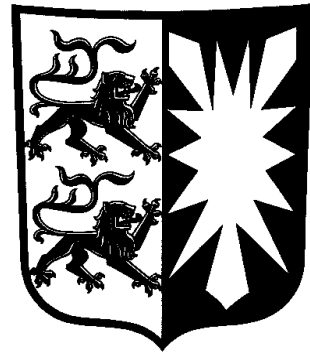


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 14/22

4 Bv 12 c/21 ArbG Elmshorn



Beschluss vom 21.02.2022

In dem Beschwerdeverfahren betr. Wertfestsetzung

mit den Beteiligten

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 21.02.2022
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ...als Vorsitzenden

beschlossen

Die Beschwerde des Beteiligten zu 1. gegen den Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 07.02.2022 – 4 BV 12c/21 - wird zurückgewiesen.

Gründe

I. Die Beteiligten streiten über die Wertfestsetzung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren.

Die Arbeitgeberin beehrte in einem Zustimmungsersetzungsverfahren die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von 44 Arbeitnehmern, sämtlich sog. „Mitarbeiter Kundenbetreuung I“, in die Tarifgruppe 6 MTV Banken. Der Betriebsrat hatte die Zustimmung mit der Begründung verweigert, einschlägig sei die Tarifgruppe 8 MTV Banken.

Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung antragsgemäß ersetzt. Die Betriebsparteien haben sich mittlerweile darauf verständigt, dass eine Eingruppierung der Mitarbeiter Kundenbetreuung I nach der TG 7 MTV Banken zutreffend ist und dass die entsprechende Eingruppierung rückwirkend zum 01.11.2021 erfolgen soll.

Auf Antrag und nach Anhörung des Beschwerdeführers setzte das Arbeitsgericht den Gegenstandswert für das Verfahren auf 48.000,00 EUR fest. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Gegenstandswert sei für die Zustimmungsersetzung zur ersten Eingruppierung in Höhe des Regelwerts des § 23 Abs. 3 RVG festzusetzen, für die weiteren Eingruppierungen auf jeweils 1.000,00 EUR, insgesamt also auf 48.000,00 EUR.

Gegen diesen ihm am 24.01.2022 zugestellten Beschluss hat der Beschwerdeführer am 13.02.2022 Beschwerde eingelegt und beantragt, den Gegenstandswert auf 500.000,00 EUR festzusetzen. Zur Begründung führt er aus, bei Verfahren der vorliegenden Art sei vom 36-fachen Betrag der Differenz zwischen der vom Arbeitgeber beantragten und der vom Betriebsrat für richtig gehaltenen Eingruppierung auszugehen. Ein Abschlag sei nicht vorzunehmen. Die Festsetzung des Hilfswerts sei unangemessen im Hinblick auf die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers und der betroffenen Arbeitnehmer.

Das Arbeitsgericht hat der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II. Die zulässige Beschwerde ist unbegründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG statthaft, denn sie richtet sich gegen einen Beschluss, durch den der Gegenstandswert für die anwaltliche Tätigkeit gemäß § 33 Abs. 1 RVG festgesetzt worden ist. Den Verfahrensbevollmächtigten des Beteiligten zu 3) steht gem. § 32 Abs. 2 Satz 1 RVG ein eigenes Beschwerderecht zu.

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt EUR 200,00. Bereits die einfache Gebührendifferenz zwischen dem festgesetzten und dem begehrten Gebührenstreitwert beträgt nach der Anlage 2 zum RVG EUR 2.260,00. Die Frist von zwei Wochen für die Einlegung der Beschwerde nach § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG wurde gewahrt.

2. Die Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg. Die Wertfestsetzung durch das Arbeitsgericht ist nicht zu beanstanden.

a) Der Streit der Betriebsparteien über die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme i. S. d. § 99 Abs. 1 BetrVG stellt eine nicht vermögensrechtliche Angelegenheit dar, die gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG zu bewerten ist. Bei der Bemessung des Gegenstandswerts gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG sind alle Umstände des Einzelfalles, insbesondere der Umfang und die Bedeutung der Sache zu berücksichtigen. Hierzu zählen auch die wirtschaftlichen Auswirkungen des Rechtsstreits und die rechtlichen und tatsächlichen Besonderheiten des Falles.

