

# Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

## Das Ergebnis der Arbeit der Streitwertkommission

### A. URTEILSVERFAHREN

#### I. Verfahrenswert

Nr.	Streitgegenstand
<b>1.</b>	<b>Abfindung</b>
	Eine (in der Regel vertraglich vereinbarte) Abfindung ist nicht streitwerterhöhend.
<b>2.</b>	<b>Abmahnung</b>
2.1	<u>Eine</u> Abmahnung wird – unabhängig von der Anzahl und der Art der Vorwürfe – mit 1 Monatsvergütung bewertet.
2.2	<u>Mehrere</u> Abmahnungen werden – unabhängig davon, ob sie in einem oder in unterschiedlichen Verfahren geltend gemacht werden – mit 1/3 einer Monatsvergütung für jede folgende Abmahnung bewertet. Jedoch findet im Hinblick auf § 42 Abs. 3 GKG eine Deckelung auf max. die Vergütung für ein Vierteljahr statt. Im Einzelfall kann auch, z.B. bei der völligen Gleichartigkeit der Abmahnungsvorwürfe, von der 1/3 – Monatsvergütung nach unten abgewichen werden.
<b>3.</b>	<b>Abrechnung</b>
	Reine Abrechnung, gegebenenfalls auch kumulativ mit einer Vergütungsklage: 5 % der Vergütung für den geltend gemachten Abrechnungszeitraum.

<b>4.</b>	<b>Änderungskündigung - bei Annahme unter Vorbehalt:</b>
4.1	<u>mit Vergütungsänderung</u> : 36-fache Monatsdifferenz, maximal die Vergütung für ein Vierteljahr.
4.2	<u>ohne Vergütungsänderung</u> : In der Regel eine Monatsvergütung. Bei besonders schwerwiegenden Belastungen für den Arbeitnehmer bis zu max. 2 Monatsvergütungen.
<b>5.</b>	<b>Altersteilzeitbegehren</b>
	36-fache Monatsdifferenz, maximal die Vergütung für ein Vierteljahr.
<b>6.</b>	<b>Annahmeverzug</b>
	Wird mit einem Kündigungsschutzverfahren kumulativ - auch in getrennten Verfahren - Annahmeverzugsvergütung geltend gemacht, bei der die Vergütung ausschließlich vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses aufgrund der streitgegenständlichen Kündigung abhängt, so besteht für die ersten 3 Monate nach dem Beendigungszeitpunkt eine wirtschaftliche Identität zwischen Kündigungsschutzverfahren und Annahmeverzug. Dieser Zeitraum wird nur einmal bewertet.
<b>7.</b>	<b>Arbeitspapiere</b>
7.1	Handelt es sich hierbei nur um reine Bescheinigungen z.B. hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Vorgänge, Urlaub oder Lohnsteuer: pro Arbeitspapier 10 % einer Monatsvergütung.
7.2	Nachweis nach dem Nachweisgesetz: 10 % einer Monatsvergütung.
<b>8.</b>	<b>Arbeitszeitreduzierung</b>
8.1	<u>bei wirtschaftlicher Messbarkeit</u> : 36 – fache Monatsdifferenz, maximal die Vergütung für ein Vierteljahr.
8.2	<u>ohne wirtschaftliche Messbarkeit</u> : Bewertung wie eine Änderungskündigung ohne Vergütungsänderung.
<b>9.</b>	<b>Auflösungsantrag</b>
	Ist im Hinblick auf § 42 Abs. 3 S. 1 Halbsatz 2 GKG (ab dem 1. Juli 2013: § 42 Abs. 2 S. 1 Halbsatz 2 GKG) beim Gebührenstreitwert nicht zu bewerten; dies gilt auch, wenn in einem solchen Fall eine Auflösung in einem Vergleich vereinbart wird.

<b>10.</b>	<b>Auskunft/Rechnungslegung</b> (für leistungsabhängige Vergütung z.B. Provision oder Bonus):
10.1	Von 10 % bis 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.
<b>11.</b>	<b>Befristung</b>
	Sie wird bewertet wie eine Kündigungsschutzklage. Gleiches gilt für einen Streit über einen <b>sonstigen Beendigungstatbestand</b> , z.B. Anfechtung, Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag.
<b>12.</b>	<b>Beschäftigungsanspruch</b>
	1 Monatsvergütung.
<b>13.</b>	<b>Betriebsübergang</b>
12.1	Bei einer Kündigung des alten Arbeitgebers mit <u>unstreitigem</u> Betriebsübergang unter Einbeziehung des neuen Arbeitgebers in das Kündigungsschutzverfahren: die Vergütung für ein Vierteljahr.
12.2	Eine Kündigung des alten Arbeitgebers mit <u>streitigem</u> Betriebsübergang und unter Einbeziehung des neuen Arbeitgebers in das Kündigungsschutzverfahren in Form einer Feststellungsklage oder eines Weiterbeschäftigungsantrages: 4 Monatsvergütungen.
<b>14.</b>	<b>Direktionsrecht – Versetzung</b>
	In der Regel 1 Monatsvergütung; bei besonders schwerwiegenden Belastungen für den Arbeitnehmer bis zu maximal 2 Monatsvergütungen.
<b>15.</b>	<b>Einstellungsanspruch/Wiedereinstellungsanspruch</b>
	Ohne vorausgegangene Kündigung, Befristung oder auflösende Bedingung: die Vergütung für ein Vierteljahr.

