

Vorwort

Eine verlässliche Grundlage für die Berechnung der Kosten eines Rechtsstreits ist für alle Beteiligten erstrebenswert. Ein Streitwertkatalog kann das allseits bestehende Bedürfnis nach Vorhersehbarkeit zumindest in Teilen befriedigen. Dies gilt auch für den hier kommentierten Streitwertkatalog zum Arbeitsrecht.

Der Wunsch nach Planbarkeit darf jedoch nicht zu schematischen und „zu“ einfachen Lösungen verleiten, die den Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls dann nicht gerecht werden. Schon die Entstehung wie auch die Frage der Verbindlichkeit eines Streitwertkatalogs sind deshalb kritisch zu betrachten. Für die Vielzahl der erfassten Verfahren im individuellen wie kollektiven Arbeitsrecht lassen sich zudem – dies zeigt die bisherige und auch aktuelle Rechtsprechung zum Streitwertkatalog – verschiedene Lösungen mit sehr guten Argumenten vertreten.

Kein Streitwertkatalog kann deshalb das erkennende Gericht seiner Aufgabe entheben, sämtliche Umstände des Einzelfalls zu gewichten und mit Blick auf diese auch „abweichende“ Entscheidungen zu treffen. Schon die Formulierung eines Katalogs muss deutlich machen, dass bei seiner Anwendung deshalb Sorgfalt geboten ist. In Teilen sind die Verfasser dieses Kommentars zudem der Auffassung, dass die Vorschläge des Streitwertkatalogs in der aktuellen Form nicht überzeugen oder jedenfalls in der praktischen Anwendung zu modifizieren sind. Die kritische Auseinandersetzung mit dem Streitwertkatalog mündet deshalb an den entsprechenden Stellen in eigene Vorschläge. Des Weiteren wurde in die aktuelle Auflage die geänderte Version des Streitwertkataloges 2018 eingearbeitet. Ebenso wurde die bisher ergangene Rechtsprechung berücksichtigt, wobei die Urteile, die auf den Streitwertkatalog abstellen, im Wesentlichen nur auf diesen Bezug nehmen und keine inhaltliche Begründung abgeben. Die abweichende Rechtsprechung setzt sich dagegen teilweise mit der rechtlichen Problematik auseinander. Auch die Festsetzung eines Streitwertes ist anhand des Gesetzes vorzunehmen!

Wir hoffen, dass wir damit zusätzlich zum Streitwertkatalog eine Hilfestellung für die Praxis geben können. Die berechtigten Vergütungsinteressen eines Rechtsanwalts wie auch die Interessen der mit den Kosten belasteten Parteien (im Beschlussverfahren nur der Arbeitgeber) in einen angemessenen Ausgleich zu bringen, erweist sich dabei bisweilen durchaus als Gratwanderung. Dies eint letztlich alle, die Streitwerte zu katalogisieren versuchen. Ohnehin ist kein Werk perfekt!

Wir sind deshalb weiterhin für Anregungen und Kritik dankbar.

Bei der Gelegenheit möchten wir uns für die engagierte und kompetente Begleitung dieses Werkes durch den Verlag sehr herzlich bedanken.

München, im Januar 2019

*Gerhard Schäder
Sebastian Weber*

Inhaltsübersicht

Vorwort	V
Literaturverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XI
Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit	1
Vorbemerkung	15
I. Urteilsverfahren	29
1. Abfindung und Auflösungsantrag, tarifliche Abfindung, Sozialplan- abfindung, Nachteilsausgleich	29
2. Abmahnung	43
3. Abrechnung	53
4. Änderungskündigung – bei Annahme unter Vorbehalt – und sonstiger Streit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses:	55
5. Altersteilzeitbegehren	65
6. Annahmeverzug	67
7. Arbeitspapiere	74
8. Arbeitszeitveränderung	81
9. Auflösungsantrag nach dem KSchG	83
10. Auskunft/Rechnungslegung/Stufenklage	83
11. Befristung, sonstige Beendigungstatbestände	89
12. Beschäftigungsanspruch	92
13. Betriebsübergang	98
14. Direktionsrecht – Versetzung	107
15. Einstellungsanspruch/Wiedereinstellungsanspruch	114
16. Einstweilige Verfügung	120
17. Feststellungsantrag, allgemeiner (Schleppnetzantrag):	122
18. Hilfsantrag	127
19. Konkurrentenklage	132
20. Kündigung (eine)	144
21. Kündigungen (mehrere):	148
22. Rechnungslegung: siehe Auskunft (I. Nr. 10.)	165
23. Schadenersatzklage	165
25. Vergleichsmehrwert	181
26. Weiterbeschäftigungsantrag incl. Anspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG: ...	216
27. Wiedereinstellungsanspruch: siehe Einstellungsanspruch (I. Nr. 15.)	226
28. Zahlungsklage – Erhöhungsklage	226
29. Zeugnis	230

