

# Streitwerte im Arbeitsrecht

von  
Dr. Hans-Georg Meier, Tanja Becker

3. Auflage

[Streitwerte im Arbeitsrecht – Meier / Becker](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Allgemeines](#)



Verlag C.H. Beck München 2012

Verlag C.H. Beck im Internet:  
[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 406 58209 7

## B. Lexikon

*des Entgelts“ stellt einen Vermögenswert dar, weil die Betriebsratsmitglieder zum Zwecke der Teilnahme an einer bestimmten Schulungsveranstaltung von ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit werden sollen, ohne die entsprechenden arbeitsvertraglichen Vergütungsansprüche zu verlieren. Streitgegenstand der insoweit gestellten Anträge ist gerade die bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung.“.*

(LAG Hamm v. 5. 11. 2010, 13 Ta 468/10; LAG Köln v. 26. 6. 2007, 7 Ta 75/07, LAGE § 23 RVG Nr. 9b)

Für eine nicht vermögensrechtliche Streitigkeit spricht sich das LAG Berlin-Brandenburg aus: **354**

*„Mit dem Freistellungsbegehren soll vor allem die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats gesichert werden; dieser Verfahrensgegenstand ist nichtvermögensrechtlicher Natur.“*

(LAG Berlin-Brandenburg v. 28. 5. 2008, 17 Ta (Kost) 6056/08, AE 2008, 240: voller Ausgangswert; so auch LAG Rheinland-Pfalz v. 20. 6. 2007, 1 Ta 157/07; LAG Düsseldorf v. 22. 9. 2005, 17 Ta 521/05, AE 2009, 293: bei einer Schulung von bis zu drei Tagen: halber Ausgangswert, sonst voller Ausgangswert; LAG Schleswig-Holstein v. 21. 8. 2002, 4 Ta 112/02, für zweitägige Schulung 2/5 des Ausgangswertes; Hessisches LAG v. 8. 3. 2001, 5 Ta 68/01, für zweitägige Schulung 3/4 des Ausgangswertes)

## **2. Freistellung des Betriebsratsmitglieds zur Teilnahme an einer Gewerkschaftssitzung**

Streiten die Parteien um die entgeltliche oder unentgeltliche Freistellung eines Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht für die Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Veranstaltung und lehnt der Arbeitgeber zudem die Freistellung unter Berufung auf eine ansonsten drohende Störung des Betriebsablaufs ab, so handelt es sich um eine „vermögensrechtliche“ Streitigkeit, deren Wert das Gericht gem. § 3 ZPO nach freiem Ermessen festsetzt und der sich grob am Verdienst des Arbeitnehmers für die Zeit der Freistellung orientiert (LAG Rheinland-Pfalz v. 2. 6. 2008, 1 Ta 80/08, JurBüro 2008, 478). **355**

## **Schwerbehindertenvertretung**

### **1. Anfechtung der Wahl zur Konzernschwerbehindertenvertretung**

Bei der Bemessung des Gegenstandswertes der Anfechtung einer Wahl zur Konzernschwerbehindertenvertretung nach § 94 Abs. 6 Satz 2 SGB IX sind im Ausgangspunkt die Grundsätze anzuwenden, die für die Festsetzung des Gegenstandswertes bei der Anfechtung einer Betriebsratswahl zugrunde gelegt werden. Allerdings sind die Besonderheiten der Wahl zur Konzernschwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen. Einerseits ist zu berücksichtigen, dass es um die Anfechtung der Wahl zu einem Gremium geht, dass „nur“ aus einem Mitglied besteht. Andererseits kann nicht außer Acht gelassen werden, dass es nicht wie bei einem einköpfigen Betriebsrat um einen **356**

### 3. Teil. Streitwertlexikon im Beschlussverfahren

Betrieb mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmern geht (§ 9 BetrVG), sondern um die Wahl eines Gremiums in einem Konzern mit regelmäßig um einem Vielfachen mehr an Arbeitnehmern.