Der Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit (überarbeitete Fassung vom 09.02.2018), den die Beschwerdekammer im Interesse einer einheitlichen Wertfestsetzung vielfach zugrunde legt, sieht für die Bewertung von Beschlussverfahren über die Eingruppierung von Mitarbeitern i.R.d. §§ 99, 100, 101 BetrVG eine Orientierung am Hilfwert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG oder an § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG vor (Streitwertkatalog Ziffer II Nr. 14.3 i.V.m. Nr. 14.2.1 bzw. 14.2.2). Auch der Streitwertkatalog lässt also den vom Arbeitsgericht für zutreffend gehaltenen Ausgangspunkt (Orientierung am Hilfwert) für die Wertfestsetzung ausdrücklich zu.

Der Anwendung des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG steht nicht entgegen, dass sich der Gegenstandswert erst dann aus dem Hilfwert ergibt, wenn er nicht aus den durch Satz 1 in Bezug genommenen Vorschriften ermittelt werden kann. Da ein Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG eine nicht vermögensrechtliche Streitigkeit darstellt, ist ein Rückgriff auf § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG nicht angezeigt (vgl. Helml/Pessinger/Helml, ArbGG, 5. Aufl., § 12 Rb. 55).

b) Die Beschwerdekammer schließt sich der Rechtsprechung der 1. und 3. Kammer des erkennenden Gerichts an, wonach Streitigkeiten der vorliegenden Art nicht auf der Grundlage der konkreten Vergütungsdifferenz zu erfolgen haben (LAG Schleswig-Holstein 21.05.2015 – 1 Ta 103/15 -; LAG Schleswig-Holstein 04.01.2021 – 3 Ta 126/20 -). Diese Ansicht vertreten im Übrigen auch zahlreiche andere Landesarbeitsgerichte (etwa LAG Nürnberg 24.08.2017 4 Ta 135/17 -; LAG Düsseldorf 31.01.2017 – 4 Ta 12/17 -; LAG Berlin-Brandenburg 26.02.2015 – 17 Ta (Kost) 6014 -; LAG Rheinland-Pfalz 02.10.2012 – 1 Ta 191/12 -; LAG München 17.06.2019 – 3 Ta 127/19 -; LAG Baden-Württemberg 29.09.2011 – 5 Ta 104/11 -).

Für diese Auffassung spricht, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen, um das es in dem Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG geht, verhindern soll, dass der betroffene Arbeitnehmer einer unzutreffenden Vergütungsgruppe zugeordnet wird. Der Betriebsrat kann einer Eingruppierung widersprechen, die er für falsch hält. Ihm steht ein Mitbeurteilungsrecht zu. Dieses Recht dient vor allem der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis. Dabei ist zu beachten, dass Streitgegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens nicht die Feststellung der richtigen Eingruppierung ist, sondern die Frage, ob die von der Arbeitgeberin für richtig gehaltene Eingruppierung zutrifft (LAG Düsseldorf 31.01.2017 – 4 Ta 12/17 -; LAG Köln 28.10.2014 – 7 Ta 250/13 -), was der Beschwerdeführer erkennt, wenn er darauf hinweist, dass die Beteiligung des Betriebsrats auf eine Richtigkeitskontrolle abzielt. Die (richtige) Normanwendung selbst hat aber keinen spezifischen wirtschaftlichen Wert. Liegen etwa die Auffassungen über die zutreffende Eingruppierung – wie hier - mehrere Vergütungsgruppen auseinander, ergeht gleichwohl allein eine Entscheidung über die von der Arbeitgeberin für

zutreffend erachtete, hier also darüber, ob die TG 6 richtig ist. Die Entscheidung selbst ist zunächst wirtschaftlich folgenlos. Denn wenn das Gericht die von der Arbeitgeberin für richtig gehaltene Vergütungsgruppe für unzutreffend hält, trifft es keine Entscheidung darüber, in welche von mehreren gegebenenfalls in Betracht kommenden weiteren Vergütungsgruppen der Arbeitnehmer richtigerweise eingruppiert ist (hier in die vom Betriebsrat für richtig gehaltene TG 8, die TG 7 oder eine andere TG). Für die Frage der wirtschaftlichen Bedeutung der Entscheidung fehlt daher ein wirtschaftlicher Bezugspunkt. Es kann nicht ohne weiteres auf den Abstand zur nächsthöheren, nächsttieferen oder einer gänzlich anderen Vergütungsgruppe abgestellt werden.

