LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Ta 91/16

11 BV 158/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 08.08.2016

Rechtsvorschriften: §§ 23, 33 RVG, 42 GKG, 99 BetrVG

Orientierungshilfe:

Das die Eingruppierung eines neu eingestellten Mitarbeiters betreffende Zustimmungsersetzungsverfahren gem. § 99 Abs. 4 BetrVG ist als eine nicht vermögensrechtliche Streitigkeit nach § 23 Abs. 3 RVG zu bewerten und nicht nach § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG, denn das Beteiligungsrecht des Betriebsrats dient primär kollektivrechtlichen Interessen. Ausgehend vom Hilfwert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG können die Umstände des konkreten Einzelfalls eine Reduzierung oder Erhöhung dieses Wertes rechtfertigen.

Beschluss:

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23.03.2016, Az.: 11 BV 158/15, abgeändert.

Der Wert des Gegenstands der anwaltlichen Tätigkeit wird auf EUR 5.000,-- festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Antragstellerin hat mit Schriftsatz vom 06.10.2015 beantragt, die vom Beteiligten zu 2) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des neu eingestellten Mitarbeiters B... zu ersetzen. Begründet wird dies damit, dass die vom Beteiligten zu 2) geforderte höhere

- 2 -

Vergütungsgruppe (monatliche Vergütungsdifferenz: EUR 541,41 brutto) dem neu eingestellten Mitarbeiter erst nach erfolgreicher Einarbeitung und Erwerb einer Zulassung für die eigenständige ingenieurmäßige Prüfung von Röntgenanlagen zuerkannt werden könne. Der hierfür erforderliche Zeitraum wurde mit ca. 12 Monaten angegeben.

Das Verfahren ist wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit mit Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 27.01.2016 eingestellt worden.

Das Arbeitsgericht hat den Gegenstandswert zum Zwecke der anwaltlichen Gebührenrechnung mit Beschluss vom 23.03.2016 auf EUR 14.618,07 (36-facher Differenzbetrag abzüglich 25%) festgesetzt.

Gegen den ihr am 29.03.2016 zugestellten Beschluss hat die Antragstellerin mit Telefax vom 12.04.2016 Beschwerde eingelegt. Sie hält angesichts der zeitlichen Dauer der Einarbeitungs- und Ausbildungsphase einen Betrag von EUR 4.872,69 (12-facher Differenzbetrag abzüglich 25%) für sachgerecht und angemessen.

Das Erstgericht hat mit Beschluss vom 11.07.2016 der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vorgelegt.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG, denn sie richtet sich gegen einen Beschluss, durch den der Gegenstandswert für die anwaltliche Tätigkeit gemäß § 33 Abs. 1 RVG festgesetzt worden ist.

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt EUR 200,--, denn bereits die einfache Gebührendifferenz zwischen dem festgesetzten und dem begehrten Ge-

bührenstreitwert beträgt nach der Anlage 2 zum RVG
EUR 347,--.

Die Frist von zwei Wochen für die Einlegung der Beschwerde nach § 33 Abs. 3 Satz 3 RVG wurde gewahrt.

2. Die Beschwerde ist sachlich begründet.

Das Zustimmungsersetzungsverfahren ist im Rahmen der nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG zu treffenden Ermessensentscheidung mit EUR 5.000,-- zu bewerten.

- 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, an dem sich die Beschwerdekammer im Interesse einer einheitlichen Wertfestsetzung orientiert, 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. 13.3 i.V.m. Nr. 13.2.1 bzw. 13.2.2).

Die Beschwerdekammer ist weiterhin der Auffassung, dass die Bewertung einer Streitigkeit der vorliegenden Art nicht auf der Grundlage der konkreten Vergütungsdifferenz erfolgen kann (so bereits LAG Nürnberg v. 28.07.2006 – 4 Ta 100/06; LAG Berlin-Brandenburg v. 26.02.2015 – 17 Ta (Kost) 6014/15 – und 09.10.2009 -

17 Ta (Kost) 6073/09; LAG Rheinland-Pfalz v. 02.10.2012 – 1 Ta 191/12; LAG Baden-Württemberg v. 29.09.2011 – 5 Ta 104/11; zitiert in Juris).

