

Titel:

Streitwertbeschwerde - Einleitungserzwingungsverfahren betreffend die Eingruppierung von sechs Arbeitnehmern

Normenketten:

BetrVG § 101

RVG § 23 Abs. 3 S. 2, § 33

Leitsätze:

1. Der Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit vom 09.02.2018 enthält keine Empfehlung für die Bewertung des Einleitungserzwingungsverfahrens nach § 101 BetrVG analog. Wegen seines Charakter als Vorverfahren zum Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrV ist ein erheblicher Abschlag vom Hilfwert des § 23 Abs. 3 RVG angebracht, der im Regelfall mit 80% annehmen ist. (Rn. 16)

2. Liegt ein Massenverfahren vor, wird die erste zu erzwingende Eingruppierung mit dem vorstehend ermittelten Wert bewertet, die 2. bis 20. zu erzwingende Eingruppierung mit 25%, die 21. bis 50. Eingruppierung mit 12,5% und alle weiteren zu erzwingenden Eingruppierungen mit 10% dieses Wertes (II.14.7 Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit vom 09.02.2018). (Rn. 17)

Die seit dem 01.06.2023 für Gegenstands- und Streitwertbeschwerden zuständige Kammer des LAG München gibt die von ihr bisher vertretene Auffassung ausdrücklich auf, dass die Entscheidung des Erstgerichts vom Beschwerdegericht nur auf Ermessensfehler zu überprüfen ist und das Beschwerdegericht keine eigene hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat. (Rn. 13) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Streitwert, Einleitungserzwingungsverfahren analog § 101 BetrVG

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 31.05.2023 – 37 BV 30/22

Fundstellen:

NZA 2024, 216

NZA-RR 2024, 89

LSK 2023, 29851

Tenor

Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) wird der Gegenstandswertbeschluss des Arbeitsgerichts München vom 31.05.2023 – 37 BV 30/22 – wie folgt abgeändert:

Der Wert des Gegenstands der anwaltlichen Tätigkeit für das Verfahren und für den Vergleich wird auf je 8.000,00 € festgesetzt.

Gründe

I.

1

Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens war ein Einleitungserzwingungsverfahren betreffend die Eingruppierung von sechs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Anträge zu 1a und 1b), ein Unterlassungsantrag (Antrag zu 2) sowie die Androhung eines Ordnungsmittels (Antrag zu 3). Die zu 2) beteiligte Arbeitgeberin hatte in Bezug auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Antrags zu 1a) die Zustimmung des zu 1) beteiligten Betriebsrats zur beabsichtigten Versetzung eingeholt, ohne die Eingruppierung auf ihrer neuen Position mitzuteilen. Bisher war der Arbeitnehmer Th. nach Tarifgruppe VII des einschlägigen MTV zzgl. einer ÜT-Zulage i.H.v. monatlich 2.084,00 € brutto und die Arbeitnehmer D. und Sch. waren übertariflich vergütet worden. Bezüglich der Arbeitnehmer des Antrags zu 1b) holte die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Arbeitnehmers M. ein, ohne die

Eingruppierung auf seiner neuen Position mitzuteilen; er war bislang nach Tarifgruppe VII des einschlägigen MTV zzgl. einer ÜT-Zulage i.H.v. monatlich 2.432,00 € brutto vergütet worden. Bzgl. der Arbeitnehmerinnen G. und D. des Antrags zu 1b) hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zu der beabsichtigten Entfristung der Arbeitsverhältnisse zum 01.01.2022 an. Sowohl die Tätigkeit als auch die Eingruppierung sowie die Zahlung einer ÜT-Zulage, die jeweils mitgeteilt wurden, sollten beibehalten werden. Der Betriebsrat stimmte den beantragten Versetzungen und Entfristungen jeweils zu, wandte sich aber in fast inhaltsgleichen Schreiben gegen die „fehlende Eingruppierung“ und das ÜT-Gehalt.

2

Im Anhörungstermin vom 08.02.2023 schlossen die Beteiligten einen gerichtlichen Vergleich. Danach verpflichtete sich die Arbeitgeberin, für die Arbeitnehmer Th., D., Sch. und M. eine Eingruppierungsentscheidung, ggf. erneut, zu treffen und die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen G. und D. wurden sich die Beteiligten einig, dass eine Eingruppierung nicht erforderlich sei, weil sie bei Entfristungen bei gleichbleibender Tätigkeit obsolet sei.

