



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

Stellungnahme Nr. 20/2013 Oktober 2013

Bundeseinheitlicher Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht

RA Dr. Ulrich Tschöpe, Gütersloh, Vorsitzender
RA Marc André Gimmy, Düsseldorf, Berichterstatter
RA Dr. Ulrich Boudon, Köln
RA Dr. Hermann Heinrich Haas, Hamburg
RA Dr. Georg Jaeger, Mannheim
RAin Angela Leschnig, Würzburg
RAin Dr. Anja Mengel, LL.M., Berlin
RA Igor Münter, Leipzig
RA Dr. Peter Rambach, Freiburg
RA Dr. Stefan Sasse, Magdeburg
RA Ralph Stichler, Kaiserslautern
RA Dr. Thomas Weckbach, Augsburg
RAin Dr. Gerlind Wisskirchen, Köln

und

Mitglieder des Ausschusses Rechtsanwaltsvergütung

RAin und Notarin Dagmar Beck-Bever, Hildesheim, Vorsitzende
RA Dr. Wulf Albach, Darmstadt
RAuN Joachim Bensmann, Osnabrück
RA Roland Gross, Duisburg
RA Dirk Hinne, Dortmund
RAin Gabriele Loewenfeld, München
RA Herbert P. Schons, Duisburg
RA Dr. Markus Sickenberger, Heilbronn
RAuN Joachim Teubel, Hamm

RAin Julia von Seltmann, BRAK
RAin Christina Hofmann, BRAK

Bundesrechtsanwaltskammer

The German Federal Bar
Barreau Fédéral Allemand
www.brak.de

Büro Berlin – Hans Litten Haus

Littenstraße 9
10179 Berlin
Deutschland
Tel. +49.30.28 49 39 - 0
Fax +49.30.28 49 39 - 11
Mail zentrale@brak.de

Büro Brüssel

Avenue des Nerviens 85/9
1040 Brüssel
Belgien
Tel. +32.2.743 86 46
Fax +32.2.743 86 56
Mail brak.bxl@brak.eu

Verteiler: Bundesministerium der Justiz
Bundesministerium des Innern
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Landesjustizminister / Justizsenatoren der Länder
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages
Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie des Deutschen Bundestages
Fraktionen der im Bundestag vertretenen Parteien
Bundesrat
DGB-Bundesvorstand
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes
Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.
Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit
Deutscher Richterbund
Bundesverband der Freien Berufe
Deutscher Steuerberaterverband
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Rechtsanwaltskammern
Bundesnotarkammer
Bundessteuerberaterkammer
Wirtschaftsprüferkammer
Deutscher Notarverein
Deutscher Anwaltverein
Bundesarbeitsgericht
Landesarbeitsgerichte
ver.di Bundesverwaltung
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)
Zeitschrift Recht der Arbeit (RdA)
Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)
Redaktion Anwaltsblatt
Redaktion der Neuen Juristischen Wochenschrift (NJW)
Redaktion Juristenzeitung (JZ)
Redaktion Monatszeitschrift für Deutsches Recht (MDR)
Verlag für Rechts- und Anwaltspraxis (ZAP)
Computer und Recht
Handelsblatt
Süddeutsche Zeitung
Financial Times

Die Bundesrechtsanwaltskammer ist die Dachorganisation der anwaltlichen Selbstverwaltung. Sie vertritt die Interessen der 28 Rechtsanwaltskammern und damit der gesamten Anwaltschaft der Bundesrepublik Deutschland mit etwa 161.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gegenüber Behörden, Gerichten und Organisationen – auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Vorbemerkung