<b>16.</b>	<b>Einstweilige Verfügung</b>
16.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Wertes.
16.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall Abschlag bis zu 50 % des Hauptsachestreitwertes.
<b>17.</b>	<b>Feststellungsantrag, allgemeiner (Schleppnetzantrag):</b>
	Keine Bewertung, wenn kein konkreter Beendigungstatbestand im Raum steht. Wenn weitere konkrete Beendigungstatbestände im Raum stehen, erfolgt die Bewertung entsprechend <b>A. Nr. 19.2 und 19.3</b> , und zwar ohne Deckelung.
<b>18.</b>	<b>Kündigung (eine)</b>
18.1	Bei Bestand des Arbeitsverhältnisses <u>unter</u> 6 Monaten: 1 Monatsvergütung, es sei denn, es wird ein Sonderkündigungsschutz geltend gemacht oder es sind konkrete Tatsachen erkennbar, die den Regelwert nach oben verändern würden, <b>oder</b> es ist nur ein Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von unter 1 Monat im Streit.
18.2	Bei Bestand des Arbeitsverhältnisses <u>über</u> 6 Monaten: die Vergütung für ein Vierteljahr, es sei denn, es steht der Fortbestand unter 3 Monaten im Streit.
<b>19.</b>	<b>Kündigungen (mehrere):</b> Unabhängig davon, ob sie in einem oder in verschiedenen Verfahren angegriffen werden
19.1	Außerordentliche Kündigung, die hilfsweise als ordentliche erklärt wird: max. die Vergütung für ein Vierteljahr, unabhängig davon, ob sie in einem oder in mehreren Schreiben erklärt werden. Werden die Kündigungen in getrennten Verfahren angegriffen, erfolgt eine Quotelung der Vergütung für ein Vierteljahr auf die einzelnen Verfahren.
19.2	Folgekündigungen <u>ohne Veränderung</u> des Beendigungszeitpunktes: Keine Erhöhung; werden sie in getrennten Verfahren angegriffen, erfolgt eine Quotelung der Vergütung für ein Vierteljahr auf die einzelnen Verfahren.
19.3	Folgekündigungen <u>mit Veränderung</u> des Beendigungszeitpunktes: In der Regel (Ausnahme: z.B. Trotzündigung/en) die Entgeltdifferenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten, maximal jedoch die Vergütung für ein Vierteljahr für jede Folgekündigung.

<b>20.</b>	<b>Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)</b>
	Es besteht keine wirtschaftliche Identität mit einem eventuellen weiteren Antrag. Der Zahlungsbetrag bzw. das wirtschaftliche Interesse im Fall einer Schätzung sind (zusätzlich) zu bewerten.
<b>21.</b>	<b>Rechnungslegung:</b> siehe Auskunft ( <b>A. Nr. 10</b> )
<b>22.</b>	<b>Wiedereinstellungsanspruch:</b> siehe Einstellungsanspruch ( <b>A. Nr. 16</b> )
<b>23.</b>	<b>Weiterbeschäftigungsantrag incl. Anspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG</b>
	1 Monatsvergütung.
<b>24.</b>	<b>Zeugnis</b>
24.1	Erteilung oder Berichtigung eines <u>einfachen</u> Zeugnisses: 10 % einer Monatsvergütung.
24.2	Erteilung oder Berichtigung eines <u>qualifizierten</u> Zeugnisses: 1 Monatsvergütung, und zwar unabhängig von Art und Inhalt eines Berichtigungsverlangens, auch bei kurzem Arbeitsverhältnis.
24.3	Zwischenzeugnis: 1/2 Monatsvergütung; wird ein Zwischen – und ein Endzeugnis (kumulativ oder hilfsweise) im Verfahren verlangt: Insgesamt 1 Monatsvergütung.

