

Gebühren, Streitwerte und Rechtsschutzversicherung im Arbeitsrecht

Bearbeitet von
Dr. Hans-Georg Meier, Dr. Nathalie Oberthür

4. Auflage 2016. Buch. Rund 150 S. Kartoniert
ISBN 978 3 406 69857 6
Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Zivilverfahrensrecht, Berufsrecht, Insolvenzrecht > Vergütungsrecht,
Kostenrecht, Berufsrecht > Kostenrecht](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

B. Lexikon

132/89, BB 1990, 283) hat den Streitwert eines gegen die Konstituierung eines Konzernbetriebsrats gerichteten Verfahrensantrags mit dem doppelten Hilfswert festgesetzt und dabei auf die Größe der jeweiligen Betriebe abgestellt („zwei Mittelbetriebe mit insgesamt rund 230 Arbeitnehmern“).

2. Streit über die Rechtmäßigkeit der Zusammensetzung eines Konzernbetriebsrats

Die Wertbemessung des Streits über die Rechtmäßigkeit der Zusammensetzung eines Konzernbetriebsrats kann sich ebenfalls an der Größe des Gremiums in Anlehnung an die Staffel des § 9 BetrVG orientieren mit der sich aus § 55 Abs. 4 in Verbindung mit § 47 Abs. 5 BetrVG einzuhaltenden Obergrenze von 40 Konzern-Betriebsratsmitgliedern (LAG Köln v. 22.6.2005, 10 (5) Ta 144/04, NZA-RR 2006, 269). **325**

3. Auskunftsanspruch zwecks Bildung eines europäischen Betriebsrats

Bei der Bewertung einer Auseinandersetzung über die Bildung eines Europäischen Betriebsrats ist wie bei der Wahl eines Betriebsrats die Größe des Gremiums maßgebend. Geht es allerdings nicht um die Bildung eines europäischen Betriebsrates, sondern lediglich um einen Auskunftsanspruch, der dazu dient, überhaupt überprüfen zu können, ob die Bildung eines europäischen Betriebsrates in Betracht kommt, ist der Wert dieses Auskunftsanspruchs, der erst der Durchsetzbarkeit des Hauptanspruches dient, nicht wie die Hauptsache selbst zu bewerten. In der Rechtsprechung werden derartige Auskunftsansprüche mit einem Zehntel bis einem Viertel des jeweiligen Hauptsacheverfahrens bewertet (LAG Hamm v. 28.4.2005, 10 TaBV 35/05, AE 2007, 99: doppelter Hilfswert für die Vorbereitung der Bildung eines europäischen Betriebsrats für eine Unternehmensgruppe, die in zehn europäischen Ländern tätig ist). **326**

Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG / Unterlassungsanspruch

Bei der Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten orientieren sich die Gerichte häufig am Hilfswert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG, wobei jedoch betont wird, dass stets die „Lage des Falles“, bei der u. a. die Bedeutung der Angelegenheit für die Betroffenen zu bewerten ist, ausschlaggebend sei (LAG Nürnberg v. 25.6.2001, 2 Ta 74/01). Als Beispiel für die Festsetzung des Hilfswertes können genannt werden: **327**

- Antrag auf Einhaltung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Erstellung von Dienstplänen (LAG Baden-Württemberg v. 26.7.2010, 5 Ta 137/10)
- Streit über bestehendes Mitbestimmungsrecht bei der Anrechnung der Tarifierhöhung auf übertarifliche Zulagen (LAG Schleswig-Holstein v. 7.12.2000, 2 Ta 127/00, NZA-RR 2001, 384)
- Erhöhung bzw. Nichterhöhung von Lohnzusätzen der variablen Vergütung (LAG Rheinland-Pfalz v. 30.8.2007, 1 Ta 194/07, NZA-RR 2007, 658)

3. Teil. Streitwertlexikon im Beschlussverfahren

- 328** Auch der Streit um die Unterlassung der Verletzung von Mitbestimmungsrechten aus § 87 BetrVG, ist nichtvermögensrechtlicher Natur (LAG Hamm v. 23.3.2009, 10 Ta 93/09 LAGE § 23 RVG Nr. 14). Sofern keine besonderen Verfahrensumstände vorliegen, die eine höhere oder niedrigere Bewertung erfordern können, wird grundsätzlich auch hier der Hilfwert für jeden Unterlassungsanspruch zugrunde gelegt (LAG Hamm v. 21.2.2014, 13 Ta 62/14; LAG Köln v. 4.6.2007, 9 Ta 104/07, NZA-RR 2008, 158). Richtet sich der Unterlassungsantrag des Betriebsrates gegen die Verletzung wesentlicher Mitbestimmungsrechte (wie z. B. bei der Einhaltung und Verteilung der Arbeitszeit), ist zumindest die Verdoppelung des Hilfwerts angemessen (LAG Rheinland-Pfalz v. 1.3.2010, 1 Ta 24/10, AE 2010, 268; a. A. LAG Hamburg v. 23.9.2012, 2 Ta 17/10: 1,5-facher Hilfwert bei Anwendung nicht mitbestimmter Dienstpläne). Eine Vervielfältigung des Ausgangswertes kommt auch bei besonders hartnäckigen Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte in Betracht (LAG Köln v. 5.3.2015, 12 Ta 410/14: fünffacher Hilfwert ganz bei erheblicher Anordnung von Überstunden über mehrere Monate; LAG Köln v. 31.10.2006, 3 (5) Ta 293/06, NZA-RR 2007, 152: dreifacher Hilfwert bei 18 Verstößen innerhalb von drei Monaten) oder bei einer Behinderung der Betriebsratsarbeit (LAG Rheinland-Pfalz v. 11.2.2010, 1 Ta 7/10).
- 329** Zusätzlich ist bei der Bemessung des Streitwerts die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen; in Anlehnung an die Staffel des § 9 BetrVG ist deshalb neben dem Hilfwert für die Erfüllung jeder weiteren Stufe des § 9 BetrVG ein zusätzlicher Hilfwert zu berücksichtigen (LAG Hamm v. 23.3.2009, 10 Ta 83/09, LAGE § 23 RVG Nr. 14 m. w. N.; a. A. ArbG Dresden v. 12.2.2008, 6 BVGa 8/07, AE 2008, 153: dreifacher Hilfwert).
Der Streitwertkatalog (Ziffer II. 10) empfiehlt bei Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts ebenfalls grundsätzlich den Hilfwert; abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalles (organisatorische und wirtschaftliche Auswirkungen, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer u. a.) soll eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes möglich sein, allerdings ohne Staffelung entsprechend § 9 BetrVG.

Personelle Mitbestimmung; Unterlassungsansprüche

- 330** Die Bewertung von Streitigkeiten über personelle Maßnahmen wird bislang eher uneinheitlich vorgenommen. So wird zur Bewertung teilweise an das wirtschaftliche Interesse an der Maßnahme angeknüpft, das in der Vergütung des betroffenen Arbeitnehmers zum Ausdruck kommt, teilweise an den Hilfwert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG. Auch die Bewertung mehrerer gleichgelagerter Fälle erfolgt in unterschiedlicher Weise.
Der Streitwertkatalog (Ziffer II. 13) hält die Auseinandersetzung über eine personelle Maßnahme für eine nichtvermögensrechtliche Angelegenheit; entscheidend für die Bewertung seien die Aspekte des Einzelfalles, z. B. die Dauer und Bedeutung der Maßnahme und die wirtschaftlichen Auswirkungen, die zur Erhöhung oder Verminderung des Wertes führen können. Für eine Einstellung (Ziffer 3.2) sollen als Anhaltspunkt für die Bewertung so-

B. Lexikon

wohl der Hilfwert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG als auch die Regelung des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG herangezogen werden können, wobei der Streitwertkatalog eine Orientierung am 2-fachen Monatsverdienst für sachgerecht hält. Bei Streitigkeiten über die Ein- und Umgruppierung empfiehlt der Streitwertkatalog (Ziffer 13.3) eine Orientierung an § 42 Abs. 2 S. 2 GKG; bei der 36-fachen Monatsdifferenz wird wegen der nur beschränkten Rechtskraftwirkung des Beschlussverfahrens für den fraglichen Arbeitnehmer ein Abschlag i.H.v. 25% empfohlen. Für die Bewertung einer Versetzung empfiehlt der Streitwertkatalog (Ziffer 13.4) je nach Bedeutung der Maßnahme den Hilfwert oder einen Bruchteil davon oder entsprechend § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG 1 bis 2 Monatsgehälter, angelehnt an die für eine Versetzung im Urteilsverfahren genannten Grundsätze.

1. Streitwertfestsetzung im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG hinsichtlich einer einzelnen personellen Maßnahme

Nachfolgend wird die jeweilige Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte im Einzelnen veranschaulicht:

a) LAG Hamburg, LAG Hamm, LAG Rheinland-Pfalz. Das LAG Hamburg **331** wendet für die Bewertung des betriebsverfassungsrechtlichen Verfahrens nach § 99, BetrVG wegen einer **Einstellung, Versetzung** bzw. einer **Eingruppierung** grundsätzlich die Streitwertregelungen des § 42 Abs. 2 und 3 GKG entsprechend an, wobei es in der Regel den vollen Streitwertrahmen nicht ausschöpft. Dies begründete das LAG Hamburg beispielsweise mit Beschluss vom 11.1.2010, 4 Ta 18/09:

„Wie die angerufene Beschwerdekammer zur Bewertung eines Ersetzungsantrages wegen einer Einstellung mehrfach herausgestellt hat (...), erscheint es sachgerecht, die im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren infrage kommenden Streitgegenstände innerhalb des vorgegebenen Bewertungsrahmens in ein Bewertungssystem einzubinden, welches falladäquate Abstufungen zulässt und zugleich tragenden Grundsätzen des Arbeitsgerichtsprozesses ausreichend Rechnung trägt. Nach Maßgabe der vorstehenden Kriterien rechtfertigt die wesentliche Bedeutung der Angelegenheit bei gleichzeitiger Berücksichtigung der konkreten wirtschaftlichen Interessen von Betriebsrat und Arbeitgeber, für die Bewertung der betriebsverfassungsrechtlichen Verfahren nach §§ 99, 100 BetrVG wegen einer Einstellung, Versetzung bzw. einer Eingruppierung oder bei Anträgen auf Aufhebung einer personellen Maßnahme gem. § 101 BetrVG eine Orientierung an den Streitwertregelungen des § 42 Abs. 4 GKG vorzunehmen, d.h. bei der Bewertung einer personellen Maßnahme gem. § 99 BetrVG an die Vergütung des Arbeitnehmers anzuknüpfen. Wenn sich das wirtschaftliche Interesse regelmäßig in dem zu zahlenden Arbeitsverdienst i.S. des § 42 Abs. 4 GKG ausdrückt; ist die Höhe des Einkommens des Arbeitnehmers ein sachgerechter Maßstab zugleich auch für die Bedeutung des Verfahrens. In der Regel ist insoweit allerdings nicht der volle Streitwertrahmen auszuschöpfen (vgl. ausführlich auch GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING/MÜLLER-GLÖGE, ArbGG, 7. Aufl. 2009, § 12

3. Teil. Streitwertlexikon im Beschlussverfahren

Rz 145). *Zu berücksichtigen ist, dass Mitwirkungsrechte des Betriebsrats nicht um ihrer selbst willen bestehen, sondern dazu dienen, den Arbeitgeber zur Beachtung nicht nur der eigenen Interessen, sondern auch der Belange der durch den Betriebsrat repräsentierten Arbeitnehmer zu veranlassen (LAG Hamburg Beschluss vom 20. November 2006 – 8 Ta 14/06 – nv).*“