Mit einer an § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG orientierten Wertfestsetzung würden die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers im konkreten Einzelfall in den Vordergrund gestellt, obwohl vom Betriebsrat nicht diese sondern vielmehr kollektive Interessen verfolgt werden.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen soll gewährleisten, dass der betroffene Arbeitnehmer der zutreffenden Vergütungsgruppe zugeordnet wird. Dies dient vor allem der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis.

Welcher Wert der Durchsetzung einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung beizumessen ist, hängt nicht ausschließlich von der im Einzelfall ggf. eintretenden Entgeltdifferenz ab. Der Gesichtspunkt der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit ist nicht mehr oder weniger gewichtig, nur weil der betroffene Arbeitnehmer bei der von dem Betriebsrat für richtig gehaltenen Ein- oder Umgruppierung eine höhere oder geringere Vergütungsdifferenz beanspruchen könnte. Im Übrigen ist es auch nicht ausgeschlossen, dass der Betriebsrat im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit einer Ein- oder Umgruppierung widerspricht, weil der Arbeitnehmer seiner Auffassung nach einer tieferen Vergütungsgruppe zuzuordnen ist; in diesem Fall verfolgt der Betriebsrat unzweifelhaft keine wirtschaftlichen Interesse des betroffenen Arbeitnehmers.

Dies bedeutet nicht, dass die Höhe der Entgeltdifferenz für die Bestimmung des Verfahrenswertes ohne Belang ist; sie kann nur nicht der entscheidende Anknüpfungspunkt für die Wertfestsetzung sein.

Auch der Umstand, dass der Arbeitnehmer seine individuellen Vergütungsansprüche ggf. auf den Ausgang des Zustimmungseretzungsverfahrens stützen kann (vgl. BAG v. 03.05.1994 - 1 ABR 58/93 – AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung), ist Folge aber nicht Gegenstand des zu bewertenden Beschlussverfahrens.

Die Beschwerdekammer schließt sich nicht der von einigen Landesarbeitsgerichten vertretenen Auffassung an, den Gegenstandswert eines Zustimmungseretzungs-

verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG unter Berücksichtigung des § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG zu bestimmen und hierbei verschieden hohen Abschlägen vorzunehmen (vgl. zur Übersicht Tschöpe/Ziemann/Altenburg, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, Teil 1 B, Rdz 194 ff).

- b) Bei der an nach den Umstände des Einzelfalles vorzunehmenden Bemessung des Gegenstandswerts gem. § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG ist unter Berücksichtigung von Umfang und die Bedeutung der Sache, den wirtschaftlichen Auswirkungen des Verfahrens und der rechtlichen und tatsächlichen Besonderheiten des Falles keine Anhebung des Hilfswertes geboten.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die streitige Eingruppierung nur einen vorübergehenden Zeitraum der Einarbeitung und Weiterqualifikation des neu eingestellten Mitarbeiters betrifft und nach Angaben der Antragstellerin – basierend auf den Erfahrungen vergleichbarer Neueinstellungen – dieser ca. 12 Monate betragen wird. Insoweit bewegen sich die wirtschaftlichen Auswirkungen in der Größenordnung des Hilfswertes.

Des Weiteren ergeben sich keine besonderen Schwierigkeiten bei der tatsächlichen und rechtlichen Bewertung der Einarbeitungs- bzw. Weiterqualifikationsphase, wie die im Schriftsatz der Antragstellerin vom 13.06.2016 aufgeführten Parallelfälle zeigen.

Wegen der frühzeitigen Beendigung des Verfahrens noch vor Einreichung einer Antragsrwiderrung kann auch aus dem Umfang der Sache keine Erhöhung des Hilfswertes abgeleitet werden.

III.

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

Für eine Kostenentscheidung besteht kein Anlass, da keine Kostenerstattung stattfindet, § 33 Abs. 9 RVG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung findet kein Rechtsmittel statt, § 33
Abs. 4 Satz 3 RVG

Nürnberg, den 08. August 2016
Der Vorsitzende:

Roth
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts