
Datum: 28.10.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 7 Ta 250/13
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2014:1028.7TA250.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 2 BV 46/13
Schlagworte: Streitwert; Beschlussverfahren; Zustimmungsersetzung; Eingruppierung; mehrere Fälle in einem Verfahren
Normen: § 99 BetrVG; § 23 RVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1.) Der Gebührenstreitwert eines Beschlussverfahrens, das auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- oder Umgruppierung eines Arbeitnehmers gerichtet ist, richtet sich nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG, ist aber wegen der vom BAG angenommenen erheblichen Bedeutung des Beschlussverfahrens für einen entsprechenden Individualrechtsstreit des betroffenen Arbeitnehmers (BAG vom 28.08.2008, 2 AZR 967/06) „nach Lage des Falles“ auf 80 % des 36-fachen Unterschiedsbetrages zwischen den streitigen Eingruppierungsvarianten festzusetzen.

2.) Dabei ist jedoch stets nur auf den Unterschiedsbetrag zur nächsthöheren oder nächstniedrigeren Entgeltgruppe abzustellen, auch wenn die Auffassungen der Beteiligten über die richtige Eingruppierung mehr als eine Entgeltgruppe auseinander liegen.

3.) Streiten die Beteiligten in ein- und demselben Beschlussverfahren nach § 99 BetrVG um die Eingruppierung mehrerer Arbeitnehmer, richtet sich der Streitwert grundsätzlich nach der Summe der wie oben berechneten Einzelstreitwerte. Ein sog. Mengenrabatt kommt allenfalls dann in Betracht, wenn die Einzelfälle der verschiedenen Arbeitnehmer keinerlei individuelle

Tenor:

Auf die Streitwertbeschwerde des Prozess- bevollmächtigten des Beteiligten zu 2) hin wird der Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 31.07.2013 für die erste Instanz teilweise wie folgt abgeändert:

Der Streitwert wird für das Verfahren bis zur Erledigung der Anträge, betreffend die Arbeitnehmer H und W auf **19.605,58 €** und für das weitere Verfahren auf **17.136,56 €** festgesetzt.

Die weitergehende Beschwerde wird zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die Arbeitgeberin beantragte in dem erstinstanzlichen Beschlussverfahren Arbeitsgericht Bonn 2 BV 46/13 gegen den Betriebsrat nach § 99 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von sechs verschiedenen Arbeitnehmern in bestimmte Entgeltgruppen des rückwirkend zum 01.01.2012 in Kraft getretenen Entgelttarifvertrages der D P I S GmbH (ETV). Die sechs betroffenen Arbeitnehmer waren in drei verschiedenen Betriebsstätten eingesetzt. In einem Falle beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3, in den fünf anderen Fällen beantragte sie die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2. Der Betriebsrat vertrat jeweils die Auffassung, die Arbeitnehmer seien in die Entgeltgruppe 4 einzuordnen. Die Verfahren zweier betroffener Arbeitnehmer erledigten sich durch Antragsrücknahme im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht vom 24.05.2013.

Mit Beschluss vom 31.07.2013 setzte das Arbeitsgericht auf Antrag den Streitwert für die anwaltliche Tätigkeit fest. Für das Verfahren bis zur Erledigung der Anträge betreffend die Arbeitnehmer H und W ermittelte das Arbeitsgericht einen Streitwert in Höhe von insgesamt 18.184,34 €. Für das weitere Verfahren setzte das Arbeitsgericht den Streitwert auf 12.486,95 € fest. Wegen der vom Arbeitsgericht für richtig gehaltenen Grundsätze zur Ermittlung des Streitwerts und wegen der Berechnungen wird auf die Gründe des Streitwertbeschlusses vom 31.07.2013 Bezug genommen.

Der Prozessbevollmächtigte des Betriebsrats hat gegen den Streitwertbeschluss fristgerecht Beschwerde eingelegt. Er begehrt die Festsetzung des Streitwertes auf (mindestens) 42.724,27 € (ohne Berücksichtigung der Antragsrücknahmen in Sachen H und W). Auf die Begründung der Streitwertbeschwerde gemäß Schriftsatz vom 13.09.2013 wird Bezug genommen.

Die Prozessbevollmächtigte der Antragstellerin tritt der Beschwerde entgegen und vertritt die Auffassung, dass der Streitwertbeschluss des Arbeitsgerichts nicht zu beanstanden sei.

II. Die zulässige Beschwerde ist (nur) teilweise begründet.

1

2

3

4

5

6

7

1. Im Ausgangspunkt folgt das Beschwerdegericht weiterhin der ganz überwiegenden Bezirksrechtsprechung, wonach der Streitwert eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 BetrVG, welcher eine Eingruppierung betrifft, mit 80 % des 36-fachen Unterschiedsbetrages festzusetzen ist, der sich aus den zwischen den Betriebspartnern streitig in Frage kommenden Eingruppierungsgruppen ergibt (LAG Köln, 7 Ta 197/09, vom 22.10.2009; LAG Köln, 10 Ta 43/08, vom 19.03.2008; LAG Köln, 13 (2) Ta 155/01). Zwar handelt es sich bei den Zustimmungsersetzungsstreitigkeiten nach § 99 BetrVG um nicht-vermögensrechtliche Streitigkeiten im Sinne von

§ 23 Abs. 3 RVG. Im Falle einer Eingruppierung hat die betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit aber erhebliche Auswirkungen auch auf etwaige individualvertragliche Auseinandersetzungen zwischen dem betroffenen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer (BAG 2 AZR 967/06 vom 28.08.2008; BAG 1 ABR 58/93 vom 03.05.1994). Aufgrund dieser erheblichen, wirtschaftlich bedeutsamen Reflexwirkung des Beschlussverfahrens führt im Rahmen des § 23 Abs. 3 RVG die „Lage des Falles“ zu einer höheren Bewertung, die sich an dem Wert einer entsprechenden Individualstreitigkeit orientiert, wegen der fehlenden vollständigen Rechtskraftwirkung jedoch einen 20%igen Abschlag erfordert. 8

2. Der vorliegende Rechtsstreit weist zwei Besonderheiten auf. Zum einen beantragt die Arbeitgeberin in ein- und demselben Beschlussverfahren die Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung von ursprünglich sechs und zuletzt noch vier verschiedenen Arbeitnehmern. Zum anderen liegen, anders als in den meisten Fällen sonst, die Auffassungen von Arbeitgeberin und Betriebsrat zur zutreffenden Eingruppierung der Arbeitnehmer, abgesehen von einem der sechs Fälle, nicht nur eine, sondern gleich zwei Entgeltgruppen auseinander. 9

a. Das Arbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, dass in einer Fallkonstellation, in denen Arbeitgeberin und Betriebsrat in ihrer Auffassung über die richtige Eingruppierung mehr als eine Entgeltgruppe auseinanderliegen, nicht auf den Differenzbetrag zwischen den von den beiden Betriebspartnern für richtig gehaltenen unterschiedlichen Entgeltgruppen abzustellen sei, sondern nur auf den Differenzbetrag zur nächsthöheren oder – falls der Betriebsrat eine niedrigere Entgeltgruppe für richtig hält – der nächstniedrigeren Entgeltgruppe. Das Arbeitsgericht hat dabei auf die Eigenart eines Beschlussverfahrens nach § 99 BetrVG abgestellt: Streitgegenstand eines solchen Verfahrens ist nämlich strenggenommen nicht die Frage, in welcher Entgeltgruppe ein betroffener Arbeitnehmer zutreffend eingruppiert ist. Streitgegenstand ist lediglich die Frage, ob die von der Arbeitgeberin zur Zustimmungsersetzung gestellte Entgeltgruppe die richtige ist. Der Unterschied zeigt sich an folgender denkbaren Konstellation: Kommt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass jedenfalls die von der Arbeitgeberin befürwortete Entgeltgruppe, zu deren Zustimmung diese den Betriebsrat verpflichtet wissen will, **nicht** die richtige ist, müsste aber zur Beantwortung der Frage, ob der betreffende Arbeitnehmer um eine oder gar zwei Entgeltgruppen höher einzugruppiert wäre, der Sachverhalt weiter aufgeklärt werden, so bedürfte es zur sachgerechten Entscheidung des Beschlussverfahrens einer solchen weiteren Aufklärung **nicht**. Vielmehr wäre für das Arbeitsgericht die Frage, welche andere Eingruppierung genau die zutreffende wäre, nicht entscheidungserheblich. 10

