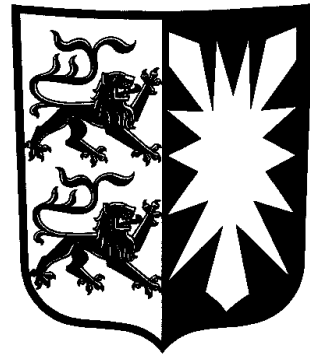


**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 3 Ta 126/20**

4 BV 45/19 ArbG Lübeck



## **Beschluss vom 04.01.2021**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein **am 04.01.2021**  
durch die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende  
beschlossen:

Auf die Beschwerde der Antragstellerin (Streitwertbeschwerdeführerin) wird  
der Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom  
30.09.2020 - Az. 4 BV 45/19 - abgeändert:

Der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit wird für das Zustimmungser-  
setzungsverfahren auf 5.000,00 EUR festgesetzt.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

## Gründe

### I.

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) hat im Rahmen eines am 27.06.2019 eingeleiteten Verfahrens gemäß § 99 BetrVG beim Arbeitsgericht Lübeck einen Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung eines Arbeitnehmers (Betriebsratsmitglieds) in die Entgeltgruppe 9b Stufe 6 TVÖD-VKA gestellt. Der betroffene Arbeitnehmer war in EG 8 TVÖD-VKA eingruppiert. Die monatliche Differenz zwischen beiden Vergütungsgruppen beträgt 940,02 EUR. Die Arbeitgeberin hatte im Rahmen des Zustimmungsersetzungsantrages die Ansicht vertreten, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung gelte bereits seit Ende 2018 als erteilt, während der Betriebsrat gemeint hat, nicht vollständig informiert worden zu sein. Die Beteiligten des Ausgangsverfahrens haben in der Beschwerdeinstanz am 17.09.2020 einen verfahrensbeendenden Vergleich geschlossen.

Auf Antrag der Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats setzte das Arbeitsgericht durch Beschluss vom 30.09.2020 den Gegenstandswert für das Verfahren auf 25.380,54 EUR fest. Zur Begründung führte es aus, in Anwendung des Streitwertkatalogs (II.14.3) sei der 36-fache Monatsdifferenzbetrag abzüglich eines Abschlags von 25 % in Ansatz zu bringen. Der Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 21.05.2015 – 1 Ta 103/15 – werde nicht gefolgt. Das Landesarbeitsgericht möge erwägen, abweichend von seiner bisherigen Rechtsprechung den Streitwertkatalog nicht nur punktuell, vielmehr insgesamt anzuwenden.

Gegen diesen am 06.10.2020 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 16.10.2020 Beschwerde eingelegt und begehrt, in Anwendung der gefestigten Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein den Gegenstandswert nach § 23 Abs. 3 RVG auf 5.000,00 EUR festzusetzen. Bei dem Zustimmungsersetzungsverfahren sei nicht auf die Vergütungsdifferenz abzustellen. Im Übrigen sei der streitbefangene Sachverhalt weder überdurchschnittlich komplex noch von grundsätzlicher Bedeutung.

Das Arbeitsgericht Lübeck hat der Beschwerde nicht abgeholfen (Nichtabhilfebeschluss vom 07.12.2020) und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Es ist der Ansicht, der Regelungsvorschlag des Streitwertkatalogs für die Streitfrage sei überzeugend. Es sei jedenfalls nicht ermessensfehlerhaft, den unverbindlichen Streitwertkatalog anzuwenden.

## II.

1. Die Beschwerde gegen den Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts ist gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG statthaft und auch im Übrigen zulässig. Die Beschwerde ist innerhalb der Frist des § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG eingelegt worden. Der Wert der Beschwer übersteigt 200,00 EUR.

2. Die Beschwerde ist auch begründet. Die Festsetzung des Gegenstandswerts durch das Arbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft. Ob der unverbindliche Streitwertkatalog Anwendung findet und die dort vertretene Empfehlung rechtlich zutrifft, ist keine Frage des Ermessens, sondern eine Rechtsfrage. Eigene Ermessensgesichtspunkte bei der Festsetzung des Gegenstandswerts unter Würdigung des konkreten Streit Sachverhalts enthält der angefochtene Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30.09.2020 nicht.

a) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein, dass der Streit der Betriebsparteien über die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme i. S. d. § 99 Abs. 1 BetrVG eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit betriebsverfassungsrechtlicher Art darstellt. Bei nichtvermögensrechtlichen Streitigkeiten ist gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG der Gegenstandswert nach billigem Ermessen zu bestimmen. In Ermangelung genügender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Schätzung und bei nichtvermögensrechtlichen Gegenständen ist der Gegenstandswert mit 5.000,00 EUR, nach Lage des Falles niedriger oder höher, jedoch nicht über 500.000,00 EUR anzunehmen. Wertbestimmende Faktoren sind u.a. die betriebsverfassungsrechtlichen Rechtspositionen, um deren Klärung es im Beschlussverfahren geht (LAG Rheinland-Pfalz 21.12.2004 - 5 Ta 236/04 - NZA-RR 2005, 385; LAG Schleswig-Holstein 07.03.2008 - 2 Ta 40/08 -;