Die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte haben auf Ihrer 75. Konferenz der Landesarbeitsgerichte vom 5. - 7. Mai 2013 einen einheitlichen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit verabschiedet, welcher durch eine dafür eingesetzte Streitwertkommission erarbeitet wurde. Ziel sei es, die doch sehr unterschiedliche Streitwertrechtsprechung zumindest ein wenig zu vereinheitlichen. Dem Katalog selbst ist, anders als etwa dem Streitwertkatalog der Sozialgerichtsbarkeit (Buchstabe A. Nr. 4 des Streitwertkataloges für die Sozialgerichtsbarkeit, 4. Aufl. 2012) gerade nicht zu entnehmen, dass es sich lediglich um eine Empfehlung handelt. Vielmehr erweckt die Überschrift den Eindruck der Verbindlichkeit. Die Bundesrechtsanwaltskammer hegt gegen ein solches Vorgehen grundsätzliche Bedenken aus rechtsstaatlichen Gründen. So besteht allein durch die faktische Wirkung die Gefahr der unangemessenen Beeinflussung nachgeordneter oder derjenigen Richter, die an der Erstellung des Katalogs nicht beteiligt wurden. Für diese Annahme sprechen bereits erste Entscheidungen der Arbeitsgerichte: So führt das LAG Nürnberg in seinem Beschluss vom 21. Juni 2013 (Az. 7 Ta 41/13) in seinem amtlichen Leitsatz aus, dass der Streitwertkatalog zwar nicht bindend sei, aber im Interesse an einer möglichst einheitlichen Streitwertgestaltung regelmäßig angewendet werden sollte. Das ArbG Magdeburg beruft sich ohne weitere Erläuterungen direkt auf den Streitwertkatalog (Urteil vom 15. Juli 2013 – Az. 3 Ca 713/13 HBS).

Eine Legitimation zum Erlass eines bundeseinheitlichen Streitwertkatalogs ergibt sich weder aus dem Verweis auf die „Düsseldorfer Tabelle“, die der Vereinheitlichung von Unterhaltssätzen dient, noch aus der Existenz der Streitwertkataloge im Verwaltungsrecht, Sozialrecht und der Finanzgerichtsbarkeit. Würde man der Streitwertkommission die von ihr in Anspruch genommene Befugnis zuerkennen, könnte mit gleichem „Recht“ auch die im Arbeitsrecht tätige Anwaltschaft einen Streitwertkatalog verfassen und zum gefälligen Gebrauch den Arbeitsgerichten zukommen lassen – was von den Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte sicher kaum begrüßt werden dürfte.

Die Bundesrechtsanwaltskammer bedauert insbesondere, dass in der Streitwertkommission lediglich Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit mitwirken, nicht aber Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Allein die Übersendung eines bereits fertig gestellten Katalogs an die Anwaltschaft mit der Bitte um Verbreitung im Zuständigkeitsbereich wird der wichtigen Rolle der Anwaltschaft auch gerade in der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht gerecht. Es wäre wünschenswert, auch Vertreter der Anwaltschaft in die Kommission einzubinden, um den Streitwertkatalog fortzuschreiben. Ein derart zustande gekommener Streitwertkatalog lässt die Interessen und die Auffassung derjenigen Berufsgruppe außer Acht, die letztlich von dem Katalog im Wesentlichen auch in ihrer wirtschaftlichen Existenz betroffen ist, wobei die Kommission bei den Wertfestsetzungen den Arbeitsaufwand und die Bedeutung der Angelegenheit teilweise verkannt hat.

Darüber hinaus hat die Erfahrung der Verwaltungsgerichte gezeigt, dass ein um Herstellung der Einheitlichkeit bemühter Streitwertkatalog keineswegs alle Differenzen bezüglich der Streitwerte löst. Vielmehr sind Streitigkeiten darüber entstanden, ob und wie der Streitwertkatalog anzuwenden sei (vgl. Lappe, in: NJW 1995, 1191, 1994).

1. Zu einzelnen Regelungen des Streitwertkatalogs

1.1 Ziffer 2.2: mehrere Abmahnungen

Es erscheint nicht einleuchtend, eine Abmahnung mit einer Monatsvergütung, mehrere Abmahnungen jedoch nur noch mit einem Drittel einer Monatsvergütung zu bewerten. Jede Abmahnung bedarf der gleichen sorgfältigen Überprüfung und hat die gleiche Auswirkung auf die Berechtigung des Arbeitgebers, später eine Kündigung auszusprechen. Insbesondere in den Fällen, in denen die Vorwürfe in den Abmahnungen unterschiedlicher Art sind, muss eine Auseinandersetzung mit diesen jeweils in gleich ausführlicher Weise erfolgen. Auch die Deckelung auf maximal drei Monatsvergütungen ist nicht hinnehmbar, müsste doch der Rechtsanwalt ab der achten Abmahnung umsonst arbeiten, unabhängig davon, dass noch nicht einmal seitens der Streitwertkommission erklärt wird, in welchen zeitlichen Abständen die Abmahnungen liegen sollten.

