

Die Wertfestsetzung im arbeitsgerichtlichen Verfahren

Eine Gegenüberstellung der Vorschläge der
Streitwertkommission im "Streitwertkatalog"
(vgl. Bader/Jörchel NZA 2013, 809 ff.) und
der Rechtsprechung des LAG Baden-
Württemberg

Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
Hans-Jürgen Augenschein

Erläuterung der Darstellung

Vorschläge der
Streitwertkommission

grün: Zustimmung

rot: Ablehnung

blau: neutral

Rechtsprechung des
Landesarbeitsgerichts
Baden-Württemberg

Anmerkungen

A.1. Abfindung

Eine (in der Regel vertraglich vereinbarte) Abfindung ist nicht streitwerterhöhend

- gilt nur für Abfindungen im Sinne der §§ 9, 10 KSchG, die im Rahmen eines Streits um die Wirksamkeit eines Beendigungsaktes festgesetzt/ vereinbart werden
- Für Abfindungen außerhalb des § 9 KSchG ist die Wirksamkeit der Kündigung oder des sonstigen Beendigungsaktes gerade Voraussetzung
 - Gegenstand ist also nicht ein Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Die nicht analogiefähige Ausnahmevorschrift des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.) ist also nicht einschlägig

14. Mai 2012 – 5 Ta 52/12 –

A.2. Abmahnung

2.1. Eine/erste Abmahnung:

Ein Monatsverdienst, unabhängig von der Anzahl und der Art der Vorwürfe

2.2. Jede weitere Abmahnung:

1/3 einer Bruttomonatsvergütung, unabhängig davon, ob im selben oder in einem anderen Verfahren geltend gemacht.

- Im Einzelfall, zum Beispiel bei völliger Gleichartigkeit der Vorwürfe, weitere Abweichung nach unten möglich
- Im Hinblick auf § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.) höchstens 3 Monatsverdienste

- Orientierung am Monatsgehalt ohne starre Anbindung
- Keine regelmäßige Absenkung, weil jede Abmahnung grundsätzlich geeignet ist, die Bestandsgefährdung erheblich zu erhöhen
- Keine Analogiefähigkeit der Ausnahmegvorschrift des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.) für andere als Bestandsschutzstreitigkeiten

4. August 2010 - 5 Ta 141/10 -

26. August 2013 - 5 Ta 94/13 -

A.3. Abrechnung

Reine Abrechnung, ggf. auch kumulativ
mit einer Vergütungsklage:

5 % der Vergütung für den geltend
gemachten Abrechnungszeitraum

- 150,00 € pro Abrechnung
28. April 2010 – 5 Ta 75/10 –
- Addition mit dem Wert des
Zahlungsantrags für den jeweiligen
Abrechnungszeitraum
15. Juli 2013 – 5 Ta 66/13 -

A.4. Änderungskündigung (bei Annahme unter Vorbehalt)

4.1. Mit Vergütungsänderung:
36-fache Monatsdifferenz, maximal drei
Monatsvergütungen

4.2. Ohne Vergütungsänderung:
In der Regel eine Monatsvergütung; bei
besonders schwerwiegenden
Belastungen für den Arbeitnehmer bis
zu maximal zwei Monatsvergütungen

Höchstgrenze Quartalsvergütung (§ 42
Abs. 2 Satz 1 n.F. in Verbindung mit §
48 Abs. 1 GKG und § 3 ZPO)

19. Oktober 2009 – 5 Ta 115/09 –
6. März 2012 – 5 Ta 255/11 -

Bezüglich 4.2. keine überzeugende Begrenzung des dem Arbeitsgericht
zustehenden Ermessensspielraums

A.5. Altersteilzeitbegehren

36-fache Monatsdifferenz,
maximal drei Monatsvergütungen

(siehe unter A.8.
Arbeitszeitreduzierung/-erhöhung)

A.6. Annahmeverzug

(ausschließlich vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses aufgrund des streitgegenständlichen Beendigungsakts abhängig)

Wirtschaftliche Identität mit dem Kündigungsschutzverfahren

- für die ersten drei Monate nach dem Beendigungszeitpunkt
- auch bei Geltendmachung in getrennten Verfahren

- Wirtschaftliche Teilidentität, keine Werteaddition, jeweils höherer Wert maßgeblich
17. November 2009 – 5 Ta 130/09 –
- Keine Begrenzung auf das dem Beendigungszeitpunkt folgende Quartal
11. August 2011 – 5 Ta 135/11 –
- Kein rechtsstreitübergreifender Einfluss (arg. §§ 39 f. GKG)

A.7. Arbeitspapiere

7.1. Reine Bescheinigungen (z.B. hinsichtlich

- sozialversicherungsrechtlicher Vorgänge
- Urlaub
- Lohnsteuer:

Pro Arbeitspapier 10 % einer Monatsvergütung

7.2. Nachweis nach dem NachwG: 10 % einer Monatsvergütung

Herausgabe Lohnsteuerkarte: 200,00 €
= ermessensfehlerfrei

4. August 2009 – 5 Ta 54/09 –

Niederschrift gemäß § 2 NachwG:
Orientierung am Monatsgehalt ohne starre Anbindung

18. Dezember 2009 – 5 Ta 131/09 –
(- 735,00 € <entsprach 1/3 einer Monatsvergütung>

- Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Klageerhebung bereits beendet
- Beschäftigungsdauer insgesamt nur 6 Monate).

A.8. Arbeitszeitreduzierung

8.1. Bei wirtschaftlicher Messbarkeit:
36-fache Monatsdifferenz, maximal drei
Monatsvergütungen

8.2. Ohne wirtschaftliche Messbarkeit:
Bewertung wie eine
Änderungskündigung ohne
Vergütungsänderung

- Orientierung am Monatsgehalt, ggf. Vervielfachung
- Keine Begrenzung auf die Quartalsvergütung, weil methodisch falsch

24. Juni 2009 – 5 Ta 10/09 –

(im Gegensatz zu befristeter
Arbeitszeiterhöhung <vgl. 27. Februar
2013 – 5 Ta 11/13 ->)

A.9. Auflösungsantrag

- Kein eigener Streitwert
- Dies gilt auch bei "Auflösungsvergleich"

Siehe unter "Abfindung"

A.10. Auskunft/Rechnungslegung und Zahlung für leistungsabhängige Vergütung (z.B. Provision oder Bonus)

10.1. Von 10 – 50 % der zu erwartenden Vergütung, je nach Bedeutung für den Arbeitnehmer im Einzelfall, orientiert am wirtschaftlichen Interesse zur Erlangung der begehrten Leistung

10.2. Eidesstattliche Versicherung: 10% der Vergütung

10.3. Zahlung: volle Vergütung

Bei Nebeneinander im Rahmen einer Stufenklage nur höchster Einzelwert (vgl. § 44 GKG)

31. Mai 2011- 5 Ta 11/11 -

A.11. Befristung

- Bewertung wie eine Kündigungsschutzklage
- Gleiches gilt für einen Streit über sonstige Beendigungstatbestände, z.B.
 - Anfechtung
 - Eigenkündigung
 - Aufhebungsvertrag

Direkte Anwendung des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.)

6. August 2010 – 5 Ta 110/10 -

A.12. Beschäftigungsanspruch

Eine Monatsvergütung

Orientierung am Monatsgehalt ohne
starre Anbindung

9. November 2009 – 5 Ta 123/09 –

A.13. Betriebsübergang

Kündigung des alten Arbeitgebers mit **unstreitigem** Betriebsübergang unter Einbeziehung des neuen Arbeitgebers in das Kündigungsschutzverfahren: drei Monatsvergütungen

12.2. Kündigung des alten Arbeitgebers mit **streitigem** Betriebsübergang und unter Einbeziehung des neuen Arbeitgebers in das Kündigungsschutzverfahren in Form **einer Feststellungsklage oder eines Weiterbeschäftigungsantrags**: vier Monatsvergütungen

- Bestandsschutz gegen alten und neuen Arbeitgeber: Quartalsverdienst
25. November 2002 – 3 Ta 135/02 –
- Nebst Weiterbeschäftigungsantrag:
ggf. vier Monatsvergütungen

Keine Differenzierung nach Zulässigkeits-/Begründetheitskriterien und/oder Arbeitsaufwand im Rahmen der Bewertung vermögensrechtlicher Streitigkeiten

A.14. Direktionsrecht - Versetzung

- In der Regel eine Monatsvergütung
- Bei besonders schwerwiegenden Belastungen für den Arbeitnehmer bis zu maximal zwei Monatsvergütungen
- Bewertungsmaßstab § 48 Abs. 1 GKG i.V.m. § 3 ZPO
- Orientierung am Monatsgehalt
- In der Regel eine Monatsvergütung; ggf. Vervielfachung, in der Regel jedoch nicht über drei Monatsvergütungen
- Keine Begrenzung auf die Quartalsvergütung, weil methodisch falsch

28. September 2009 – 5 Ta 87/09 –
26. Oktober 2012 – 5 Ta 166/12 –
24. Juli 2013 – 5 Ta 69/13 -

A.15. Einstellungsanspruch/ Wiedereinstellungsanspruch

Ohne vorausgegangene Kündigung,
Befristung oder auflösende Bedingung:
Drei Monatsvergütungen

- § 48 Abs. 1 GKG in Verbindung mit § 3 ZPO unter Berücksichtigung der sich aus § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.) ergebenden Wertungen
6. August 2010 – 5 Ta 110/10 -
- Keine Werteaddition, wenn hilfsweise neben einem Bestandsschutzantrag geltend gemacht
23. Juli 2013 – 5 Ta 74/13 -

A.16. Einstweilige Verfügung

17.1. Bei Vorwegnahme der
Hauptsache: 100 % des allgemeinen
Wertes

19. Mai 2011 – 5 Ta 87/11 -

17.2. Einstweilige Regelung: Je nach
Einzelfall Abschlag bis zu 50 % des
Hauptsachestreitwerts

A.17. Feststellungsantrag, allgemeiner (Schleppnetzantrag)

- Keine Bewertung, wenn kein konkreter Beendigungstatbestand im Raum steht
 - Wenn weitere konkrete Beendigungstatbestände im Raum stehen, erfolgt die Bewertung entsprechend A.19.2. und 19.3., und zwar ohne Deckelung
 - Bewertung gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.)
 - Keine Addition mit dem Wert eines punktuellen Bestandsschutzantrags wegen wirtschaftlicher Teilidentität
23. Oktober 2009 – 5 Ta 108/09 -

Eine Bewertung
– mit Null
– ohne Deckelung
ist dogmatisch nicht haltbar.

A.18. Kündigung (eine)

18.1. Bei Bestand des Arbeitsverhältnisses unter 6 Monaten:

- Grundsatz: Eine Monatsvergütung
- Ausnahmen:
 - Es wird ein Sonderkündigungsschutz geltend gemacht
 - Es sind konkrete Tatsachen erkennbar, die den Regelwert nach oben verändern würden
 - Es wird nur ein Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von unter einem Monat geltend gemacht.

- Quartalsverdienst, es sei denn, es wird nur ein kürzerer Fortbestandszeitraum geltend gemacht.
30. November 2009 – 5 Ta 145/09 –
- Die bisherige Beschäftigungsdauer ist grundsätzlich unerheblich, es kommt maßgeblich auf die zum Zeitpunkt der Klageerhebung geltend gemachte weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses an.
23. Juni 2010 – 5 Ta 111/10 –

Zu bewerten ist das wirtschaftliche Interesse des mit der Klage verfolgten Antrags. Dieses bestimmt sich in erster Linie nach dem Umfang des geltend gemachten Fortbestandes

A.18. Kündigung (eine)

18.2. Bei Bestand des
Arbeitsverhältnisses über 6 Monaten:
drei Monatsvergütungen, es sei denn,
es steht der Fortbestand unter drei
Monaten im Streit.

Es gilt das zu A.18.1. Ausgeführte.

A.19. Kündigungen (mehrere, unabhängig davon, ob sie in einem oder in verschiedenen Verfahren angegriffen werden)

19.1. Außerordentliche Kündigung, die hilfsweise als ordentliche erklärt wird:

- Maximal drei Monatsvergütungen, unabhängig davon, ob sie in einem oder in mehreren Schreiben erklärt werden
- Werden die Kündigungen in getrennten Verfahren angegriffen, erfolgt eine Quotelung der 3-fachen Monatsvergütung auf die einzelnen Verfahren

Für jede Kündigung ist der Wert nach § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.) zu ermitteln und festzusetzen, aber es erfolgt keine Zusammenrechnung wegen wirtschaftlicher Identität

23. Oktober 2009 – 5 Ta 108/09 -

A.19. Kündigungen (mehrere, unabhängig davon, ob sie in einem oder in verschiedenen Verfahren angegriffen werden)

19.2. Folgekündigungen ohne
Veränderung des
Beendigungszeitpunkts:

Es gilt das zu A.19.1. Ausgeführte.

- Keine Erhöhung
- Werden sie in getrennten Verfahren angegriffen, erfolgt eine Quotelung der 3-fachen Monatsvergütung auf die einzelnen Verfahren

A.19. Kündigungen (mehrere, unabhängig davon, ob sie in einem oder in verschiedenen Verfahren angegriffen werden)

19.3. Folgekündigungen mit Ver- änderung des Beendigungszeitpunkts:

Es gilt das zu A.19.1. Ausgeführte.

In der Regel (Ausnahme: z.B.
Trotzkündigung/en) die Entgeltdifferenz
zwischen den verschiedenen
Beendigungszeitpunkten, maximal
jedoch drei Monatsvergütungen für jede
Folgekündigung

A.19. Kündigungen (mehrere, unabhängig davon, ob sie in einem oder in verschiedenen Verfahren angegriffen werden)

- Jeder Antrag ist (zunächst) isoliert zu bewerten; erst anschließend stellt sich die Frage der Werteaddition (arg. § 39 Abs. 1 GKG; BAG 6. Dezember 1984 – 2 AZR 754/79 (B) -; BGH 2. November 2005 – XII ZR 137/05 -; 22. Februar 2006 – XII ZR 134/03 -)
- Die Bewertung erfolgt für jedes Verfahren getrennt; eine prozessübergreifende Berücksichtigung findet nicht statt (arg. § 39 Abs. 1 GKG; BAG 19. Oktober 2010 – 2 AZN 134/10 (A) -)
- Maßgeblich ist nicht der zivilprozessuale Streitgegenstandsbegriff, sondern der kostenrechtliche Begriff des Gegenstandes (BGH 6. Oktober 2004 – IV ZR 287/03 -)
- Wertbestimmend für vermögensrechtliche Ansprüche ist das wirtschaftliche Ziel desjenigen, der das Verfahren einleitet. Dies ist bei einer Bestandsschutzklage die Erhaltung der ökonomischen Lebensgrundlage auf bestimmte oder – dies ist der Regelfall – unbestimmte Zeit (BAG 6. Dezember 1984 – 2 AZR 754/79 (B) -)
- Dieses Begehren ist wertmäßig durch § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.) gedeckelt
- Weitere/mehrere Bestandsschutzanträge neben einem unbefristeten Fortbestandsbegehren führen nicht zu einer wirtschaftlichen Werthäufung und damit nicht zu einer Addition der Werte der einzelnen Bestandsschutzanträge (BAG 6. Dezember 1984 – 2 AZR 754/79 (B) -)

A.20. Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)

Es besteht keine wirtschaftliche Identität mit einem eventuellen weiteren Antrag. Der Zahlungsbetrag bzw. das wirtschaftliche Interesse im Fall einer Schätzung sind (zusätzlich) zu bewerten.

Wirtschaftliche Identität zwischen einem Hauptantrag auf Bestandsschutz und einem hilfsweise geltend gemachten Antrag auf Nachteilsausgleich.

14. Mai 2012 – 5 Ta 52/12 -

Bestandsschutz und Nachteilsausgleich

- schließen sich gegenseitig aus und
- sind auf dasselbe Interesse gerichtet

A.21. Rechnungslegung

(siehe unter A.10. Auskunft)

A.22. Wiedereinstellungsanspruch

(siehe unter A.16. Einstellungsanspruch)



A.23. Weiterbeschäftigungsantrag (inkl. Anspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG)

Eine Monatsvergütung

- Der unbedingte Weiterbeschäftigungsantrag ist mit einem Monatsgehalt zu bewerten.
- Ebenso der hilfsweise gestellte, wenn über ihn entschieden oder er mitverglichen wird.

27. April 2010 – 5 Ta 63/10 –

14. Februar 2011- 5 Ta 214/10 -

A.24. Zeugnis

24.1. Erteilung oder Berichtigung eines einfachen Zeugnisses: 10% einer Monatsvergütung

24.2. Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses: Eine Monatsvergütung

- unabhängig von Art und Inhalt eines Berichtigungsverlangens
- auch bei kurzem Arbeitsverhältnis

- Orientierung am Monatseinkommen ohne starre Anbindung
20. Juli 2009 – 5 Ta 14/09 –
4. August 2009 – 5 Ta 42/09 –
9. Februar 2010 – 5 Ta 16/10 –
- Erteilung und Berichtigung sind nicht gesondert zu bewerten.
6. Juli 2010 – 5 Ta 119/10 -