b. Aus diesem Grunde hält das Beschwerdegericht es mit dem Arbeitsgericht für sachgerecht, jeweils nur auf den Differenzbetrag zwischen der von der Arbeitgeberin für richtig gehaltenen Entgeltgruppe zu der nächsthöheren Entgeltgruppe oder nächstniedrigeren Entgeltgruppe abzustellen, je nachdem, ob der Betriebsrat eine höhere oder niedrigere Eingruppierung für richtig hält. Da das vom Arbeitsgericht ermittelte Zahlenwerk als solches rechnerisch nicht beanstandet worden ist, ergibt sich somit der zutreffende Streitwert aus der 11

Tabelle unter Ziffer 3.1 auf Seite 3 des arbeitsgerichtlichen Streitwertbeschlusses. Die Summe der dort aufgeführten Beträge ergibt den Gesamtstreitwert für das Beschlussverfahren, wobei für die Zeit nach Ausscheiden der Fälle der Arbeitnehmer H und W aus dem Verfahren eine entsprechende Verminderung vorzunehmen war.

3. Anders als das Arbeitsgericht hält das Beschwerdegericht es nicht für geboten, an dieser Streitwertsystematik eine Korrektur vorzunehmen, wenn im Einzelfall auf diese Weise der Hilfswert des § 23 Abs. 3 RVG unterschritten wird. 12
4. Die zweite Besonderheit des Falles, nämlich dass in dem vorliegenden Rechtsstreit die Eingruppierung mehrerer Arbeitnehmer zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat auf dem Prüfstand steht, hat das Arbeitsgericht zum Anlass genommen, einen Abschlag im Sinne eines sogenannten ‚Mengenrabattes‘ vorzunehmen. Dem vermag das Beschwerdegericht jedenfalls im vorliegenden Fall nicht zu folgen. 13
- a. Die Grundsatzfrage, ob und ggf. wann es sachgerecht erscheint, den Streitwert einer Rechtsstreitigkeit davon abhängig zu machen, ob sie in einem gesonderten Einzelverfahren geführt wird oder im Rahmen eines Sammelverfahrens, welches ähnliche oder gleichartige Rechtsstreitigkeiten mehrerer verschiedener Arbeitnehmer zusammenfasst, bedarf vorliegend keiner näheren Erörterung und kann im Ergebnis offen bleiben. 14
- b. Die Vornahme eines sogenannten ‚Mengenrabattes‘ kommt nämlich nach Auffassung der Beschwerdekammer allenfalls dann in Frage, wenn die Einzelfälle der verschiedenen betroffenen Arbeitnehmer wirklich keinerlei individuelle Besonderheiten aufweisen und daher auch keinen individuellen Prüfungsbedarf durch das Gericht und die sachbearbeitenden Anwälte hervorrufen. 15
- c. Dies ist vorliegend jedenfalls nicht in ausreichendem Maße der Fall. Dies zeigt sich schon daran, dass in einem der sechs Fälle eine andere Eingruppierung begehrt wurde, als in den anderen fünf Fällen. Zum anderen sind die sechs betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an drei verschiedenen Betriebsstätten tätig. Außerdem haben die Beteiligten für jeden betroffenen Arbeitnehmer separate Tätigkeitsbeschreibungen vorgelegt und diskutiert. Diese waren jeweils einzeln zu überprüfen, auch wenn sie sich inhaltlich ähneln oder gar teildentisch sind. Hielte das Gericht eine Arbeitsplatzbesichtigung für erforderlich, hätte es drei verschiedene Betriebsstätten aufzusuchen. Aus den genannten Gründen erscheint es daher der Beschwerdekammer jedenfalls in einem Fall wie dem vorliegenden nicht für angezeigt, einen Streitwertabschlag deshalb vorzunehmen, weil mehrere Einzelverfahren in einem zusammengefasst wurden. 16
5. Gegen diese Entscheidung ist ein weiteres Rechtsmittel nicht statthaft. 17