*„Vor diesem Hintergrund ist bei einem Wahlanfechtungsverfahren zu einer Konzernschwerbehindertenvertretung zunächst von dem zweifachen des Ausgangsstreitwerts, mithin von 8.000 Euro, auszugehen.*

*In einem weiteren Schritt ist der Gegenstandswert abhängig von der Größe des Konzerns und der beteiligten Konzernunternehmen zu erhöhen. Dies ist erforderlich, weil sich die Zuständigkeit der Konzernschwerbehindertenvertretung auf den gesamten Konzern und damit auf eine Vielzahl von Arbeitnehmern erstreckt. In diesem Zusammenhang ist allerdings auch zu beachten, dass der Konzernschwerbehindertenvertretung im Vergleich mit dem Betriebsrat nur sehr eingeschränkte Kompetenzen zustehen.“*

(LAG Köln v. 7. 2. 2008, 11 Ta 389/07, das bei einem aus zehn Konzernunternehmen bestehendem Konzern eine Erhöhung von weiteren € 8000,00 als angemessen erachtete)

## 2. Reisekosten der Schwerbehindertenvertretung

- 357 Der Streit um die Erstattung von Reisekosten, die einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung bei Ausübung seiner Aufgaben entstanden sind, ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu verhandeln. Der Streitwert im Beschwerdeverfahren zur Entscheidung der richtigen Verfahrensart beträgt dabei ein Drittel des Hauptsachestreitwertes (LAG Düsseldorf v. 30. 7. 2009, 15 Ta 400/09; LAG Nürnberg v. 22. 10. 2007, 6 Ta 155/07, ZTR 2008, 116).

## Zustimmungsersetzung nach § 103 Abs. 2 BetrVG

- 358 1. Für das Verfahren um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats ist der Streitwert in entsprechender Anwendung von § 42 Abs. 3 GKG zu bestimmen. Hierzu führte beispielsweise die Kammer des LAG Rheinland-Pfalz mit Beschluss vom 30. 3. 2004, 2 Ta 69/04, AGS 2005, 167, noch unter der Geltung von § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG, welcher dem heutigen § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG entspricht, aus:

*„Danach ist im Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG, in dem es um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds geht, das in § 8 Abs. 2 Satz 2 BRAGO erwähnte „billige Ermessen“ anhand der Wertungen von § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG auszuüben. Bei der Streitwertfestsetzung im arbeitsgerichtlichen Verfahren enthält § 12 Abs. 7 ArbGG eigenständige Regelungen für bedeutende Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen. Die dort für das Urteilsverfahren enthaltenen Sonderregelungen des Arbeitsgerichtsprozesses finden auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren Beachtung (GK-Wenzel, § 12 Rz. 265). (...).*

## B. Lexikon

*Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren im Rahmen von § 103 Abs. 2 BetrVG hat für das spätere Individualverfahren des einzelnen Betriebsratsmitglieds eine überragende präjudizielle Wirkung (vgl. etwa BAG vom 11. 5. 2000 – 2 AZR 276/99, NZA 2000, 1106). Von Sonderfällen abgesehen, geht es im Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG letztlich maßgeblich um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Gerade für diese Verfahren enthält § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG eine ausdrückliche gesetzliche Sonderregelung. Im Rahmen des nach § 8 Abs. 2 Satz 2 1. Halbsatz BRAGO auszuübenden billigen Ermessens ist daher auch in dem Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG auf diese Sonderregelung maßgeblich abzustellen. Wenn sich die in § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG genannten eigenen Verfahrensgrundsätze auch auf das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren niederschlagen können, dann insbesondere und in erster Linie im Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG. Das erkennende Gericht vermag sich daher nicht der Gegenauffassung anzuschließen, wonach auch in solch einem Beschlussverfahren der in § 8 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BRAGO genannte Wert heranzuziehen sei. Ansonsten würde es sich hierbei in der Tat letztlich um einen Regelwert handeln, was nach ständiger Rechtsprechung der erkennenden Kammer nicht der Fall ist.“ (so auch: Hessisches LAG v. 26. 11. 2009, 5 Ta 603/09, AE 2010, 65; LAG Hamm v. 22. 10. 2003, 10 TaBV 145/03, FA 2004, 63; LAG Berlin v. 28. 8. 2002, 17 Ta (Kost) 6099/02; LAG Nürnberg v. 21. 6. 2001, 6 Ta 115/01, JurBüro 2001, 595; LAG Düsseldorf v. 11. 5. 1999, 7 Ta 143/99, LAGE § 8 BRAGO Nr. 41)*