- 332** In ständiger Rechtsprechung bemisst das LAG Hamburg den Gegenstandswert für den Antrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG mit zwei Monatsgehältern (LAG Hamburg v. 19.7.2010, 4 Ta 11/10 m. w.N.), bei einer Versetzung mit einem Monatsgehalt (LAG Hamburg v. 17.5.2013, 2 Ta 8/13). Bei der Wertfestsetzung in einem Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer **Eingruppierung** geht es grundsätzlich von dem dreijährigen Differenzbetrag aus, wobei ein Abschlag von 20% vorgenommen wird (LAG Hamburg v. 22.9.2010, 2 Ta 14/10).
- 333** Auch das LAG Hamm orientiert sich für den Streitwert bei der Zustimmungsersetzung zur Einstellung, Umgruppierung oder Versetzung von Arbeitnehmern an dem Streitwertrahmen des § 42 GKG (LAG Hamm v. 15.10.2015, 13 Ta 52/15; LAG Hamm v. 30.11.2009, 10 Ta 601/09). Bei der **Einstellung** legt es entsprechend § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG ein Vierteljahreseinkommen jedoch nur dann zugrunde, wenn es sich um eine unbefristete Einstellung handelt und die Streitigkeit einen Vertragszeitraum von mindestens sechs Monaten betrifft. Bei kürzeren Zeiträumen und bei lediglich vorübergehenden Beschäftigungen wird ein geringerer Wert angenommen. Bei einer Einstellung für eine Dauer bis zu sechs Monaten werden regelmäßig zwei Monatsverdienste, bei einer Dauer bis zu drei Monate lediglich ein Monatsverdienst in Ansatz gebracht (LAG Hamm v. 15.10.2015, 13 Ta 52/15; LAG Hamm v. 25.9.2006, 10 Ta 494/06; a. A. LAG Sachsen-Anhalt v. 27.8.2013, 1 Ta 90/13). Das wirtschaftliche Interesse an der **Versetzung** eines Arbeitnehmers wird regelmäßig mit einem oder zwei Bruttomonatsvergütungen bemessen bzw. je nach Dauer des Einsatzes noch gekürzt (so LAG Hamm v. 28.1.2008, 13 Ta 748/07). Der Gegenstandswert wird in Verfahren, in denen über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur **Eingruppierung** oder **Umgruppierung** eines Arbeitnehmers gestritten wird, in Höhe des dreifachen Jahresbetrags der Entgeltdifferenz abzüglich 40% angesetzt (LAG Hamm v. 24.9.2007, 10 Ta 523/07).
- 334** Insbesondere bei Ein- und Umgruppierung greift auch das LAG Rheinland-Pfalz auf die Regelung des § 42 GKG zurück (LAG Rheinland-Pfalz v. 9.9.2009, 1 Ta 202/09, NZA-RR 2010, 49). Demnach ist bei Rechtsstreitigkeiten über **Eingruppierungen** der Wert des dreijährigen Unterschiedsbetrags zur begehrten Vergütung maßgeblich, sofern nicht der Gesamtbetrag der geforderten Leistungen geringer ist. Von diesem Betrag soll sodann ein Abschlag von 50% vorzunehmen sein, zum einen angesichts der verminderten Rechtskraftwirkung im Beschlussverfahren, zum anderen, weil die individuelle Rechtsposition des einzugruppierenden Arbeitnehmers unberührt bleibe (LAG Rheinland-Pfalz v. 21.7.2008, 1 Ta 116/08). Zudem sei der Gegenstandswert begrenzt auf das eineinhalbfache des Monatsverdienstes (LAG Rheinland-Pfalz v. 19.7.2012, 1 Ta 110/12). Begehrt der Arbeitgeber die Er-

B. Lexikon

setzung der Zustimmung zu einer **Umgruppierung**, die individualarbeitsrechtlich nur durch eine Änderungskündigung erreicht werden könnte, wird die Festsetzung von 1,5 Bruttomonatsgehältern – entsprechend der Rechtsprechung des LAG Rheinland-Pfalz zur Änderungskündigung (z.B. LAG Rheinland-Pfalz v. 26.3.2008, 1 Ta 35/08) – angenommen (LAG Rheinland-Pfalz v. 15.10.2007, 1 Ta 232/07). Bei der **Versetzung** wird demgegenüber der Rückgriff auf die speziellen Wertbestimmungen des GKG nicht für sachgerecht erachtet und grundsätzlich der einfache Hilfswert zugrunde gelegt (LAG Rheinland-Pfalz v. 15.10.2007, 1 Ta 232/07).

