

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Ta 164/12
1 BVGa 1 b/12 ArbG Neumünster



Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren

betr. Wertfestsetzung

in dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 08.10.2012
durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende beschlossen:

Die sofortige Beschwerde der Rechtsanwälte T... pp., L..., gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 09.07.2012 - 1 BVGa 1 b/12 - wird zurückgewiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Wertfestsetzung für ein Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung im Beschlussverfahren.

Der Antragsteller ist der im Betrieb der Antragsgegnerin gebildete Betriebsrat. Er reichte am 20.03.2012 einen Antrag ein, mit dem erstrebt wurde, der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Verfügung zu untersagen, im Rahmen einer Betriebsänderung vor Abschluss des Interessenausgleichs personelle Maßnahmen in Form der Beendigung von drei Arbeitsverhältnissen zu treffen.

Nach Beendigung des Verfahrens haben die Verfahrensbevollmächtigten des Beteiligten zu 1 Wertfestsetzung beantragt. Das Arbeitsgericht hat nach Anhörung der Beteiligten mit Beschluss vom 09.07.2012 den Wert auf 4.000,00 EUR festgesetzt. Dabei ist es davon ausgegangen, dass Umfang und Schwierigkeit des Verfahrens nicht überdurchschnittlich waren. Gegen diesen Beschluss haben die Verfahrensbevollmächtigten des Beteiligten zu 1 am 20.07.2012 per Fax und am 23.07.2012 im Original Beschwerde eingelegt. Sie sind der Ansicht, der Wert des Verfahrens sei angesichts der grundlegenden Bedeutung der Betriebsänderung, drohender erheblicher Nachteilsausgleichsansprüche und des wirtschaftlichen Interesses auf 12.000,00 EUR festzusetzen. Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde mit Beschluss vom

12.09.2012 nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Auf die Gründe des Nichtabhilfebeschlusses wird verwiesen.

II.

Die Beschwerde ist gem. § 33 Abs. 3 RVG zulässig, jedoch nicht begründet.

Es ist nicht ersichtlich, dass das Arbeitsgericht bei der Bemessung des Gegenstandswertes das ihm zustehende Ermessen nicht ausreichend gewahrt hat.

1) Vorliegend handelt es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit, bei der der Wert für nichtvermögensrechtliche Gegenstände gem. § 23 Abs. 3 RVG zu bestimmen ist. Dem Betriebsrat ging es um die Wahrung der Beteiligungsrechte im Rahmen einer von ihm angenommenen Betriebsänderung gemäß § 111 f. BetrVG.

2) In Ermangelung genügender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Schätzung und bei nichtvermögensrechtlichen Gegenständen ist der Gegenstandswert mit 4.000,00 EUR, nach Lage des Falles niedriger oder höher, jedoch nicht über 500.000,00 EUR, anzunehmen. Da der Gesetzgeber es bislang unterlassen hat, für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren spezielle Wertvorschriften zu normieren, ist der Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit in einem Beschlussverfahren auf den Hilfs- bzw. Auffangwert von 4.000,00 Euro nach § 23 Abs. 3 S. 2 HS 2 RVG festzusetzen, es sei denn, dieser Betrag erweist sich im Lichte der konkreten wertbestimmenden Faktoren als unangemessen. Gründe, die zu einer Ermäßigung oder Erhöhung führen, sind beispielsweise nicht der Arbeitsaufwand des Gerichts (LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 29.07.2005 - 1 Ta 53/05). Auch Umfang und Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit können bei der Wertfestsetzung zu berücksichtigen sein. Maßgeblich sind zudem die Bedeutung der jeweiligen betriebsverfassungsrechtlichen Positionen (LAG Nürnberg Beschluss vom 20.6.2006 - 6 Ta 81/06 - NZA-RR 2006,491; LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 13.12.2005 - 1 Ta 263/05 -; LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 6.4.2006 - 2 Ta 66/06 -; LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 20.7.2006 - 2 Ta 92/06 -; LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 27.6.2006 - 2 Ta 86/06 -).

Maßgeblich ist allerdings immer die "Lage des Falles"; es bedarf also einer auf die konkreten Umstände des einzelnen Verfahrens abgestellten Wertfestsetzung.

3) Das Arbeitsgericht hat diese Gesichtspunkte bei der Bemessung des Gegenstandswertes hinreichend berücksichtigt. Es ist nicht ersichtlich, dass es dabei nicht billiges Ermessen gewahrt hat. Das Arbeitsgericht hat insbesondere die Bedeutung der betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeit berücksichtigt und damit als Ausgangsbetrag den einfachen Regelwert angesetzt. Das ist nicht zu beanstanden. Zunächst ist festzuhalten, dass § 23 Abs. 3 RVG gerade den Regelwert, also den Regelfall mit 4.000,00 EUR festlegt.

Bei dem Streit ging es in der Tat zudem nur um die Unterlassung der Beendigung von drei Arbeitsverhältnissen. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend gewichtet. Es entspricht z.B. der langjährigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Hamm und des LAG Mecklenburg –Vorpommern, sich bei einer Betriebsänderung in Form eines Personalabbaus an den Zahlenwerken des § 17 Abs. 1 KSchG zu orientieren und dabei für die ersten sechs von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer den Hilfwert von 4.000,00 EUR in Ansatz zu bringen (LAG Hamm v. 25.1.2008, 13 Ta 818/07; vom 10.10.2005, 10 TaBV 102/05 – zitiert nach Juris; LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 16.11.2000, 1 Ta 67/00 – zitiert nach Juris). Für einen solchen typisierenden Bewertungsgrundsatz spricht sehr viel, geht er doch in die Richtung einer den Gleichbehandlungsgrundsatz wahren Rechtsanwendung. Das Arbeitsgericht hat in dem angefochtenen Beschluss dem dargelegten Ansatzpunkt ebenfalls Rechnung getragen.

Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführer ist vorliegend die Höhe etwaiger Nachteilsausgleichsansprüche unbeachtlich. Es handelt sich gerade um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit und nicht um eine individualrechtliche Streitigkeit. Es kann nicht außer Acht gelassen werden, dass der Gesetzgeber in betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten Gerichtskostenfreiheit vorgesehen hat und die Kosten des Betriebsrats und damit auch die Kosten eines notwendigen Rechtsstreits gem. § 40 Abs. 1 BetrVG vom Arbeitgeber zu tragen sind. Das darf für ihn nicht zu einer

unangemessenen Belastung führen. (vgl. LAG Schleswig-Holstein v. 07.03.2008 – 2 Ta 40/08; LAG Hamm v. 25.1.2008, a.a.O., mit weiteren Nachweisen).

Das Arbeitsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, dass das Verfahren nicht überdurchschnittlich umfangreich oder schwierig war, so dass ein Abweichen vom Ausgangswert nicht geboten war.

Die Beschwerde ist daher zurückzuweisen.

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

gez. ...