

Streitwertrechtsprechung der Beschwerdekammer des LAG München

Stand: 15. April 2024

Vorbemerkung der Beschwerdekammer des LAG München:

Die für Streitwertbeschwerden zuständige Kammer 3 des Landesarbeitsgerichts München folgt grundsätzlich den Vorschlägen der Streitwertkommission, wie sie zuletzt im Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit vom 01.02.2024 niedergelegt sind (veröffentlicht u.a. NZA 2024, 307 ff.). Der Streitwertkatalog entfaltet zwar keine Bindungswirkung. Er stellt aber aus Sicht der Beschwerdekammer eine ausgewogene und mit den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig übereinstimmende Orientierung für die Arbeitsgerichte dar und dient im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für alle Beteiligten einer möglichst einheitlichen Wertrechtsprechung in Deutschland.

Nach der Rechtsprechung der Beschwerdekammer richtet sich die Wertfestsetzung für die Rechtsanwaltsgebühren im Urteilsverfahren im Fall des Vergleichsabschlusses nach § 33 RVG (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – [3 Ta 59/23](#) – Rn. 43 bis 44). Auch bei Beschwerden gem. § 33 Abs. 3 RVG wird eine Verschlechterung der Wertfestsetzung durch das Beschwerdegericht (kein Verbot der reformatio in peius) als zulässig angesehen (vgl. LAG München, Beschluss vom 06.06.2023 – [3 Ta 59/23](#) – Rn. 88).

Allgemeiner Hinweis: Personenbezogene Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet

I. Urteilsverfahren

	Streitwertkatalog	LAG München
1.	Abfindung und Auflösungsantrag, tarifliche Abfindung, Sozialplanabfindung, Nachteilsausgleich	
	<p>Wird im Kündigungsrechtsstreit eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt (§§ <u>9</u>, <u>10</u> KSchG; § <u>13</u> I 3-5, II KSchG; § <u>14</u> II 2 KSchG), führt dies nicht zu einer Werterhöhung.</p> <p>Wird in der Rechtsmittelinstanz isoliert über die Auflösung gestritten, gilt § <u>42</u> II 1 GKG; wird isoliert über die Abfindungshöhe gestritten, ist maßgebend der streitige Differenzbetrag, höchstens jedoch das Vierteljahresentgelt.**</p> <p>Eine im Vergleich vereinbarte Abfindung in entsprechender Anwendung der §§ <u>9</u>, <u>10</u> KSchG ist nicht streitwerterhöhend;</p> <p>Wird hingegen über eine Sozialplanabfindung, über eine tarifliche Abfindung oder über einen Fall des Nachteilsausgleichs nach § <u>113</u> I BetrVG gestritten, richtet sich der Wert nach dem streitigen Betrag. Ggf. ist das zum Hilfsantrag (siehe I. Nr. 18) Ausgeführte zu beachten.</p> <p>Kündigungsschutzklage und Antrag auf Zahlung von Nachteilsausgleich / Sozialplanabfindung sind wirtschaftlich identisch. Der höhere Wert ist maßgebend.</p>	
2.	Abmahnung	
2.1	Der Streit über eine Abmahnung wird – unabhängig von der Anzahl und der Art der darin enthaltenen Vorwürfe und unabhängig von dem Ziel der Klage (Entfernung, vollständige Entfernung, ersatzlose Entfernung, Zurücknahme/Widerruf, Feststellung der Unwirksamkeit) – mit 1 Monatsvergütung bewertet**.	B. v. 15.09.2023 – 3 Ta 130/23 –: Widerruf rechtfertigt neben Streit über Abmahnung die Festsetzung einer halben Monatsvergütung, wenn aufgrund seines Adressatenkreises (schwarzes Brett) eine Außenwirkung verbunden ist.
2.2	<u>Mehrere</u> in einem Verfahren angegriffene Abmahnungen werden mit maximal dem Vierteljahresentgelt bewertet.**	