3

Mit Schriftsatz vom 14.04.2023 haben die Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats eine Festsetzung des Wertes der anwaltlichen Tätigkeit für Verfahren und Vergleich auf insgesamt 31.785,25 € beantragt. Bei Streitigkeiten nach § 99 BetrVG sei nach der ständigen Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte und nach Ziff. II 13.3. Streitwertkatalog i.d.F. vom 05.04.2016 der zweifache Bruttoverdienst des betroffenen Mitarbeiters bzw. die Gehaltsdifferenz für 36 Monate abzgl. eines Abschlags von 25% zu berücksichtigen. Für die Einzelheiten der Berechnung wird auf S. 2 f. dieses Schriftsatzes Bezug genommen.

4

Nach Anhörung der Arbeitgeberin hat das Arbeitsgericht München durch Beschluss vom 31.05.2023 – 37 BV 30/22 – den Gegenstandswert für das Verfahren und den Vergleich auf jeweils 32.500,00 € festgesetzt. Ausgehend vom Hilfwert werde für den Antrag 1a pro Person der Hilfwert von 5.000,00 € festgesetzt. Bei Antrag 1b werde in Bezug auf den Arbeitnehmer M. der Regelwert und hinsichtlich der weiteren zwei Personen für die erste Person 5.000,00 € und für die zweite Person der halbe Regelwert festgesetzt. Der Antrag zu 2 werde mit dem Regelwert festgesetzt. Dieser Beschluss wurde den Beteiligten formlos und ihren Verfahrensbevollmächtigten per elektronischem Empfangsbekanntnis zugestellt. Den Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin wurde der Beschluss am 01.06.2023 zugestellt. Von ihnen ging am 14.06.2023 ein Schriftsatz gleichen Datums ein, in dem es hieß, „wir legen hiermit ... Beschwerde ein.“ Es sei ein Gesamtgegenstandswert von 5.000,00 € festzusetzen, hilfsweise von 10.000,00 €. Eine Addition sei nicht zulässig, da es sich bei allen Zustimmungseretzungsverfahren um einen nichtvermögensrechtlichen Streitgegenstand und die gleiche Rechtsfrage gehandelt habe, die das Arbeitsgericht einheitlich hätte beantworten müssen.

5

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 03.07.2023 der Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht München zur Entscheidung vorgelegt. Es handele sich nicht um lauter parallele Verfahren. Es sei danach differenziert worden, ob es sich um ein einheitliches Rechtsproblem handele oder nicht.

6

Im Rahmen der Stellungnahme auf den Nichtabhilfebeschluss wurde hiergegen geltend gemacht, dass es sich um Zustimmungseretzungsverfahren und um die Frage gehandelt habe, ob bei Versetzung bzw. Einstellung bei gleichbleibender Vergütung keine zusätzliche und erneute Unterrichtung hinsichtlich einer Ein- oder Umgruppierung stattfinden müsse.

7

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen.

II.

8

Die nach § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG statthafte Beschwerde ist zulässig und begründet.

9

1. Der Schriftsatz der Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin vom 14.06.2023 bedarf der Auslegung, §§ 133, 157 BGB analog. Soweit sein Wortlaut („legen wir“) nahelegt, dass die Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt haben, ergibt ihre Stellungnahme gegenüber dem Arbeitsgericht vom 03.05.2023 vor Erlass des Beschlusses, dass sie für die Arbeitgeberin handelten. Denn dort wird unter Darlegung derselben Argumente ausdrücklich festgehalten, dass „die Antragsgegnerin den einfachen Regelwert von EUR 5.000,00 gem. § 23 Abs. 3 RVG für angemessen“ halte. Des Weiteren ergibt sich aus der Begründung der Beschwerde, dass eindeutig eine Herabsetzung des Gegenstandswerts erstrebt wird. Mit diesem Ziel könnten die Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin mangels Beschwer eine Beschwerde nicht zulässig erheben (vgl. Müller in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, Kommentierung §§ 32, 33 RVG, Rn. 41). Das Beschwerdegericht legt die Beschwerde der Verfahrensbevollmächtigten daher als im Namen der zu 2) beteiligten Arbeitgeberin erhoben aus.

10

2. Die Beschwerde ist zulässig.

11

Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,00 €, § 33 Abs. 3 Satz 1 RVG, denn bereits die einfache Gebührendifferenz zwischen dem festgesetzten (32.500,00 €) und dem begehrten Gegenstandswert (5.000,00 €) beträgt nach der Anlage 2 zum RVG 702,00 €. Darüber hinaus wurde die Frist von zwei Wochen für die Einlegung der Beschwerde, § 33 Abs. 3 Satz 2 RVG, gewahrt.

12

3. Die Beschwerde ist auch begründet. Der Gegenstandswert ist auf 8.000,00 € festzusetzen, §§ 33 Abs. 1, 23 Abs. 3 S. 2 HS 2 RVG.