b) LAG Düsseldorf. Ebenfalls unter Bezugnahme auf § 42 Abs. 2 GKG bestimmt das LAG Düsseldorf den Streitwert eines Verfahrens auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu einer **Einstellung** nach § 99 Abs. 4 BetrVG; die Einstellung sowohl betriebseigener als auch Leiharbeitnehmer werden dementsprechend mit drei Bruttomonatsentgelten des betroffenen Arbeitnehmers bewertet (LAG Düsseldorf v. 13.8.2008, 6 Ta 324/08; LAG Düsseldorf v. 28.11.2006, 6 Ta 614/06). Dieser Bemessung ist zu folgen, da das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an der personellen Maßnahme in der Vergütung des Arbeitnehmers unmittelbaren Ausdruck findet. **335**

Weiter bewertet das LAG Düsseldorf in ständiger Rechtsprechung ein einzelnes Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung zu einer **Versetzung** nach § 99 Abs. 4 BetrVG mit zwei Bruttomonatsentgelten des betreffenden Arbeitnehmers (LAG Düsseldorf v. 18.7.2006, 6 Ta 386/06). In Fällen, in denen es um Ersetzung der Zustimmung für eine **Ein- oder Umgruppierung** geht, wird unter Berücksichtigung von § 42 Abs. 1 Satz 1 GKG in einem ersten Schritt zunächst der dreifache Jahresbetrag der im Streit stehenden Vergütungsdifferenz ermittelt und anschließend in einem zweiten Schritt „unter dem Gesichtspunkt der verminderten Rechtskraftwirkung“ eine 25%-ige Kürzung vorgenommen (LAG Düsseldorf v. 20.3.2006, 6 Ta 126/06). **336**

c) LAG Baden-Württemberg, LAG Berlin-Brandenburg, Sächsisches LAG, LAG Nürnberg; LAG Schleswig-Holstein; Hessisches LAG; LAG Bremen. Nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg kommt eine entsprechende Anwendung von § 42 Abs. 1 und 2 GKG demgegenüber nicht in Betracht. Vielmehr sei in erster Linie auf tatsächliche und rechtliche Schwierigkeiten des Verfahrens abzustellen, sodann seien das Interesse der Betriebspartner und sonstige im Einzelfall wertbildende Umstände zu berücksichtigen. Der Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur **Versetzung** oder **Einstellung** wird dementsprechend mit dem Hilfswert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG bewertet (LAG Baden-Württemberg v. 5.3.2010, 5 Ta 39/10 m.w.N.; LAG Baden-Württemberg v. 30.7.2009, 5 Ta 33/09; so auch Hessisches LAG v. 6.1.2000, 5 Ta 630/99; LAG Bremen v. 19.7.2001, 4 Ta 33/01, NZA-RR 2001, 591). Entsprechend verfährt das LAG Schleswig-Holstein auch bei **Versetzungen** (LAG Schleswig-Holstein v. 9.7.2013, 5 Ta 108/13; v. 6.4.2006, 2 Ta 66/06; ebenso LAG Sachsen-Anhalt v. 27.8.2013, 1 Ta 90/13). Nicht ermessensfehlerhaft ist es nach Auffassung des LAG Nürnberg, den Zustimmungsersetzungsantrag bei einer Einstellung von bis zu drei Monaten mit 1/3 des Hilfswertes, von über drei Monaten bis zu sechs Mo- **337**

3. Teil. Streitwertlexikon im Beschlussverfahren

naten mit 2/3 des Hilfwertes und von über sechs Monaten mit dem vollen Hilfwert zu bewerten (LAG Nürnberg v. 20.12.2013 – 2 Ta 156/13; a. A. LAG Sachsen-Anhalt v. 27.8.2013, 1 Ta 90/13).