3.	Abrechnung	
	Reine Abrechnung nach § 108 GewO, gegebenenfalls auch kumulativ mit einer Vergütungsklage: 5 % der Vergütung für den geltend gemachten Abrechnungszeitraum.	
4.	Änderungskündigung – bei Annahme unter Vorbehalt – und sonstiger Streit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses:	
4.1	1 Monatsvergütung** bis zu einem Vierteljahresentgelt** je nach dem Grad der Vertragsänderung.	
4.2	Bei Änderungskündigungen mit Vergütungsänderung oder sonstigen messbaren wirtschaftlichen Nachteilen: 3-fache Jahresdifferenz, mindestens 1 Monatsvergütung, höchstens die Vergütung für ein Vierteljahr.**	
5.	Altersteilzeitbegehren	
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.	
6.	Annahmeverzug	
	Wird in einer Bestandsstreitigkeit im Wege der Klagehäufung Annahmeverzugsvergütung geltend gemacht, bei der die Vergütung vom streitigen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängt, so besteht nach dem Beendigungszeitpunkt eine wirtschaftliche Identität zwischen Bestandsstreit und Annahmeverzug. Nach § 45 I 3 GKG findet keine Wertaddition statt. Der höhere Wert ist maßgeblich.	B. v. 31.7.2023 – 3 Ta 121/23 – Rn. 21
7.	Arbeitspapiere	
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. v. 26.07.2023 – 3 Ta 125/23 – Rn. 12 ff.
8.	Arbeitszeitveränderung	
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.	B. v. 18.09.2023 – 3 Ta 147/23 – Rn. 14 ff.: Der Streitwert einer Klage nach

		§ 8 TzBfG auf Abgabe einer Zustimmungserklärung allein zu der gewünschten Festlegung der Lage der Arbeitszeit ist mit einem Bruttomonatsgehalt angemessen bewertet.
9.	Auflösungsantrag nach dem KSchG	
	Dazu wird auf I. Nr. 1 verwiesen.	
10.	Auskunft/Rechnungslegung/Stufenklage	
10.1	Auskunft (isoliert): von 10 % bis 50 % der zu erwartenden Vergütung, je nach Bedeutung der Auskunft für die klagende Partei im Hinblick auf die Durchsetzung des Zahlungsanspruchs. Auskunft nach § 10 EntgTranspG: 25 % der zu erwartenden Entgeltdifferenz, nach Lage des Falles höher oder niedriger.	B. v. 02.08.2023 – 3 Ta 142/23 – Rn. 33 f: Antrag auf Einsicht in Personalakte: regelmäßig 500,- € Rn. 38 f.: Antrag auf Übersendung vollständiger Kopien der Personalakte wirkt sich neben Antrag auf Zurverfügungstellung einer Kopie der personenbezogenen Daten nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO nicht werterhöhend aus
10.2	Eidesstattliche Versicherung (isoliert): 10 % der Vergütung.	
10.3	Zahlung: Nennbetrag (ggf. nach der geäußerten Erwartung der klagenden Partei, unter Berücksichtigung von § 44 GKG).	
10.4	Datenauskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO: Der nichtvermögensrechtliche Anspruch ist mit 500,00 € zu bewerten, sofern nicht besondere Umstände hinzutreten. Ggf. sind § 48 Abs. 3 GKG oder § 44 GKG zu beachten.	B. v. 02.08.2023 – 3 Ta 142/23 – Rn. 19 ff. B. v. 16.11.2023 – 3 Ta 177/23 –: der Antrag auf Erteilung einer Kopie personenbezogener Daten wird neben dem Auskunftsanspruch nicht gesondert bewertet. B. v. 26.01.2024 – 3 Ta 233/23 – Rn. 27
11.	Befristung, sonstige Beendigungstatbestände	
	Für den Streit über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede, einer auflösenden Bedingung, einer Anfechtung des Arbeitsvertrags, einer Eigenkündigung und eines Auflösungs- oder Aufhebungsvertrags gelten die Bewertungsgrundsätze der I. Nr. 20 und 21 sowie der Nr. 17.	
12.	Beschäftigungsanspruch	
	1 Monatsvergütung.**	

13.	Betriebsübergang	
	<p>Bestandsschutzklage gegen Veräußerer und Feststellungs- bzw. Bestandsschutzklage gegen Erwerber: allein Bewertung der Beendigungstatbestände nach I. Nr. 11, 20 und 21, keine Erhöhung nur wegen subjektiver Klagehäufung (also z. B. bei Klage gegen eine Kündigung des Veräußerers und Feststellungs- klage gegen Erwerber im selben Verfahren: Vergütung für ein Vierteljahr).**</p> <p>Bestandsschutzklage gegen Veräußerer und Beschäftigungsklage / Weiterbeschäftigungs- klage gegen Erwerber: Bewertung nach I. Nr. 11, 12, 20 und 21, keine Erhöhung allein wegen subjektiver Klagehäufung (also z. B. bei Klage gegen eine Kündigung des Veräußerers und Beschäftigungsklage gegen Erwerber im selben Verfahren: 4 Monatsvergütungen).**</p> <p>Alleiniger Streit in Rechtsmittelinstanz über Bestand Arbeitsverhältnis mit Betriebserwerber: Vergütung für ein Vierteljahr.**</p>	
14.	Direktionsrecht – Versetzung	
	Von in der Regel 1 Monatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt**, abhängig vom Grad der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die klagende Partei.	B. v. 26.02.2024 - 3 Ta 5/24 – Rn. 14
15.	Einstellungsanspruch/ Wiedereinstellungsanspruch	
	Die Vergütung für ein Vierteljahr;** ggf. unter Berücksichtigung von I. Nr. 18. Bei Wiedereinstellung unmittelbar im Anschluss an den streitigen Beendigungszeitpunkt keine Werterhöhung. Im Übrigen gilt I. Nr. 21.3 entsprechend.	
16.	Einstweilige Verfügung	
16.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Werts.	
16.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, idR 50 % des Hauptsachestreitwerts.	
17.	Feststellungsantrag, allgemeiner (Schleppnetzantrag):	
17.1	Allgemeiner Feststellungsantrag isoliert: höchstens Vergütung für ein Vierteljahr.	