1.2 Ziffer 3: Abrechnung

Warum die reine Abrechnung im Vergleich zu sonstigen Arbeitspapieren (Ziffer 7) nur mit der Hälfte bewertet werden soll, erschließt sich nicht. Immerhin kann die Abrechnung bestimmte Fragen auch streitlos stellen.

1.3 Ziffer 4.2

Eine Änderungskündigung ohne Vergütungsänderung ist mit lediglich einer Monatsvergütung nicht ausreichend bemessen. Insbesondere kann allein die Frage, ob eine Vergütungsänderung vorliegt, keinen Unterschied in der Streitwertbemessung ausmachen, denn eine Vergütungsänderung ist lediglich ein Aspekt, andere Aspekte sind mindestens genauso wichtig, so z. B. die Änderung der Hierarchie, die Zumutbarkeit der neuen Tätigkeit, die Entsprechung der neuen Tätigkeit zur Ausbildung und Berufserfahrung, die Person des/der Vorgesetzten, die räumliche Veränderung, die Dauer einer geänderten Tätigkeit usw. Im Ergebnis sollte es bei der Regelung in Ziffer 4.1 verbleiben, ohne eine Differenzierung dahingehend, ob eine Vergütungsänderung erfolgt. Der Arbeitsaufwand sowohl des Anwalts als auch des Richters ändert sich insoweit ohnehin nicht.

1.4 Ziffer 5: Altersteilzeitbegehren

Die Beschränkung des Streitwertes auf die Vergütung für ein Vierteljahr ist nicht angemessen. Bei einem Altersteilzeitbegehren geht es nicht allein um die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis wirksam beendet worden ist oder nicht.

1.5 Ziffer 6: Annahmeverzug

Dem für den Annahmeverzug gefundenen Ergebnis ist vom Grundsatz her zuzustimmen, jedoch müsste Berücksichtigung finden, dass eine wirtschaftliche Identität nur im Rahmen einer tatsächlichen finanziellen Identität angenommen werden kann. Sollten mithin in den ersten drei Monaten nach dem Beendigungszeitpunkt zusätzliche Zahlungen unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges geltend gemacht werden müssen, müsste dieser Betrag hinzugesetzt werden.

1.6 Ziffer 7.2: Arbeitspapiere

Der Nachweis nach dem Nachweisgesetz verlangt zumindest das Abprüfen der dort genannten Punkte. Aus diesem Grund kann hier nicht der gleiche Streitwert wie bei einer reinen Bescheinigung

gemäß Ziffer 7.1 in Ansatz genommen werden. Der Aufwand gebietet es, zumindest 50 % einer Monatsvergütung in Ansatz zu bringen.

1.7 Ziffer 8.2: Arbeitszeitreduzierung ohne wirtschaftliche Messbarkeit

Eine Differenzierung dahingehend, ob eine Vergütungsänderung stattfindet, sollte unterbleiben (vgl. Ausführungen zu Ziffer 4.2).

1.8 Ziffer 9: Auflösungsantrag

Ein Auflösungsantrag erfordert eine umfassende Darlegung der Auflösungsgründe. Es handelt sich um ein Aliud zur streitigen Beendigung durch Kündigung. Daher wäre hier ein gesonderter Streitwert angemessen.

1.9 Ziffer 10: Auskunft/Rechnungslegung

Hier ist von der Streitwertkommission offenbar eine Stufenklage angedacht, für die es nach Ansicht der Bundesrechtsanwaltskammer nicht vertretbar erscheint, für die erste Stufe lediglich einen Betrag in Höhe von 10 % bis 50 % der zu erwartenden Vergütung anzusetzen. In der Regel kommt es nach erteilter Auskunft und der Erörterung von deren Richtigkeit zu einem Vergleichsabschluss, so dass eher zu überlegen wäre, für Ziffer 10.1 80 % und für die Ziffern 10.2 und 10.3 jeweils 10 % in Ansatz zu bringen.

1.10 Ziffer 12: Betriebsübergang

Nach der Rechtsprechung einiger LAGe ist im Gegensatz zur Streitwerttabelle der Kommission der Antrag auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses selbständig neben dem Kündigungsschutzantrag mit einem weiteren Vierteljahresverdienst zu bewerten. Aus dem Streitwertkatalog geht nicht klar hervor, ob die Einbeziehung des neuen Arbeitgebers in Form eines Fortbestandsantrages oder eines Weiterbeschäftigungsantrages erfolgt.

1.11 Ziffer 13

Problematisch sind hier die so genannten „kalten Kündigungen“, wenn also keine Kündigung ausgesprochen und lediglich behauptet wird, der Arbeitnehmer sei nicht mehr in der Lage, die Arbeitsleistung zu erbringen. Die Sachverhalte sind hier in der Regel sehr kompliziert. Wenn in diesem Zusammenhang auf Beschäftigung geklagt wird, ist die Bewertung mit einem Monatsgehalt zu gering. Hier könnte ggf. eine Staffelung nach Zeiträumen erfolgen, beispielsweise ein Monatsgehalt für ein Vierteljahr der ausbleibenden Beschäftigung. Die Rechtsprechung einzelner LAGe hat in der Vergangenheit bereits Streitwerte von bis zu drei Monatsgehältern angenommen und der Komplexität des Beschäftigungsanspruches Rechnung getragen.

1.12 Ziffer 14

Die Beschränkung des Streitwertes auf maximal zwei Monatsgehälter ist nicht sachgerecht. Hier hätte es einer offeneren Regelung von schwierigen Fällen bedurft. Auch einzelne LAGe haben in der Vergangenheit bereits höhere Streitwerte festgesetzt.

1.13 Ziffer 15: Einstellungsanspruch/Wiedereinstellungsanspruch

Die Festlegung des Streitwertes mit der Vergütung für ein Vierteljahr ist auch hier nicht angemessen. Bei einem Einstellungs- bzw. Wiedereinstellungsanspruch geht es um die zukünftige Aufnahme bzw. Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses, was wesentlich höhere Anforderungen auch an die Darlegungslast stellt, als die streitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die Vergütung für ein Vierteljahr ist kein allgemeiner Auffangstreitwert im Arbeitsrecht. Vielmehr sollte hier die 36-fache Vergütung zugrunde gelegt werden.

1.14 Ziffer 17: Feststellungsantrag (Schleppnetzantrag)

Auch dem allgemeinen Feststellungsantrag kommt regelmäßig ein gesonderter Wert zu. Es entspricht der allgemeinen Praxis, einen derartigen Antrag zu stellen. Nur so lassen sich beispielsweise Schriftsatzkündigungen wirksam angreifen. Der Rechtsanwalt ist gehalten, den sichersten Weg zu gehen. Hierzu gehört insbesondere auch der allgemeine Feststellungsantrag. Diesem wird daher von vielen Arbeitsgerichten mit gutem Grund ein eigener Streitwert in Höhe eines Bruttomonatsgehalts beigemessen. Dabei sollte es auch verbleiben.

1.15 Ziffer 18.1: Kündigung

Hier bleibt unklar, welche Erhöhung gelten soll, wenn Sonderkündigungsrechtsschutz geltend gemacht wird.

1.16 Ziffer 19.1: Mehrere Kündigungen

Es sollte eine Ausnahme für die Fälle gemacht werden, in denen der Arbeitgeber zunächst eine außerordentliche Kündigung ausspricht, diese mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen wird und sodann eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wird, die dann mit einer weiteren Klage angegriffen wird. Hier sollten beide Verfahren getrennt bewertet werden.

1.17 Ziffern 19.2 und 19.3: Folgekündigungen

Bei Folgekündigungen sollte nicht lediglich auf den Beendigungszeitpunkt, sondern auch auf die Begründung abgestellt werden. Handelt es sich um eine hinsichtlich der Begründung „andere“ Kündigung, muss diese neu bewertet werden. Für eine Quotelung ist kein Grund ersichtlich. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Kündigungen in unterschiedlichen Verfahren geltend gemacht werden und/oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten ausgesprochen wurden. Hier erfordert jede Kündigung eine vollständig isolierte Betrachtung und Argumentation, so dass die Parallelität sich lediglich als Zufall darstellt und keine Auswirkung auf die Arbeitsbelastung des Rechtsanwalts und des Gerichts hat.

1.18 Ziffer 24: Zeugnis

Bei inhaltlicher Festlegung auf einen Zeugnistext bzw. einzelne Zeugnisformulierungen sollte mit Blick auf das Regelungsinteresse beim Arbeitnehmer, das Erledigungsinteresse beim Arbeitgeber und den besonderen Arbeitsaufwand auf Anwaltsseite eine Bewertung auch mit mehr als einem Monatsgehalt im Einzelfall ausdrücklich für zulässig erklärt werden.

Wieso das Zwischenzeugnis aufgrund seiner Bindungswirkung anders beurteilt werden soll als das Endzeugnis ist nicht einsichtig. Das Interesse des Arbeitnehmers und der Arbeitsaufwand auf Anwaltsseite sind hier in der Regel identisch zum Endzeugnis.

Bei gleichzeitiger Geltendmachung eines Zwischen- und eines Endzeugnisses entsteht auch entsprechende Mehrarbeit. Es ist insoweit allenfalls vertretbar, hier einen Streitwert in Höhe von mindestens 1,5 Monatsgehältern anzusetzen.

1.19 Ziffer 25: Vergleichs(mehr)wert

Die vorgeschlagenen Regelungen zum Vergleichsmehrwert greifen zu kurz. Beide Parteien haben in der Regel ein erhebliches Interesse an einer einvernehmlichen Beendigung des Rechtsstreits. Gleichzeitig werden hier Regelungen mit erheblichen wirtschaftlichen Folgen getroffen. Der Arbeitsaufwand in der Anwaltschaft zur Vorbereitung und zum Abschluss sowie bei der Formulierung eines Vergleichs ist enorm. Darüber hinaus steigt mit dem Abschluss eines Vergleichs das Haftungsrisiko eines Rechtsanwalts exponentiell an. Insbesondere ergeben sich hier besondere Haftungsmomente, wenn ein Vergleich kurzfristig im Termin abgeschlossen wird. Insoweit erscheint es angemessen, die Streitwerte bei Regelungen in einem Vergleich insgesamt über die bisherigen Aspekte im vorgesehenen Streitwertkatalog hinaus weiter zu fassen.

2. Beschlussverfahren

Das Beschlussverfahren ist, insbesondere wenn es um betriebliche Maßnahmen wie Massenentlassungen o. ä. geht, aber auch in vielen anderen Fällen, für den Arbeitgeber mit erheblichen wirtschaftlichen und finanziellen Risiken verbunden. Dies korrespondiert mit entsprechend hohen Haftungsrisiken bei der Anwaltschaft. Die im Streitwertkatalog häufig anzutreffende Festlegung auf den Hilfwert gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG ist daher nicht angemessen. Vielmehr ist nicht nur der wirtschaftlichen Bedeutung, sondern auch dem Haftungsrisiko und dem Arbeitsaufwand des Rechtsanwalts ausreichend Rechnung zu tragen. Es erscheint daher durchgängig nicht angemessen, wie in nahezu allen Ziffern des Abschnittes B geschehen, auf den Hilfwert abzustellen.

2.1 Ziffer 1: Betriebsänderung/Personalabbau

Bei der Realisierung den Höchstwert nach § 23 Abs. 3 RVG anzusetzen, erscheint abwegig. Es muss vielmehr auf die Bedeutung der Angelegenheit und den Umfang der bevorstehenden Betriebsänderung abgestellt werden.

Gleiches gilt beim Unterlassungsantrag zur Durchführung einer Betriebsänderung. Wieso hier je nach Umfang der betroffenen Mitarbeiter eine Abwertung auf 10 % für jeden Arbeitnehmer ab dem 51. erfolgen soll, ist nicht nachvollziehbar. Wenn hier eine Staffelung vorgenommen werden soll, müsste dies in wesentlich größeren Schritten erfolgen und sich auch an der Einsparungssumme orientieren.

2.2 Ziffer 2: Betriebsratswahl

Die unterschiedlichen Bemessungen bei der Wertfestsetzung danach, ob es sich um eine Wahlvorstandsbestellung, um eine Wahlanfechtung oder um einen Abbruch der Wahl während des Wahlverfahrens handelt, ist nicht nachvollziehbar. Die Errichtung eines Betriebsrates und somit das Wahlverfahren mit Bestellung des Wahlvorstandes an sich, hat mindestens die identische Bedeutung, wie die Anfechtung einer Wahl. Gleiches gilt für Maßnahmen innerhalb des Wahlverfahrens. Gerade hier hätte die Gelegenheit genutzt werden können, die äußerst uneinheitliche Rechtsprechung zu vereinfachen. Jedoch werden weiterhin nicht nachvollziehbare Unterscheidungen getroffen.