- 338 Abgelehnt wird eine Orientierung an § 42 GKG auch vom LAG Berlin-Brandenburg, da auf diese Weise wirtschaftliche Interessen des Arbeitnehmers in den Vordergrund gestellt, obwohl diese von dem Betriebsrat nicht verfolgt würden. Den Streit der Betriebsparteien über die Zustimmung des Betriebsrats zu einer **Eingruppierung** hat das LAG Berlin-Brandenburg mit dem doppelten Hilfwert (LAG Berlin-Brandenburg v. 9.10.2009, 17 Ta (Kost) 6073/09, AE 2010, 65), den um eine **Einstellung** mit dem einfachen Hilfwert bewertet (LAG Berlin v. 21.10.2002, 17 Ta (Kost) 6085/02, NZARR 2003, 383).
- 339 Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des LAG Nürnberg (Beschluss v. 27.7.2006, 4 Ta 100/06, AR-Blattei ES 160.13 Nr. 285) lehnt auch das Sächsische LAG einen Rückgriff auf § 42 GKG ab und setzte bei der Bemessung des Gegenstandswerts gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG für eine **Eingruppierung** den Hilfwert an (Sächsisches LAG v. 27.4.2007, 4 Ta 41/07 (5), AE 2008, 149).
- 340 **d) LAG Köln.** Den Streitwert eines Beschlussverfahrens auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur **Einstellung** eines Arbeitnehmers richtet sich nach der Rechtsprechung des LAG Köln ebenfalls nicht nach § 42 GKG, sondern nach den Regeln über nicht-vermögensrechtliche Streitigkeiten, entspricht im Zweifel also dem Hilfwert (LAG Köln v. 15.5.2008, 7 Ta 114/08, EzAÜG RVG Nr. 7). Der Streitwert eines auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer **Eingruppierung** gerichteten Beschlussverfahrens beträgt nach ständiger Bezirksrechtsprechung dann jedoch 80% des 36-fachen Unterschiedsbetrages zwischen den unter den Betriebspartnern streitigen Eingruppierungen (LAG Köln v. 22.10.2009, 7 Ta 197/09 m.w.N.; so auch LAG Schleswig-Holstein v. 18.4.1996, 1 Ta 30/96). Im Regelfall wird der Streit über die Zustimmungsersetzung wegen einer **Versetzung** selbst dann mit dem Hilfwert bewertet, wenn mit der Versetzung eine zwischen den Betriebsparteien nicht umstrittene Vergütungsreduzierung beim betroffenen Arbeitnehmer verbunden ist (LAG Köln v. 18.5.2007, 10 Ta 105/07, LAGE § 23 RVG Nr. 9a).

2. Streitwertfestsetzung im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG hinsichtlich mehrerer personeller Maßnahmen

- 341 Beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zu mehreren personellen Maßnahmen, insbesondere in Massen- oder Parallelverfahren, stellt sich die Frage, ob die Streitwerte für die einzelnen Anträge uneingeschränkt addiert werden oder ob insoweit Abstufungen vorzunehmen sind.

Das LAG Baden-Württemberg setzt bei Anträgen auf die Ersetzung der Zustimmung zu mehreren personellen Maßnahmen für die erste personelle Maßnahme den Hilfwert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG an, für jede weitere Versetzung 10% des Hilfwerts (LAG Baden-Württemberg v. 5.3.2010, 5 Ta

B. Lexikon

39/10 für 54 Versetzungen; LAG Baden-Württemberg v. 30.7.2009, 5 Ta 33/09 für insgesamt 43 Einstellungen).