17.2	Allgemeiner Feststellungsantrag neben punktuellen Bestandsschutzanträgen (Schleppnetzantrag): keine zusätzliche Bewertung (arg. § 42 II 1 GKG).	B. v. 25.03.2024 – 3 Ta 25/24 -: Ein als sog. Schleppnetzantrag gestellter allgemeiner Feststellungsantrag ist jedenfalls dann wertmäßig zu berücksichtigen, wenn der Ausspruch einer weiteren Kündigung im erstinstanzlichen Verfahren unstreitig ist und die Klagepartei ihre Unwirksamkeit in Beachtung der §§ 4, 7 KSchG erstinstanzlich noch geltend machen kann.
18.	Hilfsantrag	
	Auch uneigentlicher/unechter Hilfsantrag: Es gilt § 45 I 2 und 3 GKG.	<p>B. v. 09.11.2023 - 3 Ta 170/23 -:</p> <p>1. Rn. 24: Zusammenrechnung mit Hauptantrag, wenn Entscheidung über Hilfsantrag ergeht und prozessrechtlich ergehen durfte.</p> <p>2. Rn. 24: Hinweise zum Kündigungsschutzantrag als uneigentlicher/ unechter Hilfsantrag</p> <p>B. v. 21.12.2023 – 3 Ta 187/23 – Addition von als Haupt- und Hilfsantrag gestellten Kündigungsschutzanträgen bei Vergleichsschluss</p>
19.	Konkurrentenklage	
19.1	Isolierter Abbruch des Bewerbungsverfahrens: 1 Monatsvergütung. **	
19.2	Neubescheidung: 2 Monatsvergütungen. **	
19.3	Übertragung der begehrten Stelle: Vergütung für ein Vierteljahr. **	
19.4	Einstweilige Verfügung: siehe unter I. 16	
20.	Kündigung (eine)	
	Die Vergütung für ein Vierteljahr**, es sei denn unter Auslegung des Klageantrags und der Klagebegründung ist nur ein Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von unter 3 Monaten im Streit (dann entsprechend geringerer Wert).	B. v. 09.11.2023 - 3 Ta 170/23 – Rn. 23
21.	Kündigungen (mehrere):	

21.1	Außerordentliche Kündigung, die hilfsweise als ordentliche erklärt wird (einschließlich Umdeutung nach § 140 BGB): höchstens die Vergütung für ein Vierteljahr**, unabhängig davon, ob sie in einem oder in mehreren Schreiben erklärt werden.	B. v. 09.11.2023 - 3 Ta 170/23 – Rn. 23
21.2	Mehrere Kündigungen ohne Veränderung des Beendigungszeitpunkts: keine Erhöhung.	
21.3	Folgekündigungen mit Veränderung des Beendigungszeitpunktes: Für jede Folgekündigung die Entgelt Differenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten, maximal jedoch die Vergütung für ein Vierteljahr** für jede Folgekündigung. Die erste Kündigung – bewertet nach den Grundsätzen der I. Nr. 20 – ist stets die mit dem frühesten Beendigungszeitpunkt, auch wenn sie später ausgesprochen und später angegriffen wird. Die Grundsätze des Absatzes 1 gelten jeweils für die betreffende Instanz. Fallen Klagen gegen einzelne Kündigungen im Laufe des Verfahrens in einer Instanz weg, gelten die Grundsätze des ersten Absatzes ab diesem Zeitpunkt für die in dieser Instanz verbleibenden Kündigungen.	B. v. 09.11.2023 - 3 Ta 170/23 – Rn. 23 und Rn. 24: Stehen mehrere Kündigungen im Streit und macht die klagende Partei ihre Unwirksamkeit in einem Verfahren gerichtlich geltend, ist für die Wertfestsetzung zu ermitteln, ob und welche Kündigungsschutzanträge als Haupt- oder als unechte Hilfsanträge gestellt sind
22.	Rechnungslegung:	
	siehe Auskunft (I. Nr. 10.)	
23.	Schadenersatzklage	
	Der Wert einer unbezifferten Schadenersatzklage richtet sich nach dem wirtschaftlichen Interesse der klagenden Partei; abzustellen ist auf die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts, die Höhe des (auch künftigen) Schadens sowie das Risiko der tatsächlichen Inanspruchnahme.	
24.	Urlaub	
24.1	Klage auf Feststellung des fälligen Urlaubsanspruchs, auf Gewährung von Urlaub und/oder von Urlaubsentgelt: Höhe des Urlaubsentgelts.	
24.2	Einstweilige Verfügung auf Freistellung: siehe I. 16.	
25.	Vergleichsmehrwert	