13

a) Die seit dem 01.06.2023 für Gegenstands- und Streitwertbeschwerden zuständige Kammer gibt die von ihr bisher vertretene Auffassung ausdrücklich auf, dass die Entscheidung des Erstgerichts vom Beschwerdegericht nur auf Ermessensfehler zu überprüfen ist und das Beschwerdegericht keine eigene hiervon unabhängige Ermessensentscheidung zu treffen hat (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 50 f.).

14

b) Die Beschwerdekammer folgt im Interesse der bundesweiten Vereinheitlichung der Rechtsprechung zur Wertfestsetzung und damit verbunden im Interesse der Rechtssicherheit und -klarheit bei bestimmten typischen Fallkonstellationen den Vorschlägen der auf Ebene der Landesarbeitsgerichte eingerichteten Streitwertkommission, die im jeweils aktuellen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichte niedergelegt sind, derzeit in der Fassung vom 09.02.2018 (im Folgenden: Streitwertkatalog 2018, abgedruckt in NZA 2018, 497 ff.; ebenso LAG Nürnberg, Beschluss vom 30.07.2014 – 4 Ta 83/14 – Rn. 18 und Beschluss vom 29.07.2021 – 2 Ta 72/21 – Rn. 9; LAG Hessen, Beschluss vom 04.12.2015 – 1 Ta 280/15 – Rn. 7 m.w.Nachw.; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 09.02.2016 – 5 Ta 264/15 – Rn. 4; LAG Hamburg, Beschluss vom 20.5.2016 – 5 Ta 7/16 – Rn. 10; LAG Sachsen, Beschluss vom 28.10.2013 – 4 Ta 172/13 (2) unter II. 1 der Gründe, LAG Hamm Beschluss vom 26.10.2022 – 8 Ta 198/22 – Rn. 11; LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 52 f.). Dabei wird nicht verkannt, dass der Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichte nicht bindend ist.

15

c) Der aktuell gültige Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit enthält keine Empfehlung zur Festsetzung des Werts der anwaltlichen Tätigkeit für das Einleitungserzwingungsverfahren nach § 101 BetrVG analog. Die in Ziff. II Nr. 14.6 Streitwertkatalog 2018 genannte Empfehlung betrifft die Verfahren nach § 101 BetrVG in direkter Anwendung, in denen es um die Rückgängigmachung einer vorläufigen oder endgültigen, ohne vorherige Einschaltung des Betriebsrats bereits durchgeführten personellen Maßnahme, nicht aber für einen Antrag des Betriebsrats gem. § 101 BetrVG analog auf Durchführung eines Einleitungserzwingungsverfahrens bezüglich der Eingruppierung eines Mitarbeiters geht (vgl. LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 23.05.2019 – 5 Ta 36/19 – Rn. 14; LAG Nürnberg, Beschluss vom 27.06.2022 – 2 Ta 31/22 – Rn. 13). Ziff. II. 14.3 Streitwertkatalog 2018 ist gleichfalls nicht einschlägig. Das vorliegend angestrebte Einleitungserzwingungsverfahren gem. § 101 BetrVG analog unterscheidet sich vom Zustimmungserzwingungsverfahren gem. § 99 Abs. 4 BetrVG grundlegend. In ersterem ist lediglich zu prüfen,

ob ein Eingruppierungstatbestand als solcher gegeben ist. Erst im Zustimmungseretzungsverfahren gem. § 99 Abs. 4 BetrVG wird geprüft, ob die von der Arbeitgeberseite für richtig erachtete Eingruppierung zutreffend ist (vgl. LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 23.05.2019 – 5 Ta 36/19 – Rn 14 m. w. Nachw.).

16

Maßgeblich für die Festsetzung des Werts der anwaltlichen Tätigkeit für das Einleitungserzwingungsverfahren gemäß § 101 BetrVG analog ist deshalb seine Qualifizierung als nichtvermögensrechtlicher Gegenstand (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 27.06.2022 – 2 Ta 31/22 – Rn. 14), die zwischen den Beteiligten auch unstreitig ist. Darüber hinaus ist der Charakter des Verfahrens als „bloßes Vorverfahren“ zu dem eigentlichen Streit nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu berücksichtigen. Dies rechtfertigt es, den Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 HS. 2 RVG zugrunde zu legen (vgl. LAG München, Beschluss vom 17.06.2019 – 3 Ta 127/19 – Rn.15 zur Bewertung des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG) und einen deutlichen Abschlag vom Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 HS. 2 RVG vorzunehmen, dessen Höhe nach der Bedeutung des Falles variieren kann (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 27.06.2022 – 2 Ta 31/22 – Rn. 15). Teilweise wird regelmäßig ein Abschlag von 80% eines Verfahrens gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG für angemessen erachtet (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 22.08.2007 – 10 TaBV 133/05 –; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 28.02.2011 – 2 Ta 81/11 – Rn 18 ff mwN –; GK-ArbGG/Schleusener, Stand Nov. 2020, § 12 Rn. 469), teilweise wird ein Abschlag von 50% vom Hilfwert als zutreffend angesehen, wenn sich die Arbeitgeberin grundsätzlich weigert, bestimmte Beschäftigtengruppen überhaupt einzugruppieren und hierin eine über das Normalmaß hinausgehende Bedeutung des Streits liegt (vgl. LAG Nürnberg, Beschluss vom 27.06.2022 – 2 Ta 31/22 – Rn. 15). Für den Regelfall schließt sich die Beschwerdekammer des LAG München der Auffassung eines Abschlags von 80% vom Hilfwert an, weil das Interesse des Betriebsrats allein darauf gerichtet ist, die Arbeitgeberin zu veranlassen, ein Zustimmungseretzungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten, damit der Betriebsrat in diesem Verfahren sein Mitbeurteilungsrecht ausüben kann.

