

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Ta 69/14

3 BV 9/14 ArbG Lübeck



Beschluss

Im Beschwerdeverfahren

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 17.06.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

Die Beschwerde der Rechtsanwälte Dr. B. pp.
gegen den Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsge-
richts Lübeck vom 20.03.2014 - 4 BV 9/14 - wird auf ihre
Kosten zurückgewiesen.

.....

Gründe

Wegen des Sach- und Streitstands wird auf die Akte verwiesen.

Die statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und damit zulässige Beschwerde der Beschwerdeführer ist nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat mit der Festsetzung des Gegenstandswerts für das vorliegen-
de Verfahren auf 39.375,- € die Grenzen des ihm bei der Wertfestsetzung zustehen-
den Ermessens nicht überschritten.

1. Nach der Rechtsprechung aller Kammern des hiesigen Beschwerdegerichts ist der
Gegenstandswert in einem Zustimmungseretzungsverfahren zu einer personellen
Einzelmaßnahme nach § 99 BetrVG, wie hier einer Einstellung, regelmäßig gemäß
§ 23 Abs. 3 RVG zu bewerten. In Ermangelung genügender tatsächlicher Anhalt-
spunkte für eine Schätzung sowie bei nichtvermögensrechtlichen Gegenständen ist
der Gegenstandswert gemäß § 23 Abs. 3 RVG mit 5.000,- € , nach Lage des Falles
niedriger oder höher, jedoch nicht über 500.000,- € anzunehmen. Da der Gesetzge-
ber es bislang unterlassen hat, für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren spe-
zielle Wertvorschriften zu normieren, ist der Wert des Gegenstands der anwaltlichen
Tätigkeit in einem Beschlussverfahren auf den Hilfs- bzw. Auffangwert nach § 23
Abs. 3 S. 2, 2. HS RVG festzusetzen, es sei denn, dieser Betrag erweist sich im Lich-
te der konkreten wertbestimmenden Faktoren als unangemessen. Gründe die zu ei-
ner Ermäßigung oder Erhöhung führen, sind beispielsweise nicht der Arbeitsaufwand
des Gerichts. Auch Umfang und Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit können bei

der Wertfestsetzung zu berücksichtigen sein. Maßgeblich sind zudem die Bedeutung der jeweiligen betriebsverfassungsrechtlichen Positionen (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 09.07.2013 - 5 Ta 108/13 - mit zahlreichen Nachweisen zur weiteren Rechtsprechung des Beschwerdegerichts und weiterer Gerichte). Sind mehrere Arbeitnehmer von der personellen Maßnahme betroffen ist für jeden weiteren Arbeitnehmer $\frac{1}{4}$ des Ausgangswerts zu berücksichtigen. Der Wert eines Antrags nach § 100 BetrVG, der ergänzend zum Antrag nach § 99 BetrVG gestellt wird, ist nach der auch von den Beschwerdeführern zitierten Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts mit $\frac{1}{2}$ des Hilfswerts, also regelmäßig mit 2.500,-- € zu bemessen.

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen ergäbe sich für die Wertfestsetzung ein Betrag in Höhe von $(5.000 + 37 \times 1,250) \times 1,5 = 76.875,--$ €. Dass das Arbeitsgericht diesen Wert auf die Hälfte ermäßigt hat, liegt wegen der Besonderheiten des vorliegenden Verfahrens noch im Ermessen des Gerichts. Hier ist von ausschlaggebender Bedeutung, dass mit dem Verfahren für die Beschwerdeführer kein Aufwand verbunden war. Das ergab sich zum einen bereits aus der Antragstellung selbst, aus der ersichtlich ist, dass es nur um eine Zustimmung zur befristeten Einstellung von Leiharbeitnehmern ging. Es ergab sich vor allem aber auch aus der Verfügung des Arbeitsgerichts zusammen mit der Zustellung der Antragsschrift, wonach wegen der Anfang März 2014 zu erwartenden Erledigung der Angelegenheit von einer Terminsanberaumung abgesehen wurde. Demzufolge hat sich der Antragsgegner, vertreten durch die Beschwerdeführer, im Verfahren auch ausschließlich mit einem Zurückweisungsantrag zur Akte legitimiert und eine Begründung angekündigt, die dann nicht eingegangen ist. Wenn das Arbeitsgericht diesen Umstand als ausschlaggebenden Grund für die Abweichung von der Festsetzung des üblichen Verfahrenswertes angesehen hat, ist das nicht zu beanstanden.

Richtig ist es sicherlich, wenn die Beschwerdeführer ausführen, dass Mitleid mit der Arbeitgeberin wegen des Gegenstandswertes fehl am Platze sei. Das Wertfestsetzungsverfahren hat aber auch nicht den Zweck, tatsächlich oder vermeintlich betriebsverfassungsrechtliches Fehlverhalten des Arbeitsgerichts zu sanktionieren. Gegen diese Entscheidung gibt es gemäß § 33 Abs. 4 S. 3 RVG kein Rechtsmittel.

gez. ...