25.1	<p>Ein Vergleichsmehrwert fällt nur an, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Dabei muss gerade über die Frage eines Anspruchs oder Rechts in Bezug auf die jeweilige Regelung zwischen den Parteien Streit und/oder Ungewissheit bestanden haben; keine Werterhöhung tritt ein, wenn es sich lediglich um eine Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits handelt. Abzustellen ist auf die Umstände zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses.</p>	<p>B. v. 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 72: Für die Frage, ob ein Streit oder eine Ungewissheit bzgl. eines Rechts oder Anspruchs im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses vorgelegen haben, gilt der Beibringungsgrundsatz.</p> <p>B. v. 26.07.2023 – 3 Ta 123/23 – Rn. 14: Es fehlt an einer werterhöhenden Regelung der (variablen) Vergütung im Vergleich, wenn ein bestimmter, seitens der Arbeitgeberin zu zahlender Betrag offenbleibt.</p> <p>B. v. 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 81: War eine Verschwiegenheitsverpflichtung streitig: 1 Monatsvergütung**. Aber B. v. 11.12.2023 – 3 Ta 214/23 -: kein Wertansatz, wenn Verschwiegenheitsklausel nicht vollstreckungsfähig formuliert</p>
	<p>Vergleichsweise miterledigte anderweitig rechtshängige Verfahren führen nur dann zu einem Vergleichsmehrwert, wenn sie bei Geltendmachung in einem Verfahren zu einer Werterhöhung führen würden.</p>	
25.1.1	<p>Die Veränderung des Beendigungszeitpunkts führt (auch bei Verknüpfung mit einer Erhöhung des Abfindungsbetrages – Turbo- oder Sprinterklausel) nicht zu einem Vergleichsmehrwert.</p>	<p>B. v. 24.01.2024 – 3 Ta 223/23 – Rn. 27</p>
25.1.2	<p>Wird im Rahmen eines Abmahnungsrechtsstreits oder des Streits über eine Versetzung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart, ist dies zusätzlich nach I. Nr. 20 zu bewerten.</p>	
25.1.3	<p>Typischer Weise wird das Merkmal der „Ungewissheit“ insbesondere bei Vereinbarung eines Arbeitszeugnisses mit inhaltlichen Festlegungen zum Leistungs- und Führungsverhalten in einem Rechtsstreit über eine auf Verhaltens- oder Leistungsmängel gestützte Kündigung gegeben sein; dies ist zusätzlich nach I. Nr. 29 zu bewerten.</p>	<p>B. v. 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 74: Stand eine betriebsbedingte Kündigung im Streit oder fehlen Angaben über die Kündigungsgründe, bedarf es zur Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts für eine Zeugnisregelung regelmäßig näherer Angaben, aus denen ein im Zeitpunkt des Vergleichs bestehender Streit bzw. eine Ungewissheit über den Zeugnisanspruch geschlossen werden kann.</p> <p>B. v. 16.11.2023 – 3 Ta 177/23 – und B. v. 24.01.2024 – 3 Ta 223/23 – Rn.</p>

		<p>29: Kein Wertansatz für Zeugnisregelung im Vergleich, wenn Erteilung eines qualifizierten (Zwischen-)Zeugnisses bereits Gegenstand eines Klageantrags war.</p> <p>B. v. 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 78: War ein Zeugnisrechtsstreit anderweitig rechtshängig, ist für das im Vergleich geregelte Zwischen- und Endzeugnis regelmäßig eine Monatsvergütung** anzusetzen.</p> <p>B. v. 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 79: Die Bedauerns-, Dankes- und Wünscheformel im Endzeugnis rechtfertigt keine Werterhöhung um eine Monatsvergütung**.</p>
25.1.4	Nur wenn eine Partei sich eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt hat, wird die Freistellungsvereinbarung mit bis zu 1 Monatsvergütung** (unter Anrechnung des Werts einer Beschäftigungs- oder Weiterbeschäftigungsklage) bewertet. Die Freistellung wird nur zukunftsbezogen ab dem Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses berücksichtigt, etwaige Zeiten einer Freistellung zuvor spielen keine Rolle.	B. v. 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 - Rn. 71: Freistellung und tatsächliche Beschäftigung schließen sich gegenseitig aus und sind daher kostenrechtlich als ein Gegenstand im Sinne von § 45 Abs. 1 S. 3 GKG zu behandeln. Die Einigung auf eine Freistellung erhöht deshalb den Vergleichswert nicht, wenn bereits ein Weiterbeschäftigungsantrag streitwertmäßig zu berücksichtigen ist.
25.1.5	Ausgleichsklauseln erhöhen den Vergleichswert nur, wenn durch sie ein streitiger oder ungewisser Anspruch erledigt wird. Abzustellen ist auf das wirtschaftliche Interesse der in Anspruch genommenen Partei.	
25.1.6	Geht es bei der Ausgleichsklausel um den Ausschluss von Forderungen auf Ersatz gegenwärtigen und/oder künftigen Schadens, kommt es auf die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts, die Höhe des (auch künftigen) Schadens sowie das Risiko der tatsächlichen Inanspruchnahme an.	
25.1.7	Kein Mehrwert bei Erledigung bzw. Verpflichtung zur Erledigung/Rücknahme bei behördlichen Verfahren (Integrationsamt, sonstige Arbeitsschutzbehörde) oder Gerichten (Verwaltungsgericht) im Zusammenhang mit Kündigungsverfahren.	
25.2	Ist ein Anspruch unstreitig und gewiss, aber seine Durchsetzung ungewiss, wird	

	das Titulierungsinteresse mit 20 % des Wertes des Anspruches bewertet.	
26.	Weiterbeschäftigungsantrag incl. Anspruch nach § 102 V BetrVG	
	1 Monatsvergütung.**	<p>B. v. 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 61: kein rechtshängiger und damit zu bewertender Weiterbeschäftigungsantrag, wenn Passage „Sollte die beklagte Partei im Gütetermin nicht zu Protokoll des Gerichts erklären, dass ...“ vorangestellt ist.</p> <p>B. v. 06.06.2023 – 3 Ta 59/23 – Rn. 85 f.: Ein unechter oder uneigentlicher Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung ist nur dann zu berücksichtigen, wenn über ihn entschieden worden ist (§ 45 I 2 GKG) oder die Parteien im Vergleich eine Vereinbarung treffen, die mit einer gerichtlichen Entscheidung im Rahmen des § 45 I 2 GKG vergleichbar ist (§ 45 IV GKG). Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn ein über den Entlassungstermin der angegriffenen Kündigung hinausgehender Bestand des Arbeitsverhältnisses verabredet wurde und der vereinbarte spätere Beendigungszeitpunkt bei Vergleichsabschluss bzw. Ablauf der Widerrufsfrist noch nicht verstrichen ist.</p> <p>B. v. 31.07.2023 – 3 Ta 121/23 – Rn. 14: Zu den Voraussetzungen einer mit einer gerichtlichen Entscheidung nach § 45 I 2 GKG vergleichbaren Vereinbarung der Weiterbeschäftigung im Vergleich.</p>
	Wettbewerbsverbot, nachvertraglich	
		<p>B. v. 23.10.2023 – 3 Ta 178/23 – Wertbestimmung nach wirtschaftlichem Interesse der klagenden Partei, hilfsweise Wert der Karenzentschädigung nach § 74 II HGB</p>
27.	Wiedereinstellungsanspruch:	
	siehe Einstellungsanspruch (I. Nr. 15.)	
28.	Zahlungsklage	

28.1	<p>Erhöhungsklage:</p> <p>Die Streitwertbemessung hat sich nach dem Leistungsbegehren des Klägers zu richten. Dieses ist durch Auslegung des Klageantrags und seiner Begründung zu ermitteln. Ergibt diese, dass nicht nur ein streitiger Differenzbetrag, sondern eine Titulierung des Gesamtbetrags begehrt wird, bildet letzterer den Streitwert. Ob und ggf. in welchem Umfang die geltend gemachte Forderung dabei im Streit steht, ist unerheblich.</p>	
28.2	<p>Mehrere Anspruchsgrundlagen:</p> <p>Wird ein Zahlungsantrag auf mehrere Gründe gestützt, scheidet eine Addition der Streitwerte wegen wirtschaftlicher Identität aus. Dies gilt auch, wenn die Gründe sich gegenseitig ausschließen.</p>	

29.	Zeugnis	
29.1	Erteilung oder Berichtigung eines einfachen Zeugnisses: 10 % einer Monatsvergütung.**	
29.2	<p>Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses:</p> <p>1 Monatsvergütung**, und zwar unabhängig von Art und Inhalt eines Berichtigungsverlangens, auch bei kurzem Arbeitsverhältnis.</p>	
29.3	Zwischenzeugnis: Bewertung wie I. Nr. 29.2. Wird ein Zwischen- und ein Endzeugnis (kumulativ oder hilfsweise) im Verfahren verlangt: Insgesamt 1 Monatsvergütung.**	<p>B. v. 16.11.2023 – 3 Ta 177/23 – und B. v. 24.01.2024 – 3 Ta 223/23 – Rn. 29:</p> <p>Kein Wertansatz für Zeugnisregelung im Vergleich, wenn Erteilung eines qualifizierten (Zwischen-)Zeugnisses bereits Gegenstand eines Klageantrags war.</p>

** Bei der Berechnung der Vergütung für ein Vierteljahr bzw. der Monatsvergütung ist das arbeitsleistungsbezogene Arbeitsentgelt des auf den Beendigungstermin folgenden Vierteljahreszeitraums zu Grunde zu legen. Jahres- oder sonstige Leistungen werden unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt berücksichtigt, wenn sie auch Entgeltcharakter haben. Dabei hat ggf. eine Hochrechnung eines vereinbarten Nettoverdienstes auf den Bruttobetrag zu erfolgen. Das Monatsentgelt errechnet sich mit einem Drittel des Vierteljahresentgeltes.

II. Beschlussverfahren

Nr.	Verfahrensgegenstand	
1.	Betriebsänderung/Personalabbau	
1.1	Realisierung des Verhandlungsanspruchs: Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 III 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z. B. Inhalt und Bedeutung der Regelung, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.	
1.2	Unterlassung der Durchführung einer Betriebsänderung: Ausgehend vom Hilfswert erfolgt eine Erhöhung nach der Staffelung von II. Nr. 14.7. Bei einem Hilfsantrag auf Unterlassung einzelner Maßnahmen im Rahmen einer Betriebsänderung erfolgt keine Addition der Verfahrenswerte. Maßgeblich ist der höhere Wert.	
2.	Betriebsrat: Wahl, Auflösung, Ausschluss	
2.1	Bestellung des Wahlvorstands: Ausgehend vom Hilfswert des § 23 III 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalles sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen; bei zusätzlichem Streit über die Größe des Wahlvorstandes bzw. Einzelpersonen: Erhöhung jeweils um 1/2 Hilfswert nach § 23 III 2 RVG.	
2.2	Maßnahmen innerhalb des Wahlverfahrens (incl. einstweilige Verfügungen) z. B.: Abbruch der Wahl: 1/2 Wert der Wahlanfechtung (siehe II. Nr. 2.3). Zurverfügungstellung von Unterlagen (auch Herausgabe der Wählerlisten): 1/2 Hilfswert von § 23 III 2 RVG.	
2.3	Wahlanfechtung (incl. Prüfung der Nichtigkeit der Wahl): ausgehend vom doppelten Hilfswert nach § 23 III 2 RVG, Steigerung nach der Staffel gemäß § 9 BetrVG mit jeweils 1/2 Hilfswert.	
2.4	Auflösung des Betriebsrats: Ausgehend vom doppelten Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, Steigerung nach der Staffel gemäß § 9 BetrVG mit jeweils 1/2 Hilfswert.	

2.5	<p>Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - einfaches Betriebsratsmitglied: Hilfwert des § 23 Abs. 2 S. 2 RVG - stellvertretender Vorsitzender: 1,5-facher Hilfwert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG - Vorsitzender: doppelter Hilfwert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG. <p>Bei mehreren Betroffenen höchstens der unter II. Nr. 2.4 genannte Wert.</p>	
3.	Betriebsvereinbarung	
3.1	Ausgehend vom Hilfwert nach § 23 III 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z. B. Inhalt und Bedeutung der Regelung, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.	
3.2	<p>Steht die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung im Streit, kann abweichend von II. Nr. 3.1 vom doppelten Hilfwert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG auszugehen sein.</p> <p>Das gilt auch für den gewerkschaftlichen Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch bei tarifwidriger Betriebsvereinbarung.</p>	
4.	Einigungsstelle, Einsetzung nach § 100 ArbGG bei Streit um:	
4.1	Offensichtliche Unzuständigkeit, fehlendes Rechtsschutzinteresse, sonstige Unzulässigkeit: Höchstens Hilfwert nach § 23 III 2 RVG.	B. v. 17.10.2023 - 3 Ta 166/23 -: nichtvermögensrechtliche Streitigkeit; Anpassung des Werts iSv § 23 III 2 HS 2 RVG unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der Bedeutung der Sache
4.2	Person des Vorsitzenden: Grundsätzlich 1/4 Hilfwert nach § 23 III 2 RVG.	B. v. 17.10.2023 - 3 Ta 166/23 -: nur bei Streit über Person des Vorsitzenden
4.3	Anzahl der Beisitzer: Grundsätzlich insgesamt 1/4 Hilfwert nach § 23 III 2 RVG.	B. v. 17.10.2023 - 3 Ta 166/23 -: nur bei Streit über Zahl der Beisitzer
4.4	Bei Streit gemäß II. Nr. 4.1 und zusätzlich II. Nr. 4.2 und/oder II. Nr. 4.3: Addition der Einzelwerte.	
5.	Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs	
	Ausgehend vom Hilfwert nach § 23 III 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z. B. Inhalt und Bedeutung der Regelung, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.	

	Hat der Spruch eine Betriebsvereinbarung zum Gegenstand, kann vom doppelten Hilfswert des § 23 Abs. 3 S.2 RVG auszugehen sein.	
6.	Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs über Sozialplan	
6.1	Macht der Arbeitgeber 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 Betriebsrat nur auf eine Unterdotierung, dann finden die Grundsätze von § 23 III 2 RVG Anwendung.	
7.	Einstweilige Verfügung	
7.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Werts.	
7.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, i.d.R. 50 % des Hauptsachestreitwerts.	
8.	Entsendung von Mitgliedern in den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat	
	Hilfswert nach § 23 III 2 RVG je Mitglied.	
9.	Freistellung eines Betriebsratsmitglieds	
9.1	Freistellung von der Arbeitspflicht im Einzelfall (§ 37 II und III BetrVG): Bewertung nach § 23 III 2 RVG, abhängig von Anlass und Dauer der Freistellung kann eine Herauf- oder Herabsetzung des Werts erfolgen.	
9.2	Zusätzliche Freistellung (§ 38 BetrVG): Ausgehend vom doppelten Hilfswert des § 23 III 2 RVG kann abhängig von der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.	
10.	Informations- und Beratungsansprüche	
10.1	Ausgehend vom Hilfswert des § 23 III 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung des Werts erfolgen.	

10.2	Sachverständige / Auskunftsperson: Nichtvermögensrechtliche Streitigkeit: Es ist vom Hilfwert nach § 23 III 2 RVG auszugehen, einzelfallabhängig kann eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.	
11.	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	
	Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts: Ausgehend vom Hilfwert des § 23 III 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalles (organisatorische und wirtschaftliche Auswirkungen, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer u. a.) eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes ohne Staffelung erfolgen.	B. v. 19.10.2023 – 3 Ta 172/23 – Rn. 15 ff: Kriterien für die höhere oder niedrigere Festsetzung des Ausgangswerts des § 23 III BetrVG
12.	Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	
	Siehe II. Nr. 1.	
13.	Nichtigkeit einer Betriebsratswahl	
	Siehe II. Nr. 2.3	
14.	Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG	
14.1	Grundsätzliches: 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. Beim Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme als erteilt gilt, wirkt sich der Hilfsantrag auf Zustimmungsersetzung gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG nicht werterhöhend aus. Wideranträge sind bei wirtschaftlicher Identität nicht zu addieren. Maßgeblich ist der höhere Verfahrenswert.	B. v. 12.12.2023 – 3 Ta 220/23 – Rn. 13: Bei der Bewertung von Beschlussverfahren nach §§ 99 IV, 100 und 101 BetrVG geht die Beschwerdekammer vom Hilfwert des § 23 III 2 HS 2 RVG aus.
14.2	Einstellung: Als Anhaltspunkte für die Bewertung können dienen:	

14.2.1	der Hilfwert von § 23 III 2 RVG oder	B. v. 12.12.2023 – 3 Ta 220/23 – Rn. 14: Für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 IV BetrVG ist bei einer Einstellung bis zu drei Monaten 1/3 des Hilfwerts, von über drei Monaten bis zu sechs Monaten 2/3 des Hilfwerts und von über sechs Monaten der volle Hilfwert anzusetzen.
14.2.2	die Regelung von § 42 II 1 GKG, wobei eine Orientierung am 2-fachen Monatsverdienst des Arbeitnehmers sachgerecht erscheint.	
14.3	Eingruppierung/Umguppierung: Die Grundsätze zu II. Nr. 14.1 und 14.2 gelten unter Berücksichtigung des Einzelfalles auch bei diesem Mitbestimmungsrecht, wobei bei der Wertung gemäß II. Nr. 14.2.2 die Orientierung an § 42 II 2 GKG vorzunehmen ist. Bei der 36-fachen Monatsdifferenz erfolgt ein Abschlag iHv 25 % wegen der nur beschränkten Rechtskraftwirkung des Beschlussverfahrens für den fraglichen Arbeitnehmer.	B. v. 17.06.2019 – 3 Ta 127/19 – Rn. 15 ff: nichtvermögensrechtlich; auszugehen ist vom Hilfwert des § 23 III RVG
14.4	Versetzung: Je nach Bedeutung der Maßnahme Hilfwert (bei Vorgehensweise nach II. Nr. 14.2.1) oder Bruchteil davon bzw. (bei Vorgehensweise nach II Nr. 14.2.2) 1 bis 2 Monatsgehälter, angelehnt an die für eine Versetzung im Urteilsverfahren genannten Grundsätze.	
14.5	Das Verfahren nach § 100 BetrVG wird mit dem 1/2 Wert des Verfahrens nach § 99 IV BetrVG bewertet.	
14.6	Aufhebung und Einleitungserzwingung	
14.6.1	Das Verfahren nach § 101 BetrVG wird als eigenständiges Verfahren wie das Verfahren nach § 99 IV BetrVG bzw. nach § 100 BetrVG bewertet. Als kumulativer Antrag in einem Verfahren mit 1/2 Wert des Verfahrens nach § 99 IV BetrVG bzw. § 100 BetrVG.	B. v. 19.09.2023 – 3 Ta 145/23 -
14.6.2	Das Einleitungserzwingungsverfahren (§§ 99, 101 BetrVG analog) wird mit dem hälftigen Wert nach II. Nr. 14.6.1 bewertet. Fällt der Einleitungserzwingungsantrag mit einem Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung,	

	dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung als erteilt gilt, zusammen, ist der höhere Wert maßgebend.	
14.7	<p>Bei Massenverfahren (objektive Antragshäufung) 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> <p>–beim 2. bis einschließlich 20. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 25 % bewertet,</p> <p>–beim 21. bis einschließlich 50. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 12,5 % bewertet,</p> <p>–ab dem 51. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der Ausgangswert mit 10 % bewertet.</p>	B. v. 12.12.2023 – 3 Ta 220/23 – Rn. 15
15.	Sachmittel – Kostenerstattung nach § 40 BetrVG	
15.1	Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der angefallenen Kosten/des Wertes der Aufwendungen; bei dauernden Kosten, zB Mietzinszahlungen: Max. 36 Monatsaufwendungen.	
15.2	Schulungskosten: Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der Schulungskosten, inklusive Fahrtkosten.	
16.	Statusverfahren leitender Angestellter	
	Abzustellen ist auf den Hilfwert nach § 23 III 2 RVG; bei objektiver Antragshäufung und gleichliegendem Sachverhalt gilt II. 14.7.	
17.	Unterlassungsanspruch	
	Sowohl für den allgemeinen Unterlassungsanspruch als auch den Anspruch nach § 23 III BetrVG:	B. v. 19.10.2023 – 3 Ta 172/23 – Rn. 15 ff:

	Festsetzung entsprechend dem Wert des streitigen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts.	<p>1. Kriterien für die höhere oder niedrigere Festsetzung des Ausgangswerts des § 23 III BetrVG.</p> <p>2. Der Gegenstandswert für einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats, mit dem die Unterlassung der Anordnung von Kurzarbeit begehrt wird, ist mit dem dreifachen Ausgangswertes des § 23 III 2 HS 2 RVG anzusetzen.</p>
18.	Zuständigkeitsstreitigkeiten/ Kompetenzabgrenzung	
18.1	<p>Abgrenzung Zuständigkeit Betriebsratsgremien:</p> <p>Ausgehend vom Hilfwert nach § 23 III 2 RVG kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.</p>	
18.2	<p>Abgrenzung Betrieb / gemeinsamer Betrieb / Betriebsteil:</p> <p>Ausgehend vom Hilfwert nach § 23 III 2 RVG kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.</p>	
19.	Zustimmungsersetzungsantrag (§ 103 BetrVG)	
	Vergütung des betroffenen Arbeitnehmers für ein Vierteljahr.	