17

Schließlich ist im vorliegenden Fall der Empfehlung des Streitwertkatalogs 2018 zu Ziff. II.14.7 zu folgen, wonach bei objektiver Antragshäufung mit wesentlich gleichem Sachverhalt, insbesondere bei einer einheitlichen unternehmerischen Maßnahme und parallelen Zustimmungsverweigerungsgründen und/oder vergleichbaren Eingruppierungsmerkmalen eine gestaffelt reduzierte Bewertung vorzunehmen ist (1. Fall: 100%, 2. bis 20. Fall: 25%; 21. bis 50. Fall: 12,5%; ab dem 51. Fall: 10%).

18

d) Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist ein Wert von 8.000,00 € festzusetzen, der sich im Einzelnen wie folgt ergibt:

19

aa) Der Antrag 1a ist in Bezug auf den ersten betroffenen Mitarbeiter Th. mit 1.000 € zu bewerten. Der Hilfwert von 5.000 € ist wegen des Abschlags für das Einleitungserzwingungsverfahren auf 20% zu reduzieren.

20

bb) Der Antrag 1a in Bezug auf die beiden weiteren betroffenen Mitarbeiter Sch. und D. ist mit jeweils 25% von 1.000,00 €, d. h. je 250,00 € zu berücksichtigen. Gleiches gilt für den Antrag 1b in Bezug auf den Arbeitnehmer M. Bei diesen drei Arbeitnehmern hat sich die jeweils gleiche Rechtsfrage gestellt, nämlich ob dem Betriebsrat im Fall von Versetzungen ein Mitbeurteilungsrecht hinsichtlich der zu zahlenden Vergütung auf der neu zugewiesenen Position zusteht. Die Frage, welche Vergütung sie vor der Versetzung erhalten haben, spielt hierfür keine Rolle. Diese Auffassung wird durch die Regelung in Ziff. 1 des Vergleichs gestützt, durch die die Beteiligten eine einheitliche Regelung für die vier Beschäftigten Th., Sch., M. und D. getroffen haben. Insgesamt sind weitere 750,00 € anzusetzen.

21

cc) Der Antrag 1b in Bezug auf die beiden Mitarbeiterinnen G. und D. betrifft einen anderen Streitgegenstand. Streitig war, ob im Fall der Entfristung ohne Änderung der Tätigkeit eine Eingruppierungsentscheidung zu treffen ist, für die dem Betriebsrat ein Mitbeurteilungsrecht zusteht. Hier ist für die erste Arbeitnehmerin G. 1.000,00 € und für die zweite Arbeitnehmerin D. 25% davon, d.h. insgesamt 1.250,00 € anzusetzen.

22

dd) Der Antrag zu 2, der einen Unterlassungsantrag enthält, ist mit dem Arbeitsgericht auf 5.000,00 € zu bemessen. Einwände hat die Arbeitgeberin hiergegen nicht vorgebracht.

23

ee) Der Antrag zu 3 auf Androhung von Ordnungsmitteln war nicht gesondert zu bewerten (vgl. LAG Hamburg, Beschluss vom 28.12.2015 – 6 Ta 24/15 – Rn. 19).

III.

24

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst, weil Kosten nicht erstattet werden, § 33 Abs. 9 RVG. Aufgrund der Erfolgs der Beschwerde fällt die Gebühr nach Nr. 8614 der Anlage 1 zu § 3 Abs. 2 GKG nicht an.

IV.

25

Diese Entscheidung, die gem. § 78 S. 3 ArbGG durch die Vorsitzende der Beschwerdekammer allein ergeht, ist unanfechtbar, § 33 Abs. 4 Satz 3 RVG (vgl. zur Vorgängerbestimmung des § 10 Abs. 2 Satz 2 BRAGO BAG, Beschluss vom 17.03.2003 – 2 AZB 21/02 –).