $\frac{1}{6}$ einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung des Kl. für die miterledigte, noch nicht streitgegenständlich gewesene Abmahnung vom 25. 4. 2013 unterschreitet jedoch die Untergrenze des dem *ArbG* zustehenden Ermessensrahmens und wird den Interessen des Kl. an deren Entfernung nicht ansatzweise gerecht.

aa) Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass nicht etwa nur eine vergleichsweise unbedeutende Nebenleistungs- oder Treuepflicht, sondern ein gravierender Verstoß gegen die Hauptleistungspflicht der Erbringung der Arbeitsleistung in Rede stand, der, sollte er sich als gerechtfertigt erweisen, eine erhebliche Gefährdung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses heraufbeschwören konnte. Da der Angriff des Kl. gegen die datumsmäßig falsche Abmahnung vom 15. 4. 2013 erfolgversprechend war, hatte der Kl. ein umso größeres Interesse, eine Klärung auch bezüglich der Abmahnung vom 25. 4. 2013 herbeizuführen. Denn erst dadurch hätte sich herausgestellt, ob das Arbeitsverhältnis insgesamt noch unbelastet oder bereits mit einem Verstoß gegen die Hauptleistungspflicht beschwert gewesen wäre.

bb) Auf Grund der fehlerhaften Erwägungen des *ArbG* ist die Bewertung des Vergleichsmehrwerts durch das BeschwGer. in Ausübung eigenen Ermessens vorzunehmen. Diese führt insbesondere auf Grund des erheblichen Interesses des Kl. gerade an der Entfernung (auch) der Abmahnung vom 25. 4. 2013 aus dessen Personalakte zur Bemessung mit einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung. Dieser Wert erscheint angemessen, aber auch ausreichend.

(Mitgeteilt von Rechtsanwältin Oliver Kloth, Teningen)

Anm. d. Schriftlgt.: Zum Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit s. *Bader/Jörchel*, NZA 2013, 809. S. hierzu auch *Schipp/Willemssen*, Editorial NZA 2013, H. 18. Für die Anwendung des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit ist LAG Nürnberg, NZA-RR 2013, 549 (in diesem Heft).

Kein Schadensersatz auf Grund Rechtskraftwirkung des Urteils im Vorprozess – Altersgrenze

BGB §§ 280, 826; MTV Bordpersonal § 19; ZPO §§ 322, 580

1. Unbegründete Klage auf Schadensersatz nach rechtskräftiger Abweisung der Entfristungsklage (Erreichen der tarifvertraglichen Altersgrenze im Jahr 1997).

2. Die Rechtskraft der vorprozessualen Entscheidung (Entfristungsklage über das 60. Lebensjahr hinaus) steht einer anderweitigen Entscheidung im vorliegenden Fall (Schadensersatzklage) entgegen. Dies führt dazu, dass der geltend gemachte Schadensersatzanspruch hier nicht gegeben ist. Auch eine Durchbrechung der Rechtskraft (§ 826 BGB) etwa wegen Unvereinbarkeit mit einem „höherwertigen Gerechtigkeitsgedanken“ scheidet hier aus. (Leitsatz 2 der Redaktion)

LAG Hessen, Urt. v. 29. 4. 2013 – 17 Sa 1547/12 (Vorinstanz: ArbG Frankfurt a. M., Urt. v. 27. 9. 2012 – 12 Ca 270/12)

Zum Sachverhalt: Der Kl. begehrt Schadensersatz für Einkommensverlust in Folge Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf Grund tarifvertraglicher Altersgrenze.

Der Kl. war bei der Bekl. bzw. deren Rechtsvorgängerin auf Grund Arbeitsvertrags vom 14. 4. 1990 als Flugzeugführer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für das Bordpersonal vom 31. 8. 1992 (MTV) Anwendung, nach dessen § 19 das Arbeitsverhältnis – ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit Ablauf desjenigen Monats, in dem die Zahlung einer Altersrente durch den gesetzlichen Rentenversicherungsträger beginnt, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 60. Lebensjahr vollendet hat, endet. Bei Vollendung des 60. Lebensjahres des Kl. vertraten die Parteien unterschiedliche Auffassungen zur Wirksamkeit der Altersgrenze. Der Kl. erhob Entfristungsklage, verbunden mit einem Weiterbeschäftigungsantrag. Das *ArbG Darmstadt* wies die Klage mit Urteil vom 25. 8. 1998 (4 Ca 815/97) ab. Das LAG Hessen wies die hiergegen gerichtete Berufung des Kl. mit Urteil vom 5. 4. 2000 (13 Sa 2606/98) zurück. Die wegen der Nichtzulassung der Revision eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde des Kl. wurde durch Beschluss des BAG vom 26. 7. 2000 (7 AZN 496/00, BeckRS 2013, 71715) als unzulässig verworfen. Der Kl. hat unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des *EuGH* zu tarifvertraglichen Altersgrenzen für Verkehrsflugzeugführer und die in der Folge geänderte Rechtsprechung des BAG die Auffassung vertreten, die Bekl. schulde ihm Schadensersatz in Höhe der Differenz seines Bruttoeinkommens für die Jahre 2000 bis 2010.

Das *ArbG Frankfurt a. M.* hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, da auf Grund rechtskräftiger Entscheidung im Vorprozess feststehe, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30. 11. 1997 endete, stünden dem Kl. keine darüber hinausgehenden Vergütungsansprüche zu, auch nicht in Form von Schadensersatzansprüchen. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn die Rechtskraft der Entscheidung des Vorprozesses zu durchbrechen sei. Die Voraussetzungen einer Nichtigkeitsklage, einer Restitutionsklage oder einer Schadensersatzklage nach § 826 BGB lägen jedoch nicht vor.

Gegen dieses ihm am 12. 10. 2012 zugestellte Urteil hat der Kl. Berufung eingelegt. Er vertieft seine Argumentation und meint, die Bekl. sei ihm wegen schuldhafter Vertragspflichtverletzung ersatzpflichtig. Im Vorprozess der Parteien sei lediglich rechtskräftig entschieden, dass ihr Arbeitsverhältnis zum 30. 11. 1997 beendet wurde; ob eine Schadensersatzpflicht der Bekl. bestehe, ergebe sich aus der rechtskräftigen Entscheidung des Vorprozesses nicht. Im vorliegenden Rechtsstreit werde der Bekl. vorgeworfen, in Kenntnis oder grob fahrlässiger Unkenntnis der Unwirksamkeit des § 19 MTV das Arbeitsverhältnis beendet zu haben, obwohl bereits 1997 Bedenken bestanden hätten, § 19 MTV sei altersdiskriminierend. Damit lägen unterschiedliche Streitgegenstände vor, so dass die Rechtskraft der Entscheidung im Vorprozess dem vorliegenden Rechtsstreit nicht entgegenstehe. Der Kl. vertritt die Auffassung, die Bekl. habe sich nicht alleine auf eine ständige Rechtsprechung verlassen dürfen, habe sich nicht in einem unverschuldeten Rechtsirrtum befunden und verweise auf § 280 I 2 BGB, wonach Verschulden vermutet werde. Da die Richtlinie 1999/70/EG 1999 und die Richtlinie 2000/78/EG 2000 in Kraft getreten seien, hätte sich die Bekl. in dem seinerzeit noch nicht abgeschlossenen Vorverfahren redlich verhalten und den Anspruch des Kl. anerkennen müssen, zumindest hätte ihr auffallen müssen, dass die Vorschrift des § 19 MTV altersdiskriminierend sei. Der Kl. vertritt die Auffassung, § 826 BGB sei vorliegend unmittelbar oder analog anwendbar, was zur Durchbrechung der Rechtskraft führe. Eine Restitutionsklage sei auch zulässig, wobei § 580 Nr. 8 ZPO auch auf Entscheidungen des *EuGH* anwendbar sei, jedenfalls dann, wenn diese einen Verstoß gegen die Grundrechtscharta der Europäischen Union feststellten. Entgegen der Auffassung des *ArbG* liege auch ein so genannter qualifizierter Verstoß vor, da einerseits die erste Gleichbehandlungsrichtlinie bereits aus dem Jahr 1999 stamme und dort bereits Altersdiskriminierung als unzulässig erachtet werde und andererseits die Richtlinie 2000/78/EG bereits vor Inkrafttreten in der Öffentlichkeit diskutiert worden sei und demnach ihr Inhalt bekannt gewesen sei.

Die Berufung hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen: A. Das *ArbG* hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Dem Kl. steht gegenüber der Bekl. kein Schadensersatzanspruch auf entgangenen Verdienst für die Kalenderjahre 2000 bis 2010 zu. Ein Ersatzanspruch des Kl. wegen Pflichtverletzung, § 280 I 1 BGB, besteht nicht.