## II. Vergleichs(mehr)wert

<b>25.</b>	<b>Einigungsgebühr nach Nr. 1000 der Anlage 1 zum RVG (Vergütungsverzeichnis)</b>
	„Die Gebühr entsteht für die Mitwirkung beim Abschluss eines Vertrags, durch den der Streit über die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird, es sei denn, der Vertrag beschränkt sich ausschließlich auf ein Anerkenntnis oder einen Verzicht.....“

25.1	<p>Im Hinblick auf ein <u>Titulierungsinteresse</u> für im Wesentlichen <u>unstreitige</u> Ansprüche, die im Vergleich aufgenommen werden: 20 % des normalen Wertes des Anspruches; das gilt insbesondere auch für das unstreitig zu erteilende Zeugnis. Werden im Vergleich bei einem qualifizierten Zeugnis inhaltliche Festlegungen mitgeregelt, dann ist der Zeugnisanspruch mit 1 Monatsvergütung streitwerterhöhend.</p>
25.2	<p><u>Freistellung</u> bis zum Beendigungszeitpunkt: 25 % der Vergütung für den Zeitraum, der zu einer tatsächlichen Freistellung durch den Vergleich führt, maximal jedoch 1 Monatsvergütung. Die Freistellung wird somit rein zukunftsbezogen ab dem Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses berechnet und nicht etwa rückwirkend für Zeiträume vor dem Vergleichsabschluss, selbst wenn der Arbeitnehmer (insbesondere wegen der Kündigung) bereits vor dem Vergleichsabschluss freigestellt gewesen sein sollte.</p>

## B. BESCHLUSSVERFAHREN

Nr.	Verfahrensgegenstand
<b>1.</b>	<b>Betriebsänderung/Personalabbau</b>
1.1	Realisierung des Verhandlungsanspruchs: Hilfswert gem. § 23 Abs. 3 S. 2 RVG
1.2	Unterlassung der Durchführung einer Betriebsänderung: Ausgehend vom Hilfswert erfolgt eine Erhöhung nach der Staffelung von <b>B. Nr. 13.7</b>
<b>2.</b>	<b>Betriebsratswahl</b>
2.1	Bestellung des <u>Wahlvorstands</u> : Grundsätzlich Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG; wenn zusätzlicher Streit über die Größe des Wahlvorstandes bzw. Einzelpersonen grundsätzlich Erhöhung jeweils um 1/2 Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
2.2	<u>Maßnahmen innerhalb des Wahlverfahrens</u> (incl. einstweilige Verfügungen) z.B.: Abbruch der Wahl: 1/2 Wert der Wahlanfechtung ( <b>siehe B. Nr. 2.3</b> ). Zurverfügungstellung von Unterlagen (auch Herausgabe der Wählerlisten): 1/2 Hilfswert von § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
2.3	<u>Wahlanfechtung (incl. Prüfung der Nichtigkeit der Wahl)</u> : ausgehend vom doppelten Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, Steigerung nach der Staffel gemäß § 9 BetrVG mit jeweils 1/2 Hilfswert.
<b>3.</b>	<b>Betriebsvereinbarung</b>
	Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z.B. Inhalt und Bedeutung der Regelungsfrage, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.
<b>4.</b>	<b>Einigungsstelle, Einsetzung nach § 98 ArbGG bei Streit um:</b>
4.1	Offensichtliche Unzuständigkeit: Höchstens Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.

4.2	Person des Vorsitzenden: Grundsätzlich 1/4 Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
4.3	Anzahl der Beisitzer: Grundsätzlich insgesamt 1/4 Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
<b>5.</b>	<b>Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs</b>
	Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls, z.B. Inhalt und Bedeutung der Regelungsfrage, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.
<b>6.</b>	<b>Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs über Sozialplan</b>
6.1	Macht der <u>Arbeitgeber</u> eine Überdotierung geltend, dann entspricht der Wert des Verfahrens der vollen Differenz zwischen dem festgesetzten Volumen und der von ihm als angemessen erachteten Dotierung.
6.2	Beruft sich der anfechtende <u>Betriebsrat</u> nur auf eine Unterdotierung, dann finden die Grundsätze von § 23 Abs. 3 S. 2 RVG Anwendung.
<b>7.</b>	<b>Einstweilige Verfügung</b>
7.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Wertes.
7.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall Abschlag bis zu 50 % des Hauptsachestreitwertes.
<b>8.</b>	<b>Freistellung eines Betriebsratsmitglieds</b>
8.1	Freistellung von der Arbeitspflicht im Einzelfall (§ 37 Abs. 2 und 3 BetrVG): aufzuwendende Arbeitsvergütung für die Dauer der Freistellung.
8.2	Zusätzliche Freistellung (§ 38 BetrVG): Grundsätzlich doppelter Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
<b>9.</b>	<b>Informations- und Beratungsansprüche</b>
9.1	Grundsätzlich Hilfswert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG; abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands kann eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes erfolgen.