LAG Schleswig-Holstein 27.04.2007 - 1 Ta 178/06 -; LAG Schleswig-Holstein 02.12.2008 - 6 Ta 173/08 -, LAG Schleswig-Holstein 02.02.2012 - 6 Ta 24/12 -; LAG Schleswig-Holstein 21.03.2012 - 4 Ta 44/12 -; LAG Schleswig-Holstein 21.05.2015 - 1 Ta 103/15 -).

b) Die Beschwerdekammer sieht auch im Hinblick auf die zwischenzeitlich erfolgte Empfehlung des Streitwertkatalogs keinen Anlass zur Änderung dieser Rechtsprechung. Gleiches gilt in Ansehung der von Betriebsratsseite angeführten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 07.07.2020 - 1 Ta 21/20 -, die keine neuen, noch nicht erwogenen Argumente enthält.

c) Sinn und Zweck des Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG ist bei Eingruppierungen die Gewährleistung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis. Dass Arbeitnehmer individuelle Vergütungsansprüche ggf. auf den Ausgang des Zustimmungseretzungsverfahrens stützen können, ist Folge, aber nicht Gegenstand des zu bewertenden Verfahrens. Welcher Wert der Durchsetzung einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung beizumessen ist, hängt nicht von der im Einzelfall ggf. eintretenden Entgelt Differenz ab (LAG Schleswig-Holstein 21.05.2015 - 1 Ta 103/15 -). Diese ist für das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG objektiv bedeutungslos und zufällig.

d) Etwas anderes kann sich auch nicht daraus ergeben, dass eine Vereinheitlichung der Rechtsprechung sinnvoll wäre. Der Gesetzgeber hat es bislang nach wie vor unterlassen, für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren spezielle Wertvorschriften zu erstellen. Der unter Mitwirkung vieler Bundesländer erstellte Streitwertkatalog versucht die Lücke zu schließen und zu einer Vereinheitlichung der Wertfestsetzung beizutragen. Auch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein wendet ihn in großen Teilen an. Der Katalog ist und bleibt jedoch unverbindlich und enthält nur Empfehlungen. Es ist nicht opportun, aus rein pragmatischen Gründen langjährige, gut begründete anderslautende rechtliche Bewertungen aufzugeben, wo der Streitwertkatalog - wie im Falle des Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG - rechtlich nicht überzeugend ist.

e) Bei der Frage, ob die Empfehlung des Streitwertkatalogs für die Wertfestsetzung in Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG rechtlich korrekt ist, handelt es sich um eine rechtliche Bewertung. Soweit das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss durch die schlichte Anwendung der Empfehlung des Streitwertkatalogs die Rechtsansicht vertritt, im Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 BetrVG manifestiert sich für die Arbeitgeberin der Wert des Rechtsstreits in der Differenz der Vergütungsgruppen, entfaltet diese Meinung keine Bindungswirkung für die Rechtsmittelinstanz. Eine bestimmte Rechtsansicht vertreten zu können, unterliegt der richterlichen Unabhängigkeit. Die Rechtsansicht ist im Instanzenzug überprüfbar. Eine Rechtsansicht wird jedoch nicht vom Ermessensspielraum im Sinne des § 23 Abs. 3 S. 3 RVG erfasst oder gar geschützt.

f) In Anwendung der o.g. rechtlichen Maßstäbe ist die Festsetzung des Gegenstandswertes auf 25.380,55 EUR rechtsfehlerhaft. Vorliegend war der Gegenstandswert vielmehr mangels anderer tatsächlicher Anhaltspunkte unter Berücksichtigung der konkreten Einzelfallkonstellation nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG, wie seitens der Beschwerdeführerin begehrt, auf den einfachen Hilfwert in Höhe von 5.000,00 EUR festzusetzen. Die finanziellen Gesichtspunkte in Form der Vergütungsdifferenz zwischen EG 8 und EG 9b spielten keine praktische Rolle. Vorwiegend wurde darüber gestritten, ob die Anhörung vollständig war und damit die Stellungnahmefrist des Betriebsrats in Gang gesetzt wurde. Der streitbefangene Sachverhalt war auch weder überdurchschnittlich komplex noch von grundsätzlicher Bedeutung, so dass es keinerlei Anhaltspunkte für eine Werterhöhung gibt.

3. Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende

Gez. ...