ArbG München, Beschluss v. 31.05.2023 – 37 BV 30/22

**Titel:**

## Gegenstandswert - Zustimmungsersetzung für Eingruppierung

**Normenketten:**

RVG § 23 Abs. 3
BetrVG § 99

**Leitsätze:**

**1. Der Streit von Betriebsparteien über die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme iSd § 99 Abs. 1 BetrVG ist eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit betriebsverfassungsrechtlicher Art. (Rn. 2) (redaktioneller Leitsatz)**
**2. 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 Zustimmungsersetzungsverfahrens 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 Entgeltdifferenz ab. (Rn. 3) (redaktioneller Leitsatz)**

**Schlagworte:**

Mitbestimmungsverfahren, Eingruppierung, Betriebsrat, Zustimmungsersetzungsverfahren, Vergütungsordnung, Lohngerechtigkeit, Transparenz, individuelle Vergütungsansprüche

**Rechtsmittelinstanz:**

LArbG München, Beschluss vom 19.09.2023 – 3 Ta 145/23

## Tenor

Der Wert des Streitgegenstandes wird für das Verfahren auf 32.500,- €, für den Vergleich auf 32.500,- € festgesetzt.

## Gründe

1
Bei Eingruppierungen handelt es sich um nicht vermögensrechtliche Streitigkeiten.

2
Der Streit der Betriebsparteien über die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme i. S. d. § 99 Abs. 1 BetrVG stellt eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit betriebsverfassungsrechtlicher Art dar. Bei nichtvermögensrechtlichen Streitigkeiten ist gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG der ... nach billigem Ermessen zu bestimmen. In Ermangelung genügender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Schätzung und bei nichtvermögensrechtlichen Gegenständen ist der ... 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 RheinlandPfalz 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 –),LAG Schleswig-Holstein v.4.1.21, 3 Ta 126/20.

3
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 Zustimmungsersetzungsverfahrens 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 Entgeltdifferenz ab (LAG Schleswig-Holstein

21.05.2015 – 1 Ta 103/15 –). Diese ist für das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG objektiv bedeutungslos und zufällig, LAG Schleswig-Holstein wie oben angegeben.

4

Ausgehend vom Hilfswert des § 23 Abs. 3 RVG wird daher für den Antrag 1a pro Person der Hilfswert von 5.000,- Euro festgesetzt. Bei Antrag 1b wird für den Antrag in Bezug auf M. der Regelwert angesetzt. Hinsichtlich der 2 weiteren Personen wird der Wert für die erste Person mit 5000,- Eur, für die zweite Person mit dem halben Regelwert festgesetzt. Antrag 2 wird mit dem Regelwert festgesetzt.