

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 3 Ta 147/14**  
2 BV 49 c/13 ArbG Neumünster



## **Beschluss**

**In dem Beschwerdeverfahren**

**pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 13.10.2014  
durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende beschlossen:

Die sofortige Beschwerde der Antragstellerin/Beschwerdeführerin gegen den Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 20.08.2014 – 2 BV 49 c/13 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

### **Gründe**

#### I.

Die Parteien streiten um die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds.

Das Betriebsratsmitglied H. beantragte am 28.11.2013 eine Teilzeitbeschäftigung von 25 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 01.01.2014. Zu diesem Zeitpunkt hatte das Betriebsratsmitglied ein laufendes monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 2.781,05 EUR. Außerdem erhielt es ein 13. Monatsgehalt.

Die antragstellende Arbeitgeberin beabsichtigt, dem Betriebsratsmitglied H. außerordentlich zu kündigen. Mit Schreiben vom 18.12.2013 bat sie den bei ihr gebildeten Betriebsrat um Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung. Dieser beschloss am 19.12.2013, die Zustimmung zu verweigern. Daraufhin leitete die antragstellende Arbeitgeberin am 23.12.2013 das vorliegende Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglieds H. ein.

Im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens schloss die Arbeitgeberin mit dem Betriebsratsmitglied H. am 20.03.2014 in Bezug auf die zu leistende Arbeitszeit einen Änderungsvertrag. Danach wurde die wöchentliche Arbeitszeit ab dem 01.04.2014 auf 28 % der tarifvertraglichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert (Anlage ASt 15, Bl. 154 d. A.).

Nach Anhörung der Beteiligten vom 08.07.2014 setzte das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 20.08.2014 den Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit auf 9.651,15 EUR fest. Dabei ging es von drei Vollzeit-Bruttoentgelten inklusive anteiliger Jahressonderzahlung, also von einem monatlichen Gesamt-Bruttoentgelt von 3.217,05 EUR aus.

Gegen diesen der Arbeitgeberin am 26.08.2014 zugestellten Wertfestsetzungsbeschluss legte sie am 02.09.2014 Beschwerde ein. Sie ist der Ansicht, wie in Kündigungsschutzverfahren sei auch im Zustimmungseretzungsverfahren zukunftsbezogen bei der Wertfestsetzung auf den Vierteljahresverdienst abzustellen, der nach dem streitigen Beendigungszeitpunkt erzielt würde. Da im Zustimmungseretzungsverfahren die Kündigung noch nicht vorliege, müsse zukunftsbezogen auf das Einkommen abgestellt werden, dass nach dem abgeschlossenen Beschlussverfahren erzielt wird. Angesichts der Arbeitszeitreduzierung zum 01.04.2014 sei daher nur dieses reduzierte Monatsgehalt von 980,98 EUR brutto bei der Wertfestsetzung zugrunde zu legen. Auch die Sonderzahlung dürfe nicht miteinbezogen werden.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde mit ausführlich begründetem Beschluss vom 23.09.2014 nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

## II.

Die gemäß § 33 Abs. 3 RVG statthafte und auch im Übrigen zulässige Beschwerde ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat mit der Festsetzung des Gegenstandswertes für das vorliegende Verfahren auf 9.651,15 EUR die Grenzen des ihm bei der Wertfestsetzung zustehenden Ermessens nicht überschritten. Dieses dem Arbeitsgericht zustehende Ermessen ist zu wahren, solange kein Ermessens Fehlgebrauch oder Rechtsfehler feststellbar ist. Ermessens Fehlgebrauch oder Rechtsfehler liegen nicht vor.

1. Nach der geänderten Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts vom 09.04.2014, 3 Ta 22/14 – zitiert nach Juris – ist der Wert des Gegenstands der anwaltlichen Tätigkeit im Beschlussverfahren betreffend den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen seiner präjudiziellen Wirkung für das Kündigungsschutzverfahren streitwertmäßig in Anlehnung von § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG wie der Kündigungsschutzprozess zu behandeln. Er ist daher regelmäßig auf drei Bruttomonatsgehälter festzusetzen. Von diesem Ansatz ist das Arbeitsgericht zutreffend ausgegangen.

2. Für Klagen, bei denen es um die Feststellung geht, ob ein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet worden ist oder darüber hinaus fortbesteht, sind als Bezugszeitraum diejenigen drei Monate anzusetzen, die dem streitigen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses nachfolgen (BAG vom 19.07.1973 – 2 AZR 190/73 – zitiert nach Juris Rz. 7 m.w.N.; Germelmann, Matthes, Prütting, Müller-Glöge, Rz. 105 zu § 12 ArbGG; Schwab-Weth/Vollstädt, Rz. 166 zu § 12 ArbGG m.w.N.). Ein anderer Betrachtungsansatz ist mit dem Grundsatz der Rechtsmittelklarheit und des Erfordernisses eines eindeutigen Maßstabes für die Wertberechnung nicht zu vereinbaren. Es darf nicht von der zufälligen Dauer eines Rechtsstreits abhängen, wie hoch der Streitwert einer Klage ist, die auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses gerichtet ist (BAG a.a.O., Rzn. 8 und 9 m.w.N.).

3. Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht im Zustimmungsersetzungsverfahren regelmäßig nicht fest. Erst wenn die Zustimmung des Betriebsratsgremiums zum Ausspruch einer Kündigung rechtskräftig ersetzt wird, darf die Kündigung, zu welchem Beendigungszeitpunkt auch immer, ausgesprochen werden. Damit ist der o. g., an den Beendigungszeitpunkt anknüpfende zukunftsbezogene Maßstab für die Wertberechnung auf die Wertfestsetzung des Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 103 BetrVG nicht unmittelbar anwendbar. Andernfalls würde jede Klarheit über die Wertberechnung fehlen und die Höhe des Streitwertes von der zufälligen Dauer des Rechtsstreits und anderer, beliebig beeinflussbarer Faktoren abhängen. Gerade das ist nicht gewollt.

4. Für die Berechnung des Gegenstandswerts der anwaltlichen Tätigkeit im Zustimmungseretzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG ist auf den Bruttoverdienst des betroffenen Betriebsratsmitglieds abzustellen, den dieses in dem Vierteljahr nach der Entscheidung des Betriebsrats über die beantragte Zustimmung erzielt. Entscheidend ist, dass im Beschlussverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen Kündigung gestritten wird. Ein Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses steht regelmäßig aber noch nicht fest. Der Betriebsrat hat bei seiner Zustimmungsverweigerung auf Basis der ihm mitgeteilten Kündigungsgründe auch Zumutbarkeits- und Verhältnismäßigkeits-erwägungen anzustellen. Das gilt es – wie im Kündigungsschutzverfahren - in dem Zustimmungseretzungsverfahren zu berücksichtigen. Diese drei genannten und vom Betriebsrat bewerteten Faktoren – Kündigungsgründe, Zumutbarkeit und Verhältnismäßigkeit - sind der Gegenstand des Zustimmungseretzungsverfahrens. Daher kommt für die Berechnung des Gegenstandswertes im Beschlussverfahren ein vom Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats zeitlich entfernter Maßstab nicht in Betracht. Als Bezugszeitraum sind diejenigen drei Monate anzusetzen, die der streitigen Zustimmungsverweigerung nachfolgen.

Dass das Arbeitsgericht für die zukunftsbezogene Berechnung des Vierteljahresverdienstes vom Bruttomonatsverdienst bei Einleitung des gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahrens ausgegangen ist, wirkt sich vorliegend im Ergebnis nicht aus. Die Wertberechnung verändert sich dadurch nicht.

Da die Arbeitszeitreduzierung des Betriebsratsmitglieds H. erst ab 01.04.2014 erfolgt ist, hat das Arbeitsgericht diese zutreffend bei der Festsetzung des Streitwertes unberücksichtigt gelassen. Im Rahmen eines späteren Kündigungsschutzverfahrens wäre allerdings zukunftsbezogen das dann nach dem tatsächlichen Beendigungszeitpunkt liegende Vierteljahresentgelt maßgeblich.

5. Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass das Betriebsratsmitglied H. den Antrag auf Arbeitszeitreduzierung bereits vor Bitte der Arbeitgeberin um Zustimmung zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung, nämlich schon am 28.11.2013 gestellt hat. Die Beschwerdeführerin hat dieses auf Arbeitszeitreduzierung ab

01.01.2014 gerichtete Begehren nicht beschieden. Eine Vereinbarung zur Änderung der Arbeitszeit ist erst vier Monate später, nach schon weit fortgeschrittenem gerichtlichem Zustimmungseretzungsverfahren mit Wirkung für die Zukunft getroffen worden. Diese Vereinbarung kann nicht berücksichtigt werden. Andernfalls hätte es die Antragstellerin beliebig in der Hand, den Maßstab für die Wertberechnung zu beeinflussen.

6. Es ist auch nicht zu beanstanden, dass das Arbeitsgericht dem regelmäßigen Bruttomonatsverdienst eine anteilige Sonderzuwendung hinzugerechnet hat. Die Berücksichtigung von Sonderzahlungen, wie ein 13. Monatsgehalt, ist rechtlich umstritten. So ist ein unzweifelhaft als Arbeitsentgelt vereinbartes 13. Monatsgehalt bei der Berechnung des Vierteljahreseinkommens anteilig zu berücksichtigen (LAG Köln vom 17.11.1995 – 5 Ta 288/95 – zitiert nach Juris; Germelmann, Rz. 104 zu § 112 m.w.N.; Schwab/Vollstädt, Rz. 168 zu § 12 ArbGG m.w.N.). Das Arbeitsgericht hat darauf hingewiesen, dass es ausweislich des Akteninhaltes davon ausgegangen ist, dass die Jahressonderzahlung ein zusätzliches Entgelt für geleistete Arbeit ist. Etwas anderes war der Akte nicht zu entnehmen.

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§ 33 Abs. 4 Satz 3 RVG).

gez. ...