Das LAG Hamm vertritt differenzierend die Auffassung, dass für jede personelle Maßnahme ein Einzelwert zu bilden und diese entsprechend § 5 ZPO zusammensetzen sind; eine Herabsetzung des sich so ergebenden Wertes sei regelmäßig nur dann geboten, wenn mehrere personelle Einzelmaßnahmen auf eine einheitliche unternehmerische Entscheidung zurückzuführen sind und die Einzelfälle keine individuellen Besonderheiten aufweisen (LAG Hamm v. 1.9.2015, 7 Ta 55/15 und v. 30.11.2009, 10 Ta 601/09 m.w.N.; so auch LAG Köln v. 11.11.2008, 13 Ta 368/08, AE 2009, 351). Zudem komme eine Herabsetzung ohnehin nur in Betracht, wenn die Anträge in einem einzigen Verfahren anhängig gemacht werden, nicht aber, wenn die Arbeitgeberin wegen zahlreicher Zustimmungsverlangen mehrere arbeitsgerichtliche Verfahren eingeleitet hat (LAG Hamm v. 15.10.2015 – 13 Ta 52/15; ebenso LAG Köln v. 15.12.2014, 7 Ta 35/14). Bei einer Zusammenrechnung orientiert sich das LAG Hamm an die Staffelung des § 9 BetrVG, „um auf diese Weise zu einer gleichförmigen und damit den Gleichbehandlungsgrundsatz wahren Rechtsanwendung zu gelangen.“ Demnach ergibt sich folgende Abstufung:

1. personelle Maßnahme: voller Wert
2. bis 20. personelle Maßnahme: jeweils 25% des Hilfwertes
21. bis 50. personelle Maßnahme: jeweils 12,5% des Hilfwertes
51. bis 100. personelle Maßnahme: jeweils 10% des Hilfwertes etc.

An dieser Staffelung haben sich auch das LAG Köln (v. 15.12.2014, 7 Ta 35/14 und v. 3.1.2007, 8 (10) Ta 429/06) sowie das LAG Berlin (Beschluss v. 20.6.2006, 17 Ta (Kost) 6062/06 und v. 18.3.2003, 17 Ta (Kost) 6009/03, NZA 2004, 342) orientiert, wenn die Maßnahmen auf einer einheitlichen unternehmerischen Entscheidung beruhen.

Wird nicht um inhaltliche Eingruppierungsfragen für einzelne Mitarbeiter, sondern allein um die Frage gestritten, ob eine **Eingruppierung** überhaupt durchzuführen ist, setzt das LAG Schleswig-Holstein für die erste Eingruppierung den Hilfwert, für jeden weiteren Mitarbeiter $\frac{1}{16}$ des Hilfwertes an (LAG Schleswig-Holstein v. 30.7.2007, 1 Ta 44/07).

Das Sächsische LAG setzt neben dem Hilfwert für jeden weiteren Einzelfall $\frac{1}{4}$ des Hilfwertes an, hält jedoch in Übereinstimmung mit dem LAG Nürnberg im Einzelfall (z.B. bei nur kurzzeitigen personellen Einzelmaßnahmen) Kürzungen von bis zu $\frac{1}{8}$ bzw. $\frac{1}{16}$ für möglich (Sächsisches LAG v. 27.4.2007, 4 Ta 41/07 (5), AE 2008, 149; LAG Nürnberg v. 21.7.2005, 9 Ta 137/05). Das LAG Düsseldorf hat für den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmungsersetzung für mehrere Mitarbeiter „aufgrund des in der Regel identischen Streitgegenstandes und des damit einhergehenden geringeren Arbeitsaufwandes“ für jeden weiteren Fall lediglich $\frac{3}{10}$ zugrunde gelegt (LAG Düsseldorf v. 28.11.2006, 6 Ta 614/06 m.w.N.).