A.24. Zeugnis

24.3. Zwischenzeugnis

- eine halbe Monatsvergütung
- Orientierung am Monatseinkommen ohne starre Anbindung
22. Juni 2009 – 5 Ta 13/09 –
29. Juli 2009 – 5 Ta 30/09 –
4. August 2009 – 5 Ta 42/09 –
- wird ein Zwischen- und ein Endzeugnis (kumulativ oder hilfsweise) im Verfahren verlangt: insgesamt eine Monatsvergütung
- Bislang: Werteaddition
4. August 2009 – 5 Ta 42/09 -
17. Mai 2011 – 5 Ta 22/11 -

A.25. Vergleichs(mehr)wert/ Einigungsgebühr nach Nr. 1000 VV RVG

"Die Gebühr entsteht für die Mitwirkung beim Abschluss eines Vertrags, durch den Streit oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird, es sei denn, der Vertrag beschränkt sich ausschließlich auf ein Anerkenntnis oder einen Verzicht ..."

§ 779 BGB verlangt die Mitwirkung bei einem Vertrag, durch den

- der Streit oder
- die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis oder
- die Unsicherheit über die Verwirklichung eines Anspruchs beseitigt wird.

1. Juli 2010 – 5 Ta 123/10 –
24. Juli 2011 – 5 Ta 101/11 -

A.25. Vergleichs(mehr)wert/Einigungs- gebühr nach Nr. 1000 VV RVG

- Ein Vergleichsmehrwert kommt nur bei Vorliegen einer der in § 779 Abs. 1 und 2 BGB genannten drei Voraussetzungen hinsichtlich des mit verglichenen, bisher nicht streitgegenständlich gewesenen Gegenstandes in Betracht (23. Dezember 2009 – 5 Ta 158/09 -).
- Ergeben sich aus den Akten (z.B. durch schriftsätzliches Vorbringen oder vorgelegten außergerichtlichen Schriftwechsel) und/oder aus der mündlichen Verhandlung keine hinreichenden Anhaltspunkte für eines dieser drei Tatbestandsmerkmale, so bedarf es konkreten Vorbringens hierzu (10. Februar 2010 – 5 Ta 22/10 -).
- Typischerweise wird das Merkmal der "Ungewissheit" insbesondere bei folgenden Konstellationen in Betracht kommen: Vereinbarung
 - einer Vertragsbeendigung im Rahmen eines Streits über die Berechtigung abgemahnter Leistungs- und/oder Verhaltensmängel
→ (latente) Fortbestandsgefährdung (26. Oktober 2012 – 5 Ta 166/12 -)
 - Vereinbarung eines "guten"/"sehr guten" Zeugnisses im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens, wenn der Kündigung Leistungsmängel und/oder Fehlverhalten zugrundeliegen
→ Unsicherheit bezüglich der Qualität des Zeugnisses (23. Dezember 2011 – 5 Ta 218/11 -)

A.25. Vergleichs(mehr)wert/Einigungs- gebühr nach Nr. 1000 VV RVG

- Für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts dem Grunde nach kommt es nicht auf die Werthaltigkeit des Inhalts der nicht Streitgegenständlich gewesenen Gegenstände, sondern nur darauf an, ob über deren – nunmehr geregelten – Inhalt selbst Streit oder eine Ungewissheit bestanden hat (10. Februar 2010 – 5 Ta 22/10 -)
- (Übliche) Regelungen im Rahmen der Gesamtabwicklung eines Arbeitsverhältnisses, wodurch erst Leistungs- und/oder Verhaltenspflichten neu begründet oder Feststellungen getroffen werden, lösen ohne Vorliegen einer der drei in § 779 BGB genannten Voraussetzungen keinen Vergleichsmehrwert aus. Diese stellen lediglich Komponenten des „Gesamtpreises“ für eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar. Dass hierüber im Verhandlungsstadium Uneinigkeit bestanden hat, begründet keinen Vergleichsmehrwert. Ein solcher hätte einen Streit oder eine Ungewissheit über diese Gegenstände auch außerhalb des anhängigen Rechtsstreits vorausgesetzt (10. Februar 2010 – 5 Ta 22/10 -).

A.25. Vergleichs(mehr)wert/ Einigungsgebühr nach Nr. 1000 VV RVG

25.1. Titulierungsinteresse für im wesentlichen unstreitige Ansprüche, die im Vergleich aufgenommen werden:

- 20 % des normalen Wertes des Anspruchs
- Dies gilt insbesondere auch für das unstreitig zu erteilende Zeugnis
- Werden bei einem qualifizierten Zeugnis inhaltliche Festlegungen mit geregelt: Eine Monatsvergütung

Nur bei

- Unsicherheit über die Verwirklichung eines auch bezüglich des Inhalts unstreitigen Zeugnisses und
- Schaffung eines vollstreckbaren Titels

10. Februar 2010 – 5 Ta 22/10 -

Außerachtlassen der Tatbestandsmerkmale des § 779 BGB (und auch der Nr. 1000 VV RVG)

A.25. Vergleichs(mehr)wert/ Einigungsgebühr nach Nr. 1000 VV RVG

25.2. Freistellung bis zum Beendigungszeitpunkt:

- 25 % der Vergütung für den Zeitraum, der zu einer tatsächlichen Freistellung durch den Vergleich führt, maximal jedoch eine Monatsvergütung
- Rein zukunftsbezogen ab dem Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses, nicht rückwirkend für Zeiträume vor dem Vergleichsabschluss, selbst wenn der Arbeitnehmer (insbesondere wegen der Kündigung) bereits vor dem Vergleichsabschluss freigestellt gewesen sein sollte.

Nur, wenn eine Partei sich

- eines Anspruchs auf oder
- eines Rechts zur Freistellung berührt hat.

Nicht, wenn - wie üblich - die Freistellung nur im Rahmen eines Auflösungsvergleichs mit vereinbart worden ist.

23. Dezember 2009 – 5 Ta 158/09 -

Außerachtlassen der Tatbestandsmerkmale des § 779 BGB (und auch der Nr. 1000 VV RVG)

B.1. Betriebsänderung/ Personalabbau

1.1. Realisierung des
Verhandlungsanspruchs: Hilfswert
gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG

1.2. Unterlassung der Durchführung
einer Betriebsänderung: Ausgehend
vom Hilfswert erfolgt eine Erhöhung
nach der Staffelung von B.13.7

Nicht ermessensfehlerhaft
24. Juni 2013 – 5 Ta 53/13 -

B.2. Betriebsratswahl

2.1. Bestellung des Wahlvorstands

- Grundsätzlich Hilfswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG
- Bei zusätzlichem Streit über
 - die Größe des Wahlvorstands bzw.
 - Einzelpersonen:
Erhöhung jeweils um einen halben Hilfswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG

2.2. Maßnahmen innerhalb des Wahlverfahrens (inkl. Einstweilige Verfügungen)

- Abbruch der Wahl: ein halber Wert der Wahlanfechtung (s. B.2.3)
- Zurverfügungstellung von Unterlagen (auch Herausgabe der Wählerlisten): ein halber Hilfswert gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG)

B.2. Betriebsratswahl

2.3. Wahlanfechtung (inkl. Prüfung der Nichtigkeit der Wahl):

Ausgehend vom doppelten Hilfswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG Steigerung nach der Staffel gemäß § 9 BetrVG mit jeweils einem halben Hilfswert

- Ausgangspunkt 1 1/2-facher Hilfswert
- Erhöhung für jede der in § 9 BetrVG genannten Staffeln jeweils um den einfachen Hilfswert

24. September 2009 – 5 Ta 82/09 -

B.3. Betriebsvereinbarung

- Ausgangspunkt: Hilfswert
- Erhöhung oder Abschlag unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls (z.B. Inhalt und Bedeutung der Regelungsfrage)

B.4. Einigungsstelle

(Streit nach § 98 ArbGG um deren Einsetzung)

4.1. Offensichtliche Unzuständigkeit:
Höchstens Hilfswert nach § 23 Abs. 3
Satz 2 RVG

regelmäßig Anknüpfungswert des § 23
Abs. 3 Satz 2 RVG

4.2. Person des Vorsitzenden:
Grundsätzlich $\frac{1}{4}$ des Hilfswerts

19. März 2010 – 5 Ta 52/10 -

4.3. Anzahl der Beisitzer: Grundsätzlich
insgesamt $\frac{1}{4}$ des Hilfswerts

B.5. Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs

Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 Abs.3 Satz 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls, z.B. Inhalt und Bedeutung der Regelungsfrage, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen

28. April 2010 – 5 Ta 66/10 –
10. Mai 2010 – 5 Ta 77/10 –

B.6. Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs über einen Sozialplan

6.1. Arbeitgeber macht eine Überdotierung geltend:

Volle Differenz zwischen dem festgesetzten Volumen und der von ihm als angemessen erachteten Dotierung

6.2. Betriebsrat beruft sich auf eine Unterdotierung:

Bewertung nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG

B.7. Einstweilige Verfügung

7.1. Bei Vorwegnahme der Hauptsache:
100 % des allgemeinen Wertes

7.2. Einstweilige Regelung: Je nach
Einzelfall Abschlag bis zu 50 % des
Hauptsachestreitwerts

B.8. Freistellung eines Betriebsratsmitglieds

8.1. Freistellung von der Arbeitspflicht im Einzelfall (§ 37 Abs. 2 und 3 BetrVG): Aufzuwendende Arbeitsvergütung für die Dauer der Freistellung

- Nichtvermögensrechtlich, deshalb § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG, Hilfswert nicht ermessensfehlerhaft
18. August 2009 – 5 Ta 56/09 –
- Im Gegensatz zum Antrag des Betriebsrats auf Freistellung von den Kosten für den Besuch eines Seminars: Vermögensrechtlich, bezifferte Forderung
11. Mai 2004 – 3 Ta 83/04 -

8.2. Zusätzliche Freistellung (§ 38 BetrVG):

Grundsätzlich doppelter Hilfswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG

B.9. Informations- und Beratungsansprüche

9.1.

9. Juni 2011 – 5 Ta 63/11 -

- Grundsätzlich Hilfswert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG
- Herauf- oder Herabsetzung des Wertes in Abhängigkeit
 - vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts
 - von der Bedeutung des Einzelfalls und
 - vom Aufwand

9.2. Sachverständige/Auskunftsperson:

- Nichtvermögensrechtliche Streitigkeit
- Ausgangspunkt Hilfswert
- Einzelfallabhängige Herauf- oder Herabsetzung

B.10. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Streit über das Bestehen eines
Mitbestimmungsrechts

- Grundsätzlich: Hilfswert
- Herauf- oder Herabsetzung des
Wertes ohne Staffelung in
Abhängigkeit
 - vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts
 - von der Bedeutung des Einzelfalls
 - Organisatorische und wirtschaftliche
Auswirkungen
 - Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer o.a.

B.11. Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Siehe unter B.1. Betriebsänderung/
Personalabbau

B.12. Nichtigkeit einer Betriebsratswahl

Siehe unter B.2.3. Wahlanfechtung

B.13. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG

13.1. Grundsätzliches:

- Nichtvermögensrechtliche
Angelegenheiten
- Erhöhung oder Verminderung des
Ausgangswertes unter
Berücksichtigung der Aspekte des
Einzelfalles, z.B.
 - Dauer und Bedeutung der Maßnahme
und
 - die wirtschaftlichen Auswirkungen

30. Juli 2009 – 5 Ta 33/09 –
28. September 2009 – 5 Ta 68/09 –
6. Juli 2010 – 5 Ta 116/10 –
29. September 2011 – 5 Ta 104/11 -

B.13. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG

13.2. Einstellung:

Als Anhaltspunkte für die Bewertung können dienen:

13.2.1. der Hilfwert von § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG oder

13.2.2. die Regelung von § 42 Abs. 2 GKG (n.F.), wobei eine Orientierung am zweifachen Monatsverdienst des Arbeitnehmers sachgerecht erscheint.

- Bewertung nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG
- Keine analoge Anwendung von § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG (n.F.)

30. Juli 2009 – 5 Ta 33/09 –

7. Oktober 2010 – 5 Ta 194/10 –

14. Mai 2013 – 5 Ta 55/13 -

B.13. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG

13.3. Eingruppierung/Umgruppierung:

- Es gelten die Grundsätze zu B.13.1. und 13.2. unter Berücksichtigung des Einzelfalls
- Bei der Wertung gemäß B.13.2.2. ist die Orientierung an § 42 Abs. 1 GKG (n.F.) vorzunehmen, wobei bei der 36-fachen Monatsdifferenz ein Abschlag in Höhe von 25 % wegen der nur beschränkten Rechtskraftwirkung des Beschlussverfahrens für den fraglichen Arbeitnehmer erfolgt.