Grundsätzlich teilt das LAG Köln ebenfalls diesen Ansatzpunkt, es hat jedoch in einem Beschluss aus dem Jahr 1998 einen Abschlag in Höhe von 20% im Hinblick darauf, dass „das Zustimmungsersetzungsverfahren demgegenüber nur einen Ausschnitt der Gesamtproblematik des Kündigungsschutzverfahrens zur Entscheidung stellt“, vorgenommen (LAG Köln v. 20. 10. 1998, 13 Ta 233/98, AGS 2000, 106; dies ablehnend *Fleddermann*, in: Tschöpe, *Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, 6. Auflage 2009, Teil 5 J, Rn. 121). 359

Das LAG Hessen führt diese Rechtsprechung weiter und wendet konsequenterweise auch die für die Wiederholungskündigungen entwickelten Grundsätze auf wiederholte Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG an (LAG Hessen v. 27. 2. 2004, 5 Ta 54/04, AE 2004, 207 m. w. N.). Nach der Rechtsprechung dieses Landesarbeitsgerichts führt dies dazu, dass ein wiederholtes Zustimmungsersetzungsverfahren bezüglich einer binnen sechs Monaten nach der ersten Verweigerung der Zustimmung erneut ausgesprochenen Zustimmungsverweigerung hinsichtlich einer beabsichtigten Kündigung – ohne Rücksicht auf den Kündigungsgrund – nur mit der Höhe einer weiteren Monatsvergütung zu bewerten ist (siehe auch Kapitel Kündigungsschutzverfahren, Urteils-ABC).

Anderer Ansicht waren bislang das LAG Baden-Württemberg, die 5. Kammer des LAG Rheinland Pfalz (Beschluss v. 23. 3. 2000, 5 Ta 223/99, BB 2001, 528) sowie das LAG Schleswig-Holstein. Diese Landesarbeitsgerichte setzten den Streitwert im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren wegen Er- 360

### 3. Teil. Streitwertlexikon im Beschlussverfahren

setzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes regelmäßig in der Höhe des Regelgegenstandswertes des § 23 Abs. 3 Satz 2, 2. Halbsatz RVG in Höhe von € 4000,00 fest, es sei denn, es liegt ein überdurchschnittlicher Umfang und eine besondere Bedeutung der Sache vor. Für eine Anwendung von § 42 Abs. 3 GKG sei dagegen kein Raum.

*„Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Kündigung betrifft keine vermögensrechtlichen Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, sondern nichtvermögensrechtliche, denn die Mitbestimmungsrechte bezwecken ausschließlich, dass der Arbeitgeber nicht mehr allein, sondern unter angemessener Beteiligung des Betriebsrats als Vertreter der Belegschaft Entscheidungen über das Verbleiben der Betriebsratsmitglieder im Betrieb aufstellt (vgl. LAG Schl.-Holst., Beschl. v. 7. Juli 1986 – 4 Ta 93/86 –). Zur Bewertung des Gegenstandswertes darf, entgegen der Annahme vieler, nicht auf die wirtschaftlichen Auswirkungen der Rechte nach § 103 BetrVG abgestellt werden, denn Verfahrensgegenstand ist lediglich die Frage, ob der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung zustimmt. Die Kündigung selbst wird allenfalls vorbereitet. Die Kündigung kann Folgeergebnis der zutreffenden Entscheidung des Arbeitsgerichts sein, sie ist aber nicht Primärzweck der gesetzlichen Ordnung. Nur auf den Primärzweck kommt es dabei an, nämlich die Kündigung des besonders geschützten Personenkreises des § 103 BetrVG nicht mehr autokratisch zu bestimmen, sondern die Belegschaft, vertreten durch den Betriebsrat, an der Verwirklichung einer Kündigungsabsicht zu beteiligen. Es geht um die Beteiligung des Betriebsrats in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht und nicht um die wirtschaftlichen Auswirkungen des durch die Zustimmung bzw. Zustimmungsersetzung ermöglichten Rechtsakt der Kündigung.“*

(so noch LAG Schleswig-Holstein v. 23. 5. 2001, 4 TaBV 46/99; LAG Schleswig-Holstein v. 2. 5. 2000, 4 TaBV 25/99)

- 361** Wie bereits in dem oben zitierten Beschluss der 2. Kammer des LAG Rheinland-Pfalz vom 30. 3. 2004, 2 Ta 69/04, dargelegt, wurde dabei sowohl die präjudizielle Wirkung (BAG vom 11. 5. 2000, 2 AZR 276/99, NZA 2000, 1106) des Verfahrens nach § 103 BetrVG als auch die Beteiligteigenschaft des zu Kündigenden und die Folgen hieraus missachtet. Aufgrund der Präklusionswirkung der Entscheidung des Zustimmungsersetzungsverfahrens kann sich der Beteiligte nach ganz überwiegender Ansicht im späteren Kündigungsschutzverfahren nur auf solche Tatsachen berufen, die er im Zustimmungsersetzungsverfahren nicht geltend gemacht hat und auch nicht hätte geltend machen können (BAG v. 24. 4. 1975, 2 AZR 118/74, BAGE 27, 113). Zudem hat das beteiligte Betriebsratsmitglied nicht nur ein eigenständiges Rechtsmittelrecht, kann also im eigenen Interesse das Beteiligungsrecht des Betriebsrates auch dann wahrnehmen, wenn das Gremium es längst nicht mehr will (BAG v. 10. 12. 1992, 2 ABR 32/92, AP Nr. 4 zu § 87 ArbGG 1979), sondern das Betriebsratsmitglied hat im Erfolgsfall sogar einen Anspruch auf Ersatz der Verfahrenskosten. Selbst wenn man in diesem Verfahren an der grundsätzlichen Charakterisierung als nichtvermögens-

## B. Lexikon

rechtliche Streitigkeit festhalten will, gebietet allein die Bedeutung des Verfahrens die entsprechende Anwendung des § 42 Abs. 3 GKG.

Dies haben nun auch die Instanzengerichte erkannt und dementsprechend **362** ihre Rechtsprechung geändert bzw. angepasst. Das LAG Baden-Württemberg hat sich dieser Rechtsprechung „im Hinblick auf eine praktikable, vorhersehbare und transparente Festsetzung der Werte der anwaltlichen Tätigkeit unter Berücksichtigung allgemeiner Überlegungen im arbeitsgerichtlichen Streitwertrecht“ angeschlossen und ausführlich seinen neuen Standpunkt im Beschluss vom 2. 11. 2009, 5 Ta 113/09, NZA-RR 2010, 102, begründet. Das LAG Schleswig-Holstein nimmt jedoch einen Abschlag von einem Monatsgehalt vor:

*„Abweichend von der bisherigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts ist aber bei der Festsetzung nach Lage des Falles die Präjudizialität des Verfahrens für einen nachfolgenden Kündigungsschutzprozess zu berücksichtigen und der Gegenstandswert in Anlehnung an § 42 Abs. 4 GKG festzusetzen. Damit wird zugleich gewährleistet, dass die Verfahrensbevollmächtigten im Hinblick auf die Bedeutung der Sache angemessene Vergütung erhalten. Da sich die Präjudizialität jedoch nicht auf alle möglichen Unwirksamkeitsgründe der Kündigung bezieht, ist es angemessen, den Streitwert grundsätzlich nur in Höhe von zwei Monatsgehältern festzusetzen.“*

(LAG Schleswig-Holstein v. 27. 4. 2007, 1 Ta 178/06, NZA-RR 2007, 541)

2. Der Wert eines Antrags, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Änderungskündigung zu ersetzen, bestimmt sich regelmäßig nach den für Änderungskündigungsschutzverfahren geltenden Grundsätzen (LAG Berlin v. 19. 8. 2003, **363** 17 Ta (Kost) 6064/03, EzA-SD 2004, Nr. 1, 9).