Das LAG Bremen vertritt die Auffassung, dass dann, wenn eine Vielzahl von Verfahren mit gleichen oder ähnlichen Streitgegenständen anhängig gemacht wird, nicht nur eine Vervielfältigung des regelmäßig anzunehmenden

3. Teil. Streitwertlexikon im Beschlussverfahren

Streitwerts, sondern auch dessen Ermäßigung in Betracht komme. Von der Möglichkeit, den Gegenstandswert nach Lage des Falles niedriger anzusetzen, solle dann Gebrauch gemacht werden, wenn die in einem Rechtsstreit zu bewertenden Mitbestimmungsrechte im Wesentlichen auf den gleichen Tatsachen beruhen und auch in der rechtlichen Beurteilung keine wesentlichen Unterschiede bestehen. Wenn eine zumindest cursorische Prüfung jedes Einzelfalles erfolgen muss, ist nach dieser Rechtsprechung jede Einzelmaßnahme in der Regel mit $\frac{1}{2}$ Hilfswert zu bemessen (LAG Bremen v. 18.8.2000, 1 Ta 45/00, LAGE § 8 BRAGO Nr. 46), zum Teil wurden sogar noch geringere Bruchteile angesetzt (LAG Bremen v. 19.7.2001, 4 Ta 33/01, NZA-RR 2001, 591; LAG Bremen v. 18.7.1989, 4 Ta 22/89, ARST 1989, 176).

- 346** Dieser Rechtsprechung ist entgegenzuhalten, dass wesentlicher Bewertungsmaßstab die wirtschaftlichen Interessen der Verfahrensbeteiligten sind. Das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers nimmt mit steigender Anzahl betroffener Arbeitnehmer allerdings nicht ab, sondern zu. Allenfalls der Arbeitsaufwand der Verfahrensbeteiligten könnte bei Masseverfahren reduziert sein, doch ist auch dies in der Regel nicht der Fall; sind die Einzelfälle zwar ähnlich, nicht aber identisch, bedarf es gegenüber individualisierten Einzelfällen besonders erhöhter Sorgfalt und Aufmerksamkeit, um in jedem Verfahren die unterschiedlichen Detailfragen sachgerecht zu bearbeiten. Zudem ist der Arbeitsaufwand der Verfahrensbeteiligten nicht das maßgebliche Kriterium der Streitwertfestsetzung.
- 347** Zu Recht lehnt daher das LAG Hamburg eine Reduzierung des Gegenstandswerts bei mehreren personellen Maßnahmen grundsätzlich ab:

„Eine solche Herabsetzung ist regelmäßig nicht sachgerecht (vgl. LAG Hamburg Beschluss vom 27. September 2007 – 8 Ta 10/07 – EzAÜG RVG Nr. 5 und Beschluss vom 18. April 2007 – 4 Ta 4/07 – aaO.). Die Orientierung der anwaltlichen Vergütung am Gegenstandswert eines Verfahrens nach dem RVG bedeutet, dass es auf den Arbeitsaufwand, den ein Mandat verursacht, gerade nicht entscheidend ankommen soll. Der Gesetzgeber hat in Kauf genommen, dass es Mandate mit hohem Gegenstandswert gibt, die keinen besonderen Aufwand erfordern, und dass es arbeitsintensive Mandate mit geringem Gegenstandswert gibt. In beiden Fällen könnte die Vergütung des Anwalts, wenn man auf den Arbeitsaufwand abstellt, als unangemessen bezeichnet werden. Das am Gegenstandswert orientierte Vergütungssystem geht jedoch davon aus, dass über die Summe der Mandate im Laufe der Zeit ein Ausgleich erfolgt (so zutreffend LAG Hamburg, Beschl. vom 19. Juli 2010 – 4 Ta 11/10). Diesem Grundprinzip widerspräche es, in Fällen, in denen ein Anwalt wegen einer Reihe gleich oder ähnlich gelagerter Fälle einen – gemessen am Arbeitsaufwand – überdurchschnittlich hohen Verdienst erzielt, allein deshalb eine Kürzung vorzunehmen. Allenfalls unter sehr engen Voraussetzungen kann die Festsetzung eines geringeren Gegenstandswerts angezeigt sein, um die anwaltliche Vergütung im Bereich des Angemessenen zu halten.“
(LAG Hamburg v. 26.7.2010, 7 Ta 13/10 m. w. N.)

Ausnahmsweise soll demnach eine Anrechnung nur dann in Betracht kommen, wenn eine sehr hohe Anzahl von Fällen vorliegt, die keine wesentlichen