Einer solchen an § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG orientierten Wertfestsetzung, die die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers im konkreten Einzelfall in den Vordergrund stellt, steht auch entgegen, dass der Betriebsrat nicht die wirtschaftlichen Interessen der einzelnen Arbeitnehmer verfolgt, sondern vielmehr kollektive Interessen wie die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit und die Transparenz des Vergütungssystems. Welcher Wert der Durchsetzung einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung oder ihrer Transparenz beizumessen ist, hängt nicht ausschließlich von der im Einzelfall möglicherweise eintretenden Entgelt Differenz ab. Der Gesichtspunkt der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit ist nicht mehr oder weniger bedeutsam, weil der betroffene Arbeitnehmer bei der von dem Betriebsrat für richtig gehaltenen Ein- oder Umgruppierung eine höhere oder geringere Vergütungsdifferenz beanspruchen könnte. Hinzu kommt, dass der betroffene Arbeitnehmer an dem Verfahren gar nicht beteiligt wird und sich bei einer an § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG angelehnten Festsetzung an den wirtschaftlichen Interessen Dritter orientiert würde.

Die 1. Kammer des erkennenden Gerichts hat in ihrem o.g. Beschluss zudem zu Recht darauf hingewiesen, dass es nicht ausgeschlossen ist, dass der Betriebsrat im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit einer Ein- oder Umgruppierung widerspricht, weil der Arbeitnehmer seiner Auffassung nach einer niedrigeren Vergütungsgruppe zuzuordnen ist. In diesem Fall verfolgt der Betriebsrat unzweifelhaft keine wirtschaftlichen Interessen des betroffenen Arbeitnehmers.

Schließlich führt auch der Hinweis des Beschwerdeführers darauf, dass der Arbeitnehmer seine individuellen Vergütungsansprüche ggf. auf den Ausgang des Zustimmungseretzungsverfahrens stützen kann (vgl. dazu BAG 28.08.2008 – 2 AZR 967/06 -; BAG 03.05.1994 – 1 ABR 58/93 -), zu keiner anderen Beurteilung. Denn das ist Folge, aber nicht Gegenstand des zu bewertenden Beschlussverfahrens.

c) Im vorliegenden Verfahren kommt eine Erhöhung des vom Arbeitsgerichts für das erste Zustimmungseretzungsverfahren festgesetzten Werts in Höhe von 5.000,00 EUR nicht in Betracht. Es liegen keine Umstände vor, die einen anderen – höheren oder niedrigeren - Wertansatz nahelegen. Etwas Anderes gilt nicht etwa deshalb, weil es in dem Verfahren um die Eingruppierung einer Vielzahl vergleichbarer Mitarbeiter (Mitarbeiter Kundenbetreuung) im Zuge der Verschmelzung eines nicht tarifgebundenen Unternehmens auf ein tarifgebundenes Unternehmen ging. Die mit diesem Gesichtspunkt verbundene Bedeutung hat das Arbeitsgericht – insoweit ermessensfehlerfrei – bei der Bewertung der weiteren 43 Anträge mit jeweils 20 % des Hilfswerts (EUR 1.000,00) berücksichtigt.

III. Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden alleine ergehen, vgl. § 78 Satz 3 ArbGG.

Der Beschwerdeführer trägt die Kosten seiner Beschwerde. Nach § 33 Abs. 9 Satz 1 RVG ist nur das Verfahren über den Antrag selbst gebührenfrei, nicht aber das Verfahren über die Beschwerde.

Gegen diesen Beschluss gibt es kein Rechtsmittel, § 33 Abs. 4 Satz 3 RVG.