2.3 Ziffer 3: Betriebsvereinbarung

Bei Betriebsvereinbarungen sollte generell auf die wirtschaftlichen und sonstigen Interessen der Parteien abgestellt werden. Der Hilfwert ist hier kein Beurteilungsmaßstab, auch nicht unter Berücksichtigung von denkbaren Erhöhungen.

2.4 Ziffer 4: Einsetzung der Einigungsstelle

Der Streit um die offensichtliche Unzuständigkeit birgt eine Vielzahl tiefer rechtlicher Probleme. Hier sollte ausgehend vom Hilfwert ebenfalls die Bedeutung der Angelegenheit bzw. die Anzahl der hiervon betroffenen Mitarbeiter mit in die Betrachtung einbezogen werden. Das wirtschaftliche Interesse der Beteiligten ist in der Regel ein Vielfaches des Hilfwertes. Die Anwaltschaft hat nicht die Möglichkeit, ihre Haftung auf den Streitwert bzw. auf den Hilfwert zu beschränken. Die Haftung richtet sich vielmehr nach dem wirtschaftlichen Interesse der jeweiligen Partei, weshalb auch der Streitwert sich hieran orientieren sollte.

2.5 Ziffer 5: Anfechtung des Einigungsstellenspruchs

Hier ist ebenfalls – wie beim Streit um das Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung – die Bedeutung der Angelegenheit daran zu messen, wie viele Arbeitnehmer von der betreffenden Regelungsthematik betroffen sind.

Bei der Anfechtung des Spruchs über den Sozialplan lässt sich auch nicht erkennen, wieso hier Wertungsunterschiede danach gemacht werden sollten, ob der Betriebsrat oder der Arbeitgeber das Anfechtungsverfahren betreibt. In beiden Fällen kann nur der Unterschied im Dotierungsrahmen maßgeblich sein.

2.6 Ziffer 8.1: Freistellung eines Betriebsratsmitglieds

Bei einer Freistellung von der Arbeitspflicht im Einzelfall ist die aufzuwendende Arbeitsvergütung dem Arbeitsaufwand der Parteivertreter in keiner Weise angemessen. Oft geht es um Freistellungszeiten von Stunden oder wenigen Tagen. Der Streitwert würde sich demnach auf möglicherweise wenige Euro bis wenige hundert Euro beschränken. Dies ist weder den Interessen der Parteien noch dem Aufwand angemessen.

2.7 Ziffer 8.2: Zusätzliche Freistellung

Bei der Frage der Freistellung eines zusätzlichen Betriebsratsmitglieds nicht nur für einzelne Aufgaben, sondern allgemein, stehen für den Arbeitgeber erhebliche wirtschaftliche Interessen im Vordergrund, die sich nicht mit dem doppelten Hilfwert abgelten lassen. Hier sollte die Vergütung für die Zeit der Freistellung bis zum Ende der Wahlperiode zzgl. Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung als Wert zum Ansatz kommen.

2.8 Ziffer 9: Informations- und Beratungsansprüche

Auch hier ist die Bedeutung des Streits daran zu messen, wie viele Arbeitnehmer des Betriebs letztlich hiervon betroffen sind. Außerdem sind Informations- und Beratungsansprüche des Betriebsrates besonders schwierig zu regeln und erfordern einen umfangreichen Vortrag. Der Hilfwert ist hier nicht angemessen.

2.9 Ziffer 10: Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Eine Herabsetzung des Wertes ist – gemessen an der Bedeutung des Streitgegenstandes – nicht vertretbar, denn steht die Mitbestimmung in Streit, ist das stärkste Recht der Betriebsverfassung betroffen.

2.10 Ziffer 11: Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Da es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit handelt, ist auch hier das wirtschaftliche Interesse beider Parteien sowie der Belegschaft bei der Bemessung des Gegenstandswertes zugrunde zu legen.

2.11 Ziffer 13: Personelle Einzelmaßnahmen nach den §§ 99 ff. BetrVG

Hier fällt grundsätzlich auf, dass man vom Einkommen des Arbeitnehmers abstrahiert und sich am Hilfwert orientiert, wobei gegen die Orientierung an § 42 Abs. 3 GKG als Ausgangswert nicht viel spricht.