3. Ein Rechtsstreit um die Ersetzung einer tariflich vorgesehenen Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung eines Arbeitnehmers ist eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit und bei der Festsetzung des Gegenstandswertes wegen der ähnlichen Zielsetzung wie ein Verfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG mit dem Vierteljahresverdienst des Arbeitnehmers zu bewerten (LAG Rheinland-Pfalz v. 29. 9. 2010, 1 Ta 191/10; LAG Berlin v. 2. 3. 2007, **364** 17 Ta (Kost) 6013/07):

*„Bei dem hier zu bewertenden Rechtsstreit bestehen tatsächliche Anhaltspunkte für eine Schätzung des Gegenstandswertes unter Berücksichtigung der Wertungen des § 42 Abs. 3 S. 1 GKG. Für das ähnlich gelagerte Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG ist anerkannt, dass es für ein späteres individualarbeitsrechtliches Kündigungsschutzverfahren eine weitgehende präjudizielle Wirkung hat, was bei der Festsetzung seines Wertes nicht unberücksichtigt bleiben kann. Das Arbeitsgericht überprüft bereits im Beschlussverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG die Wirksamkeit der Kündigung in vollem Umfang, so dass eine nach Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht und der Kündigung durch den Arbeitgeber folgende Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers nur noch mit dem Vorbringen, die Kündigungserklärung habe formelle Mängel oder mit dem Einführen neuer Tatsachen zu den Kündigungsgründen Erfolg haben kann (...).*

### 3. Teil. Streitwertlexikon im Beschlussverfahren

*Es geht daher in der überwiegenden Zahl der Fälle bereits im Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG maßgeblich um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und nicht ausschließlich um Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Die für Verfahren mit diesem Gegenstand vorgesehene Sonderregelung des § 42 Abs. 3 GKG muss somit auch bei der Ausübung des nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG eingeräumten billigen Ermessens Berücksichtigung finden (so bereits LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 30. 3. 2004 – 2 Ta 69/04; Beschl. v. 23. 3. 2000 – 5 Ta 223/99). Dass sich die Präjudizialität des Beschlussverfahrens nach § 103 BetrVG nicht auf alle Unwirksamkeitsgründe einer Kündigung bezieht, rechtfertigt keinen Abschlag bei der Anzahl der anzusetzenden Bruttomonatsgehälter (so jedoch LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 27. 4. 2007 – 1 Ta 178/06). Denn zum einen ist in die Bewertung des Gegenstands der anwaltlichen Tätigkeit auch der Streit um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates einzubeziehen und zum anderen reicht die Präjudizialität des Beschlussverfahrens so weit, dass eine spätere Kündigungsschutzklage nur in Ausnahmefällen überhaupt noch Erfolg haben kann. Es ist daher angemessen, die Wertung des § 42 Abs. 3 S. 1 GKG voll zu berücksichtigen und das billige Ermessen i.S.v. § 23 Abs. 3 S. 2 Halbsatz 1 RVG daran zu orientieren. Eines Rückgriffs auf den Hilfswert von 4000,- Euro bedarf es gerade nicht. Damit ist in einem Verfahren nach § 103 BetrVG auf den Vierteljahresverdienst des zu kündigenden Arbeitnehmers abzustellen.“*

#### **Zwangsvollstreckung**

- 365** Bei der Wertfestsetzung für die Anwaltsgebühren ist von § 25 Abs. 1 Nr. 3 RVG auszugehen. Vertritt ein Rechtsanwalt den Gläubiger im Zwangsvollstreckungsverfahren, so bestimmt sich der Gegenstandswert nach dem Wert, den die zu erwirkende Handlung, Duldung oder Unterlassung für den Gläubiger hat, § 25 Abs. 1 Nr. 3 RVG.

Bei einem Streit darüber, ob die in einem gerichtlichen Vergleich titulierte Unterlassungspflicht verletzt wurde, ist der Gebührenstreitwert nicht nach der Höhe des beantragten Ordnungsgeldes, sondern nach dem Wert des Erzwingungsinteresses festzusetzen, wobei als Richtschnur der Wert für das Hauptsacheverfahren zugrunde zu legen ist (LAG Köln v. 8. 2. 2010, 9 TaBV 76/09, das in dem vorliegenden Fall auch von einem Abschlag für den Vollstreckungsantrag abgesehen hat; ebenso LAG Hamm v. 3. 7. 2008, 10 Ta 355/08; LAG Berlin-Brandenburg v. 6. 1. 2004, 17 Ta (Kost) 6148/03; LAG Schleswig-Holstein v. 22. 3. 2001, 5 Ta 148/00, EzA-SD 2001, Nr. 20, 12).

