



6 TaBV 60/11

4 BV 23/11

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Firma S... AG,

vertreten durch den Vorstand P... L... (Vorsitzender), R... B..., B... E...,
K... H..., J... K..., B... Ku..., H... R..., S... Ru... und andere

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte G..., L...

2. Betriebsrat der S... AG des Betriebes B... N...,

vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden B... O...

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B...

erlässt das Landesarbeitsgericht Nürnberg durch den Vorsitzenden der Kammer 6, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht **Vetter**, ohne mündliche Verhandlung folgenden

Beschluss:

Der Gegenstandswert für das Beschwerdeverfahren wird auf

EUR 6.000,-- festgesetzt.

Gründe:

Die Anträge der Arbeitgeberin sind mit dem 1,5-fachen des Regelwertes des § 23 Abs. 3 RVG angemessen bewertet.

1. Die begehrte Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung bzw. „Versetzung“ ist mit dem Regelwert anzusetzen. Dieser durch das Beschwerdegericht in ständiger Rechtsprechung vertretenen, in der Anhörung vom 24.04.2012 zur Kenntnis gegebenen Rechtsauffassung haben sich die Beteiligten ausdrücklich angeschlossen (ebenso zuletzt etwa LAG Rheinland-Pfalz vom 14.06.2007, 1 Ta 147/07, und vom 07.11.2011, 1 Ta 208/11; LAG Köln vom 15.05.2008, 7 Ta 114/08; LAG Baden-Württemberg vom 06.07.2010, 5 Ta 116/10, jeweils zitiert nach juris; LAG Nürnberg vom 05.06.2010, 7 Ta 50/10; vom 14.06.2010, 6 Ta 49/10, nicht veröffentlicht; a.A. etwa LAG Düsseldorf vom 13.08.2008, 6 Ta 324/08; LAG Hamburg vom 04.03.2009, 7 Ta 1/09, und vom 26.07.2010, 7 Ta 13/10; LAG Hamm vom 30.11.2009, 10 Ta 601/09, jeweils zitiert nach juris; weitere Nachweise vgl. etwa bei Schleusener in GK-ArbGG, § 12 Rn. 471 ff.). Die abweichenden Ansichten berücksichtigen nicht ausreichend, dass es bei der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Einstellung nach § 99 BetrVG nicht um die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages des Mitarbeiters geht, sondern um die Frage, ob der Arbeitnehmer im Hinblick auf mögliche Interessen der schon vorhandenen Belegschaft nicht in den Betrieb eingegliedert werden darf. Diese – dem Katalog des § 99 Abs. 2 BetrVG zu entnehmenden – Interessen der Belegschaft haben mit dem Gehalt, welches dem Arbeitnehmer zu zahlen ist, nichts zu tun. Auszugehen ist daher vom Hilfswert für nichtvermögensrechtliche Streitigkeiten. Irgendwelche Umstände, die im Hinblick auf die vorliegende Konstellation eine Abweichung rechtfertigen würden, sind nicht erkennbar.
2. Nach ständiger Rechtsprechung des erkennenden Gerichts handelt es sich auch beim Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG zur vom Arbeitgeber für richtig gehaltenen tariflichen Eingruppierung um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit. Es geht insoweit nicht um die vom Arbeitnehmer zu beanspruchende Vergütung – diese richtet sich nach dem Arbeitsvertrag, betrifft individualrechtliche Ansprüche, und hat mit dem Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG allenfalls mittelbar zu tun. Es geht vielmehr um die Einhaltung der im Betrieb geltenden Entgeltstruktur (so zuletzt BAG vom 18.10.2011, 1 ABR 25/10, zitiert nach juris), um die vom Betriebsrat vertretenen Interessen der Belegschaft an der zutreffenden Bewertung der Arbeitsplätze anhand dieser

Struktur. Dies rechtfertigt es, auch für diesen Antrag vom Regelwert auszugehen (so auch LAG Baden-Württemberg vom 28.09.2009, 5 Ta 68/09; a.A. etwa LAG Hamburg vom 22.09.2010, 2 Ta 14/10; LAG Saarland vom 31.03.2011, 2 Ta 11/11; LAG Köln vom 22.07.2011, 9 Ta 213/11, jeweils zitiert nach juris; weitere Nachweise bei Schleusener in GK-ArbGG, § 12 Rn. 468 ff. und bei Vollstädt in Schwab/Weth, ArbGG, 3. Aufl. 2011, § 12 Rn. 248 ff.). Daher ist auch insoweit ein Rückgriff auf die Differenz zwischen der für den Arbeitnehmer vorgesehenen und von ihm begehrten Vergütung nicht angebracht.

3. Vorliegend ist es angebracht, den halben Hilfwert für den Antrag auf Feststellung, dass die Zustimmung insoweit als erteilt gilt, und den Hilfsantrag auf Ersetzung der Zustimmung anzusetzen. Die Beteiligten haben über den Inhalt der zutreffenden Eingruppierung keine unterschiedlichen Auffassungen geäußert. Der Streit ging allein darum, ob der Widerspruch des Betriebsrats dahingehend auszulegen sei, dass er eine Ablehnung und Begründung – nämlich Benachteiligung des versetzten Arbeitnehmers auch durch die vorgesehene Eingruppierung – enthalte. Zudem ging es um die Abhängigkeit dieser auf die Eingruppierung bezogenen Anträge von der Begründetheit oder Unbegründetheit des Einstellungsantrags. Schwierigkeit, Aufwand und Bedeutung der Angelegenheit sind und waren gering. Die Beteiligten haben diesen Streit – zu Recht – als Anhängsel zum Antrag auf Zustimmungsersetzung zur Einstellung angesehen und behandelt. Damit rechtfertigt sich insoweit eine Halbierung des Regelwertes von 4.000,- € für den Feststellungs- einschließlich des hilfsweise gestellten Gestaltungsantrages bezüglich der Eingruppierung.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben
(§ 33 Abs. 4 Satz 3 RVG).

Nürnberg, 15.05.2012

Vetter
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht