
Datum: 20.02.2006
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 Ta 468/05
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2006:0220.2TA468.05.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 7 BV 60/05
Schlagworte: Streitwert, Beschlussverfahren, Jugendvertreter, Beschäftigungspflicht
Normen: § 78 a BetrVG, § 33 RVG, § 42 GKG, § 23 RVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Es erscheint angemessen, den Streit um die Weiterbeschäftigungspflicht nach § 78 a BetrVG mit zwei Bruttomonatsvergütungen zu bewerten.

Tenor:

Auf die Beschwerde der Verfahrensbevollmächtigten der Beteiligten zu 2. und 3. wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 10.11.2005, Aktenzeichen 7 BV 60/05, wie folgt abgeändert:

Der Gegenstandswert des Verfahrens wird auf
4.892,82 EUR festgesetzt.

Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die Beteiligten stritten im Ausgangsverfahren um die Weiterbeschäftigung eines Auszubildenden nach § 78 a Abs. 4 BetrVG. Das Verfahren endete durch Rücknahme des Antrags, da der Beteiligte zu 2., der ehemalige Auszubildende kein Weiterbeschäftigungsverlangen gestellt hatte. Gemäß § 78 a Abs. 4 S. 2 waren der Betriebsrat der Arbeitgeberin und die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Arbeitgeberin Beteiligte des Beschlussverfahrens. Diese wurden von den Beschwerdeführern vertreten.	2
Das Arbeitsgericht Bonn hat den Gegenstandswert für das Verfahren auf 4.000,00 EUR festgesetzt. Der Beschluss vom 10.11.2005 ging bei den Beschwerdeführern am 11.11.2005 ohne Rechtsmittelbelehrung ein. Mit der am 09.12.2005 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Beschwerde vertreten sie die Auffassung, dass der Gegenstandswert richtigerweise auf 7.339,23 EUR = 3 Bruttomonatsgehälter des ehemaligen Auszubildenden bei ausbildungsgerechter Beschäftigung festgesetzt werden müsse. Die Prozessbevollmächtigten der Antragstellerin halten die Gegenstandswertfestsetzung für zutreffend.	3
II. Die sofortige Beschwerde ist zulässig, da § 9 Abs. 5 ArbGG auf den angegriffenen Beschluss der Gegenstandswertfestsetzung Anwendung findet. Der Beschluss ist ohne Rechtsmittelbelehrung zugestellt worden, deshalb war trotz Ablauf der zweiwöchigen Frist aus § 33 Abs. 3 S. 3 RVG die Beschwerde fristgerecht.	4
Die Beschwerde ist auch von der Beschwerdesumme her zulässig. Die von den Beschwerdeführern erstrebte Veränderung des Streitwertes führt zu einer Gebührenveränderung von mehr als 200,00 EUR.	5
Die Beschwerde ist jedoch nur zum Teil begründet.	6
Da im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren keine Gerichtskosten erhoben werden, erfolgt die Festsetzung des Gegenstandswertes zur Berechnung der anwaltlichen Vergütung nach § 33 Abs. 1 RVG. Hierbei sind die Wertvorschriften des § 23 RVG heranzuziehen. Da jedoch eine Gerichtskostenerhebung im betriebsverfassungsrechtlichen Beschlussverfahren nicht vorgesehen ist, fehlt naturgemäß auch eine gesetzliche Ausgestaltung hinsichtlich der zugrundeliegenden Streitwerte völlig. In diesen Fällen ist der Gegenstandswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG nach billigem Ermessen zu bestimmen. In Ermangelung genügender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Schätzung und bei nicht vermögensrechtlichen Gegenständen ist der Gegenstandswert mit 4.000,00 EUR, nach Lage des Falles niedriger oder höher, jedoch nicht über 500.000,00 EUR anzunehmen. Dabei obliegt der Beschwerdekammer nicht nur die Prüfung, ob das eingeräumte Ermessen richtig ausgeübt wurde oder ob Ermessensfehler vorliegen. Vielmehr kann das Beschwerdegericht eigenes Ermessen zur Ermittlung des Gegenstandswertes ausüben.	7
Danach ist zunächst zugrunde zu legen, dass es sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit handelt, der Akteninhalt weder besonders umfangreich noch besonders schwierig war und das Verfahren in einem sehr frühen Stadium bereits beendet wurde. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber zur Beschränkung von nicht erstattungsfähigen Kosten im Rahmen von Kündigungsrechtsstreiten für das arbeitsgerichtliche Verfahren in § 42 Abs. 2 GKG Sonderregeln geschaffen hat, die es bei Bestandsstreitigkeiten verhindern, dass der Streitwert mehr als einen Quartalsverdienst umfasst. Hierauf aufbauend hat sich für Beschäftigungsansprüche eine Rechtsprechung gebildet, wonach bei tatsächlichem Streit über die Inhalte und die Verpflichtung zum Einsatz eines Arbeitnehmers zwei Bruttomonatsgehälter als angemessen angesehen werden, bei Geltendmachung des	8

Weiterbeschäftigungsanspruchs als Anhängsel zur Kündigungsschutzklage ein Bruttomonatsgehalt.

Ausgehend davon, dass in dem vorliegenden Verfahren durch die besondere gesetzgeberische Ausgestaltung des § 78 a BetrVG letztlich um die Beendigung einer Beschäftigungspflicht gestritten wird, erscheint es sachgerecht, diese Grundsätze heran zuziehen und den Streitwert auf zwei Bruttomonatsvergütungen festzusetzen. Die Fortsetzungsverpflichtung des Arbeitgebers kommt dadurch zustande, dass der Auszubildende seine Weiterbeschäftigung verlangt. Nicht geprüft wird die Rechtswirksamkeit von Willenserklärungen als solcher, sondern die Zumutbarkeit der Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung. Wenn also Bedeutung und Wert des Streitgegenstandes nach ähnlichen Streitgegenständen beurteilt soll, so erscheint es um Naheliegensten das vorliegende Verfahren mit Streitigkeiten über die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers zu vergleichen. Angesichts der Bedeutung und der Auswirkungen erscheint es angemessen, den Streitwert auf 2 Bruttomonatsgehälter festzusetzen. Da eine Kostenentscheidung gemäß

9

§ 33 Abs. 9 RVG unterbleibt, ist das Verfahren gebührenfrei und eine Kostenerstattung ausgeschlossen. Eine weitere Beschwerde ist nicht gegeben gemäß § 33 Abs. 4 RVG.

10

Olesch

11