
Datum: 06.06.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 2.Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 Ta 173/11
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2011:0606.2TA173.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 7 BV 267/10
Schlagworte: Gegenstandswert, Beschwerde, Zustimmungsersetzung
Versetzung
Normen: § 23 RVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren zur
Versetzung eines Arbeitnehmers stellt eine
nichtvermögensrechtliche Streitigkeit dar. Der Gegenstandswert
richtet sich nach der Bedeutung des Mitbestimmungsrechts und ist
regelmäßig unter Heranziehung des Hilfswertes aus § 23 Abs. 3
RVG festzusetzen.

Tenor:

Die sofortige Beschwerde des
Antragsgegnerprozessbevollmächtigten gegen den
Gegenstandswertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Köln
vom 05.05.2011 – 7 BV 267/10 – wird zurückgewiesen.

Gründe: 1

I. Die Parteien stritten in der Hauptsache um die Zustimmungsersetzung des bei der 2
Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrats des Betriebes K zur Versetzung eines Mitarbeiters,
sowie um die vorläufige Durchführung dieser personellen Maßnahme. Der betroffene
Mitarbeiter war zunächst freigestelltes Betriebsratsmitglied. Diese Freistellung endete zum

31.12.2010. Ihm musste nach einer betrieblichen Umstrukturierung ein neuer Arbeitsplatz zugewiesen werden. Auf diesem Arbeitsplatz fiel keine Schichtarbeit mehr an. Während der Zeit seiner Freistellung hatte der Mitarbeiter für die zuvor geleistete Schichtarbeit eine Ausgleichszahlung in Höhe von 2.172,00 € monatlich erhalten. Die Arbeitgeberin bot dem Mitarbeiter an, für das erste Jahr seiner Tätigkeit auf dem neuen Arbeitsplatz die Ausgleichszahlung fortzuführen, danach diese entfallen zu lassen. Der Betriebsrat widersprach der Versetzung mit der Begründung, der Wegfall der monatlichen Ausgleichszulage sei eine Benachteiligung des Mitarbeiters. Die Arbeitgeberin beantragte die Zustimmungsersetzung des Betriebsrates beim Arbeitsgericht. Weiterhin beschäftigte sie den Mitarbeiter vorläufig auf der für ihn ausgewählten Stelle. Insoweit beantragte sie festzustellen, dass die vorläufige Versetzung des Mitarbeiters aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Der Prozessbevollmächtigte des Betriebsrats vertritt die Ansicht, der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit belaufe sich auf den 36-fachen Differenzbetrag der Vergütung, also auf 48.192,00 € für den Antrag zu 1) und weitere 39.096,00 € für den Feststellungsantrag hinsichtlich der vorläufigen Beschäftigung. Das Arbeitsgericht hat den Gegenstandswert für den Antrag zu 1) auf 4.000,00 € und für den weiteren Antrag auf 2.000,00 € insgesamt auf 6.000,00 € festgesetzt. 3

Hiergegen wenden sich die Prozessbevollmächtigten des Betriebsrats mit der von Ihnen am 23.05.2011 eingelegten Beschwerde. 4

II. Die zulässige und fristgerechte Beschwerde ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht ist der ständigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Köln gefolgt (vgl. LAG Köln vom 18.05.2007 – 10 Ta 105/07 – m. w. N.), an der festgehalten wird. 5

Bei einem Verfahren nach §§ 99, 100 BetrVG handelt es sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit, für die die Wertbestimmung des § 23 Abs. 3 S. 2, 2.Hs RVG maßgebend ist. Bestimmend für den Wert des Antragsbegehrens ist nicht die Vermögensposition des betroffenen Arbeitnehmers, sondern das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten darüber, ob der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht ordnungsgemäß ausgeübt hat und ob die Widerspruchsgründe des Betriebsrates der vom Arbeitgeber beabsichtigten Maßnahme dauerhaft entgegenstehen, sowie ob der Arbeitgeber berechtigt ist, die Maßnahme nach § 100 BetrVG vorübergehend umzusetzen. Vorliegend war dabei unstreitig, dass die für den ausgewählten Arbeitsplatz anfallende Eingruppierung und Vergütung von der Beklagten richtig berechnet worden ist. Da die Zustimmung zur Eingruppierung ein eigenständiges betriebsverfassungsrechtliches Verfahren voraussetzt, welches hier nicht streitgegenständlich ist, sind die durch eine Versetzung entfallenden Vergütungsbestandteile, die beispielsweise deshalb nicht mehr anfallen, weil bestimmte Erschwernisse, wie die Arbeit im Schichtdienst, nicht mehr anfallen, nicht Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens im Bezug auf eine geplante Versetzung. Bei diesem Verfahren bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vielmehr darauf, ob der Arbeitgeber das ihm obliegende Direktionsrecht richtig und ohne Benachteiligung für den betroffenen Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter des Betriebes ausgeübt hat. Der Wegfall von Schichtzulage kann zwar bei der Beurteilung der Frage, ob das Direktionsrecht durch den Arbeitgeber benachteiligungsfrei ausgeübt wurde, insbesondere, ob weniger belastende Maßnahmen, als die Auswahl gerade dieses Arbeitsplatzes für den Arbeitgeber möglich gewesen wären, berücksichtigt werden. Gleichwohl ist das Verfahren durch die nichtvermögensrechtliche Streitigkeit geprägt, nämlich durch die Beurteilung des ausgeübten Direktionsrechts. Dies rechtfertigt vorliegend die 6

Anwendung des Hilfswerts aus § 23 Abs. 3 RVG.

Gründe, von dem Hilfswert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG abzuweichen, und diesen, je nach Lage des Falles, niedriger oder höher festzusetzen, sind im vorliegenden Verfahren nicht festzustellen. 7

Die bei der Ermittlung des Werts eines nichtvermögensrechtlichen Streitgegenstandes weiter in Betracht zu ziehenden Faktoren, wie der Umfang und die Schwierigkeit der Sache oder der daraus resultierende Arbeitsaufwand, rechtfertigen vorliegend keine Heraufsetzung des Ausgangswertes. Ausgehend von einem Hilfswert von 4.0000,00 € für den Hauptantrag, ist der Streit um die vorläufige Versetzung mit der Hälfte des Hilfswertes zutreffend bewertet worden, sodass der Gesamtgegenstandswert 6.000,00 € beträgt. 8

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 9

Olesch 10