## 4. Teil. Arbeitsrechtliche Probleme in der Rechtsschutzversicherung

### A. Empfehlenswerte Hinweise an den Mandanten

Der Mandant geht bei Bestehen einer Rechtsschutzversicherung mangels **366** anderer anwaltlicher Unterrichtung davon aus, dass die Versicherung alle Kosten der anwaltlichen Tätigkeit übernimmt (Amtsgericht Essen-Steele v. 22. 6. 2005, 8 C 89/05, rkr.) Bezieht sich der Mandant auf eine Rechtsschutzversicherung, empfiehlt es sich daher, ihn auf die Kostenfolgen unterschiedlicher Auftragsarten hinzuweisen, auf mögliche Risikoausschlüsse und auf die Voraussetzungen der Deckungspflicht, gekennzeichnet insbesondere durch die Begriffe Versicherungsfall und schonender Kosteneinsatz. Dabei ist auf die in der Regel Unverbindlichkeit der Auskunft hinzuweisen, da die Versicherungen unterschiedliche Allgemeine Rechtsschutzbedingungen anwenden (siehe die Darstellung von *Harbauer*, 7. Aufl., ARB 75 S. 101 und Pabst, AnwBl. 2007, 136 f. zur Haftung des Rechtsanwalts), weshalb insbesondere im Bereich des Risikoausschlusses und der Folgen der Deckungsverweigerung unterschiedliche Regelungen bestehen (deshalb wird hier auf die Nennung von §§ der ARB verzichtet). Zwar können die nachfolgenden Ausführungen grundsätzlich Geltung beanspruchen, dennoch empfiehlt es sich, den Mandanten nicht nur die erfolgte Belehrung sondern auch die Unabhängigkeit des dem Anwalt erteilten Auftrages von einer etwaigen Deckungszusage bestätigen zu lassen (vgl. u. H. Rdnr. 387).



## B. Risikoausschlüsse

### 1. Allgemeiner Deckungsumfang bei Einschluss des "Arbeitsrechts"

- 367 Gedeckt ist die gerichtliche Interessenwahrnehmung aus Arbeitsverhältnissen in Deutschland, der Europäischen Gemeinschaft und unter Umständen in den so genannten Anliegerstaaten. Gerichtlich meint in erster Linie vor den Arbeitsgerichten, soweit es hierfür gesonderte Gerichtsbarkeiten gibt, vor den Sozialgerichten für Arbeitnehmer (nicht für Arbeitgeber, LG Köln VersR 1981, 150), und die außergerichtliche in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, nötigenfalls auch vor den Verwaltungsgerichten (s. u. B. 6).

### 2. Kollektives Arbeitsrecht

- 368 Dieses Risiko ist im Grundsatz nicht versichert. Streiten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ob dem Arbeitnehmer Ansprüche zustehen, die in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen begründet sind, handelt es sich jedoch um individualrechtliche Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen. Der Streit zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft, z. B. wegen koalitionsrechtlicher Streitigkeiten wie Streik und Aussperrung oder tarifvertraglich begründeten Institutionen, wie insbesondere die Zusatzversorgungskasse, fällt ohne besondere Vereinbarung nicht unter das versicherte Risiko (OLG Düsseldorf v. 28. 6. 1988, ZfSch 1988, 285–286; OLG Celle v. 19. 6. 1987, ZfSch 1987, 304–305).

Ebenfalls nicht versichert sind betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Beschlussverfahren), es sei denn, der Streit betrifft die Zustimmung des Betriebsrates zu personellen Einzelmaßnahmen (Harbauer, § 24 ARB 75 Rdnr. 36 und § 3 Rdnr. 8 zu § 3 ARB 94/2000).

### 3. Patent- und Urheberrecht / Arbeitnehmererfindungsgesetz.

- 369 Ausgeschlossen sind patent- und urheberrechtliche Streitigkeiten, eingeschlossen sind solche auf der Grundlage des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

### 4. Arbeitnehmer gegen Arbeitnehmer

- 370 Der Streit unter Arbeitskollegen aus Vorfällen, die im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit entstehen, gehört zwar vor die Arbeitsgerichte, ist aber keine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis. Er unterliegt deshalb nicht dem Arbeitsrechtsschutz aus § 26 Abs. 3 i. V. m. § 2b ARB (LG Karlsruhe v. 15. 12. 1989, ZfSch 1990, 234–235 = RuS 1990 308–309 zu § 26 Abs. 3 lit. c ARB 75).