Der in Ziffer 13.3 vorgeschlagene Abschlag von 25 % ist nicht einleuchtend. Die Begründung einer nur beschränkten Rechtskraftwirkung ist nicht überzeugend, zumal der Arbeitgeber z.B. im Rahmen des Beschlussverfahrens auch einstweiligen Verfügungsverfahren mit einschneidenden Vollstreckungsmaßnahmen und Verständnismaßnahmen des Betriebsrates ausgesetzt ist. Dies ist wesentlich gravierender, als wenn es allein um eine Entscheidung im Urteilsverfahren zu Gunsten des fraglichen Arbeitnehmers geht. Letzterer kann nur den Betrag vollstrecken, während der Betriebsrat beispielsweise darüber hinaus auch Ordnungsgelder vollstrecken kann.

Bei Ziffer 13.5 lediglich 50 % des Wertes nach § 99 Abs. 4 BetrVG anzusetzen, ist auch nicht sachgerecht. In der Regel wird eine endgültige Regelung in Verfahren nach § 100 BetrVG erreicht, zumindest ergibt sich hier exakt der gleiche oder sogar noch ein wesentlich höherer Aufwand, als bei einem regulären Verfahren nach § 99 BetrVG.

Bei einer Vielzahl gleichartiger Verfahren wird empfohlen, ab dem 51. parallel gelagerten Fall lediglich 10 % des Ausgangswerts und bereits ab dem 2. Fall lediglich 25 % des Ausgangswerts in Ansatz zu bringen (Ziffer 13.7). Dies verkennt die Bedeutung derart umfangreicher Verfahren und lässt in nicht nachvollziehbarer Weise die wirtschaftliche Bedeutung für das Unternehmen außer Betracht.

2.12 Ziffer 15: Unterlassungsanspruch

Hier will man den Wert des streitigen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts als Maßstab für die Festsetzung heranziehen, ohne jedoch darzulegen, wie sich dieser bemessen soll.

2.13 Ziffer 16: Zuständigkeitsstreitigkeiten/Kompetenzabgrenzung

Auch hier ist der Hilfwert kein angemessener Anknüpfungspunkt. Gerade bei der Abgrenzung der Zuständigkeit verschiedener Betriebsratsgremien ergeben sich für den Arbeitgeber erhebliche finanzielle Risiken, die zu Haftungsrisiken von anwaltlichen Verfahrensbevollmächtigten werden. Auch der Arbeitsaufwand bei solchen Verfahren ist enorm.

3. Zusammenfassung

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Streitwertkommission vielfach aus anwaltlicher Sicht erforderliche Anpassungen außer Acht gelassen hat. Bei der Festsetzung der Streitwerte wurden Aspekte wie der Arbeitsaufwand oder das Haftungsrisiko für Anwälte nicht ausreichend berücksichtigt. Mit einer Beteiligung der Anwaltschaft bei der Erstellung des Streitwertkataloges hätten diese Defizite vermieden werden können. Im Bereich der Beschlussverfahren hat sich die Kommission allzu oft auf den Hilfswert oder angepasste Hilfswerte berufen. Die wirtschaftliche Bedeutung der Verfahren für die Parteien, die Frage, wie viele Arbeitnehmer von einer Maßnahme betroffen sind oder die Frage, wie schwer die vermeintliche Rechtsverletzung wiegt, werden dabei jedoch nur unzureichend berücksichtigt. Hier hätten offener gestaltete Regelungen oder konkrete Anhaltspunkte, nach denen der Streitwert festgesetzt werden kann, mehr genützt.

Die Bundesrechtsanwaltskammer möchte sich in der Sache selbst neben aller Kritik gleichwohl auch konstruktiv beteiligen und erachtet es als dringend erforderlich, dass mindestens zwei ständige Vertreter aus der Anwaltschaft an der Arbeit der Streitwertkommission beteiligt werden. Der bisher ohne Beteiligung der Anwaltschaft zustande gekommene Katalog lässt die Interessen und die Auffassung derjenigen Berufsgruppe außer Acht, die letztlich von dem Katalog im Wesentlichen auch in ihrer wirtschaftlichen Existenz betroffen ist.

* * *