9.2	Sachverständige / Auskunftsperson: Nichtvermögensrechtliche Streitigkeit: Es ist vom Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG auszugehen, einzelfallabhängig kann eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.
<b>10.</b>	<b>Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten</b>
	Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts: Grundsätzlich Hilfswert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG; abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalles (organisatorische und wirtschaftliche Auswirkungen, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer u.a.) kann eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes ohne Staffelung erfolgen.
<b>11.</b>	<b>Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten</b>
	Siehe <b>B. Nr. 1.</b>
<b>12.</b>	<b>Nichtigkeit einer Betriebsratswahl</b>
	Siehe Betriebsratswahl ( <b>B. Nr. 2.3</b> )
<b>13.</b>	<b>Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG</b>
13.1	<b><u>Grundsätzliches:</u></b> Es handelt sich um nichtvermögensrechtliche Angelegenheiten; entscheidend sind 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
13.2	<b><u>Einstellung:</u></b> Als Anhaltspunkte für die Bewertung können dienen:
13.2.1	der Hilfswert von § 23 Abs. 3 S. 2 RVG <b><u>oder</u></b>
13.2.2	die Regelung von § 42 Abs. 3 GKG (ab dem 01.07.2013: Abs. 2), wobei eine Orientierung am 2-fachen Monatsverdienst des Arbeitnehmers sachgerecht erscheint.

13.3	<b><u>Eingruppierung/Umgruppierung:</u></b>
	Die Grundsätze zu <b>B. Nr. 13.1 und 13.2</b> gelten unter Berücksichtigung des Einzelfalles auch bei diesem Mitbestimmungsrecht, wobei bei der Wertung gemäß <b>B Nr. 13.2.2</b> die Orientierung an § 42 Abs. 2 GKG (ab 01.07.2013: Abs. 1) vorzunehmen ist. Bei der 36-fachen Monatsdifferenz erfolgt ein Abschlag i.H.v. 25 % wegen der nur beschränkten Rechtskraftwirkung des Beschlussverfahrens für den fraglichen Arbeitnehmer.
13.4	<b><u>Versetzung</u></b>
	Je nach Bedeutung der Maßnahme Hilfwert (bei Vorgehensweise nach <b>B. Nr. 13.2.1</b> ) oder Bruchteil davon <b>bzw.</b> (bei Vorgehensweise nach <b>B Nr. 13.2.2</b> ) 1 bis 2 Monatsgehälter, angelehnt an die für eine Versetzung im Urteilsverfahren genannten Grundsätze.
13.5	Das Verfahren nach <b>§ 100 BetrVG</b> wird mit dem 1/2 Wert des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG bewertet.
13.6	Das Verfahren nach <b>§ 101 BetrVG</b> wird wie das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG bewertet.
13.7	<p>Bei <b>Massenverfahren</b> mit wesentlich gleichem Sachverhalt, insbesondere bei einer einheitlichen unternehmerischen Maßnahme und parallelen Zustimmungsverweigerungsgründen und/oder vergleichbaren Eingruppierungsmerkmalen, erfolgt – ausgehend von vorgenannten Grundsätzen – ein linearer Anstieg des Gesamtwertes, wobei als Anhaltspunkt folgende Staffelung für eine Erhöhung angewendet wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– beim <b>2. bis einschließlich 20.</b> parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 25 % bewertet,</li> <li>– beim <b>21. bis einschließlich 50.</b> parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 12,5 % bewertet,</li> <li>– <b>ab dem 51.</b> parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der Ausgangswert mit 10 % bewertet.</li> </ul> <p>Dies gilt unabhängig davon, ob die Verfahren in einem oder verschiedenen Beschlussverfahren geführt werden, ggf. hat eine Quotelung auf die einzelnen Verfahren zu erfolgen.</p>

<b>14.</b>	<b>Sachmittel – Kostenerstattung nach § 40 BetrVG</b>
14.1	Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der angefallenen Kosten/des Wertes der Aufwendungen; bei dauernden Kosten, z.B. Mietzinszahlungen: Max. 36 Monatsaufwendungen.
14.2	<u>Schulungskosten/Freistellung:</u> Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der Schulungskosten, inklusive Fahrtkosten.
<b>15.</b>	<b>Unterlassungsanspruch</b>
	Sowohl für den allgemeinen Unterlassungsanspruch als auch den Anspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG: Festsetzung entsprechend dem Wert des streitigen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts.
<b>16.</b>	<b>Zuständigkeitsstreitigkeiten/Kompetenzabgrenzung</b>
16.1	<u>Abgrenzung Zuständigkeit Betriebsratsgremien:</u> Grundsätzlich Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, gegebenenfalls wird unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.
16.2	<u>Abgrenzung Betrieb / gemeinsamer Betrieb / Betriebsteil:</u> Grundsätzlich Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, gegebenenfalls wird unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.

### Allgemeiner Hinweis:

Personenbezogene Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet.