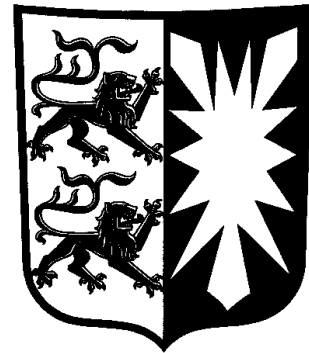


Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Ta 192/13
2 Ca 1098 c/13 ArbG Neumünster



Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren
betreffend Wertfestsetzung mit den Beteiligten

pp.

wird auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2) vom 24. Oktober 2013 der Beschluss des Arbeitsgerichts vom 10. Oktober 2013 – 2 Ca 1098 c/13 – mit der Maßgabe abgeändert, dass der Gebührenwert festgesetzt wird auf € 4.050,00.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

Der Wert für den Streit um die Entfernung der dem Kläger unter dem 21. März 2013 erteilten Abmahnung ist gemäß § 3 ZPO festzusetzen auf ein Bruttomonatsgehalt des Klägers (€ 4.050,00). Die Berücksichtigung nur eines halben Bruttomonatsgehalts erweist sich nach Auffassung des Beschwerdegerichts als ermessensfehlerhaft.

Grundsätzlich zutreffend ist der Hinweis des Arbeitsgerichts, dass – insbesondere beim Streit um mehrere Abmahnungen – immer berücksichtigt werden muss, dass der für die Bestandsstreitigkeit gemäß § 42 Abs. 3 GKG vorgesehene Wert bei einem Abmahnungsprozess nicht überschritten wird. Allerdings besteht auch nur bei mehreren Abmahnungen diese Gefahr, wenn jeweils die einzelnen Abmahnungen beispielsweise mit einem Bruttomonatsgehalt berücksichtigt werden. Stehen also mehrere streitgegenständliche Abmahnungen in einem zeitlichen Zusammenhang, so sind sie – unabhängig davon, ob sie in einem oder in unterschiedlichen Verfahren angegriffen werden – jedenfalls insgesamt nur mit einem Wert zu bemessen, der unterhalb des Wertes des § 42 Abs. 3 GKG liegt bzw. mit diesem gedeckelt wird.

Hier geht es jedoch nur um eine Abmahnung. Die Gefahr eines Wertungswiderspruchs zu § 42 Abs. 2 GKG besteht nicht, wenn diese im Regelfall mit einem Bruttomonatsgehalt berücksichtigt wird. Als Gläubiger der Arbeitsleistung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam. Eine solche missbilligende Äußerung des Arbeitgebers in Form einer Abmahnung ist geeignet, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen, weshalb es gerechtfertigt ist, einen Streit um eine solche Abmahnung mit einem Bruttomonatsgehalt zu berücksichtigen. Dies gilt jedenfalls im Regelfall, sofern über die der Abmahnung zu Grunde liegenden Tatsachen gestritten wird. Eine solche Auseinandersetzung lag hier vor. Es ging um die Frage, ob der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten aus tatsächlichen Gründen verletzte, weil er sich am 27. Februar 2013 angeblich nicht rechtzeitig als an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert meldete. Ein solcher Streit um die rechtliche Berechtigung der Abmahnung, bei der insbesondere die Tatsachen zu ermitteln und zu würdigen sind, ist angemessen mit einem Bruttomonatsgehalt zu berücksichtigen.

Nach alledem ist die Beschwerde des Beteiligten zu 2) erfolgreich.

Kiel, den 06. November 2013

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Der Vorsitzende der IV. Kammer:

gez...