28. September 2009 – 5 Ta 77/09 –

29. September 2011 – 5 Ta 104/11 –

B.13. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG

13.4. Versetzung

- Je nach Bedeutung der Maßnahme
Hilfswert (bei Vorgehensweise nach
B.13.2.1.) oder Bruchteil davon bzw.
- Bei Vorgehensweise nach B.13.2.2.:
1-2 Monatsgehälter, angelehnt an die
für eine Versetzung im
Urteilsverfahren genannten
Grundsätze

5. März 2010 -5 Ta 39/10 –

6. Juli 2010 – 5 Ta 116/10 –

10. Februar 2012 – 5 Ta 250/11 –

13.5. Das Verfahren nach § 100 BetrVG
wird mit einem halben Wert des
Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG
bewertet.

5. März 2010 – 5 Ta 39/10 -

14. Mai 2013 – 5 Ta 55/13 -

B.13. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG

13.6. Das Verfahren nach [§ 101 BetrVG](#) wird wie das Verfahren nach [§ 99 Abs. 4 BetrVG](#) bewertet.

Der gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG zu ermittelnde Wert für den Antrag gemäß § 101 BetrVG hängt davon ab, ob er sich

- auf die Aufhebung einer vorläufigen personellen Maßnahme gemäß § 100 BetrVG (= § 101 Satz 1 2. Alt. BetrVG) → halber Wert des Verfahrens gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG oder
- auf die Rückgängigmachung einer endgültigen, ohne vorherige Einschaltung des Betriebsrats bereits durchgeführten personellen Maßnahme entgegen § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG richtet → voller Wert des Verfahrens gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG

31. Oktober 2011 - 5 Ta 121/11 -

B.13. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG

13.7. Bei Massenverfahren mit
wesentlich gleichem Sachverhalt,
insbesondere

- bei einer einheitlichen
unternehmerischen Maßnahme und
- parallelen
Zustimmungsverweigerungsgründen
und/oder
- vergleichbaren
Eingruppierungsmerkmalen

erfolgt – ausgehend von den
vorgenannten Grundsätzen – ein
linearer Anstieg des Gesamtwertes,
wobei als Anhaltspunkt folgende
Staffelung für eine Erhöhung
angewendet wird:

- Bewertung eines einzelnen Falles
ohne Berücksichtigung der anderen
- prozentualer Abschlag für die übrigen
parallelen Fälle

29. September 2011 – 5 Ta 104/11 –
14. Mai 2013 – 5 Ta 55/13 -

B.13. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG

- Beim **2. bis einschließlich 20.** parallel gelagerten Fall: je 25 %
 - Beim **21. bis einschließlich 50.** parallel gelagerten Fall: je 12,5 %
 - **Ab dem 51.** parallel gelagerten Fall: je 10 %
- des für den ersten Fall ermittelten Ausgangswerts.

Dies gilt unabhängig davon, ob die Verfahren in einem oder verschiedenen Beschlussverfahren geführt werden, ggf. hat eine Quotelung auf die einzelnen Verfahren zu erfolgen.

B.14. Sachmittel – Kostenerstattung nach § 40 BetrVG

14.1.

- Vermögensrechtliche Streitigkeit
- Entscheidend ist die Höhe der angefallenen Kosten/des Wertes der Aufwendungen
- Bei dauernden Kosten (z.B. Mietzinszahlungen): Maximal 36 Monatsaufwendungen

14.2.

- Schulungskosten/Freistellung
- Vermögensrechtliche Streitigkeit
- Entscheidend ist die Höhe der Schulungskosten inkl. Fahrtkosten

11.05.2004 – 3 Ta 83/04 -

B.15. Unterlassungsanspruch

(allgemeiner und derjenige gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG)

Festsetzung entsprechend dem Wert
des streitigen Mitbestimmungs- oder
Mitwirkungsrechts.

24. Juni 2013 – 5 Ta 53/13 -

B.16. Zuständigkeitsstreitigkeiten/ Kompetenzabgrenzung

16.1. Abgrenzung Zuständigkeit Betriebsratsgremien:

- Grundsätzlich Hilfswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG
- Ggf. wird unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.

16.2. Abgrenzung Betrieb/gemeinsamer Betrieb/Betriebsteil:

- Grundsätzlich Hilfswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG
- Ggf. wird unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.

Übertragung der Bewertungsmaßstäbe, die für die Anfechtung einer Betriebsratswahl gelten, da praktisch Vorwegnahme eines Wahlanfechtungsverfahrens; deshalb: wie unter B.2.3.

27. Dezember 2011 – 5 Ta 215/11 -