II. Beschlussverfahren	257
1. Betriebsänderung/Personalabbau	257
2. Betriebsratswahl	262
3. Betriebsvereinbarung	273
4. Einigungsstelle, Einsetzung nach § 100 ArbGG bei Streit um:	276
5. Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs	278
6. Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs über den Sozialplan	279
7. Einstweilige Verfügung	281
8. Entsendung von Mitgliedern in den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat ...	282
9. Freistellung eines Betriebsratsmitglieds	284
10. Informations- und Beratungsansprüche	288
11. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	291
12. Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten: siehe hierzu II. Nr. 1.	293
13. Nichtigkeit einer Betriebsratswahl: siehe Betriebsratswahl (II. Nr. 2.3). ...	294
14. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG	294
15. Sachmittel – Kostenerstattung nach § 40 BetrVG	302
16. Statusverfahren leitender Angestellter	303
17. Unterlassungsanspruch	305
18. Zuständigkeitsstreitigkeiten/Kompetenzabgrenzung	306
19. Zustimmungersetzungsantrag (§ 103 BetrVG)	307
Stichwortverzeichnis	309

Literaturverzeichnis

Baumbach/Lauterbach, ZPO, 76. Aufl. 2018

Bischof u.a., RVG-Kommentar, 8. Aufl. 2017

Bläsing, Der Streitwert im arbeitsgerichtlichen Verfahren, 2003

Düwell/Lipke, ArbGG – Kommentar zum gesamten Arbeitsverfahrensrecht, 4. Aufl. 2016

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018

Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG, 29. Aufl. 2018

Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG, 9. Aufl. 2017

Gerold/Schmidt, RVG, 23. Aufl. 2017

Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015

Mayer/Kroiß, Rechtsanwaltsvergütungsgesetz: RVG, 7. Aufl. 2018

Meier/Oberthär, Gebühren und Rechtsschutzversicherung, 4. Aufl. 2016

Schaefer/Schaefer, Anwaltsgebühren im Arbeitsrecht, 5. Auflage 2018

Schneider/Wolf, RVG-Kommentar, 8. Aufl. 2017

Schneider/Herget, Streitwertkommentar für den Zivilprozess, 14. Aufl. 2015

Tschöpe/Ziemann/Altenburg, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, 2013

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegeben Ort
Abs.	Absatz
AE	Arbeitsgerichtliche Entscheidungen (Zs.)
AnwBl.	Anwaltsblatt (Zs.)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbR	Arbeitsrecht
ArbRB	Arbeits-Rechtsberater (Zs.)
AuR	Arbeit und Recht (Zs.)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB	BetriebsBerater (Z.s.)
Beschl.	Beschluss
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DAV	Deutscher Anwaltverein
DB	Der Betrieb
ErfK	Erfurter Kommentar
EUR	Euro
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f., ff.	folgende
GewO	Gewerbeordnung
GKG	Gerichtskostengesetz
HS	Halbsatz
i.V.m.	in Verbindung mit
JurBüro	Das Juristische Büro (Zs.)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LG	Landgericht

Abkürzungsverzeichnis

MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht (Zs.)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
Nrn.	Nummern
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungsreport (Zs.)
Rdn	Randnummer (interner Verweis)
Rn	Randnummer (externer Verweis)
RVG	Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
S.	Seite
s.	siehe
TVöD	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeitbefristungsgesetz
u.	unten
u.Ä.	und Ähnliches
VG	Verwaltungsgericht
vgl.	vergleiche
VV	Vergütungsverzeichnis
z.B.	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung
Zs.	Zeitschrift

Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Überarbeitete Fassung 9.2.2018

Auf der Basis der ersten Fassung eines einheitlichen Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit aus dem Jahre 2013 hat die Streitwertkommission unter Auswertung der Stellungnahmen und Vorschläge aus der Anwaltschaft, von Seiten der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, von Seiten der Versicherungswirtschaft und aus der Richterschaft eine überarbeitete Fassung des Streitwertkatalogs erstellt. Auch künftig soll der Streitwertkatalog weiter entwickelt werden.

Der Streitwertkatalog kann selbstverständlich nur praktisch wichtige Fallkonstellationen aufgreifen, ebenso selbstverständlich sind die darin enthaltenen Bewertungsvorschläge zugeschnitten auf die entsprechenden typischen Fallkonstellationen. Die Aussagen des Katalogs sind verfahrensbezogen zu sehen und gelten nicht verfahrensübergreifend.

Trotz dieser Einschränkungen versteht sich der Streitwertkatalog als Angebot auf dem Weg zu einer möglichst einheitlichen Wertrechtsprechung in Deutschland, im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für alle Beteiligten. Er beansprucht jedoch keine Verbindlichkeit.

I.

URTEILSVERFAHREN

Nr.	Gegenstand
1.	<i>Abfindung und Auflösungsantrag, tarifliche Abfindung, Sozialplanabfindung, Nachteilsausgleich</i>
	<p>Wird im Kündigungsrechtsstreit eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt (§§ 9, 10 KSchG; § 13 Abs. 1 S. 3 – 5, Abs. 2 KSchG; § 14 Abs. 2 S. 2 KSchG), führt dies nicht zu einer Werterhöhung.</p> <p>Wird in der Rechtsmittelinstanz isoliert über die Auflösung gestritten, gilt § 42 Abs. 2 S. 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 §§ 9, 10 KSchG ist nicht streitwerterhöhend; Vereinbarungen über andere Abfindungen oder einen Nachteilsausgleich im Vergleich können hingegen zu einer Werterhöhung führen.</p>

Nr.	Gegenstand
	Wird hingegen über eine Sozialplanabfindung, über eine tarifliche Abfindung oder über einen Fall des Nachteilsausgleichs nach § 113 Abs. 1 BetrVG gestritten, richtet sich der Wert nach dem streitigen Betrag. Ggf. ist das zum Hilfsantrag (siehe I. Nr. 18) Ausgeführte zu beachten.
2.	<i>Abmahnung</i>
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.
2.2	<u>Mehrere</u> in einem Verfahren angegriffene Abmahnungen werden mit maximal dem Vierteljahresentgelt bewertet.**
3.	<i>Abrechnung</i>
	Reine Abrechnung nach § 108 GewO, gegebenenfalls auch kumulativ mit einer Vergütungsklage: 5 % der Vergütung für den geltend gemachten Abrechnungszeitraum.
4.	<i>Änderungskündigung – bei Annahme unter Vorbehalt – und sonstiger Streit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses:</i>
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.	<i>Altersteilzeitbegehren</i>
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.
6.	<i>Annahmeverzug</i>
	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 Abs. 1 S. 3 GKG findet keine Wertaddition statt. Der höhere Wert ist maßgeblich.

Nr.	Gegenstand
7.	<i>Arbeitspapiere</i>
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.**
8.	<i>Arbeitszeitveränderung</i>
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.
9.	<i>Auflösungsantrag nach dem KSchG</i>
	Dazu wird auf I. Nr. 1 verwiesen.
10.	<i>Auskunft/Rechnungslegung/Stufenklage (für leistungsabhängige Vergütung z.B. Provision oder Bonus):</i>
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.
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).
11.	<i>Befristung, sonstige Beendigungstatbestände</i>
	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. Nrn. 20 und 21 sowie der Nr. 17.
12.	<i>Beschäftigungsanspruch</i>
	1 Monatsvergütung.**

Nr.	Gegenstand
13.	<i>Betriebsübergang</i>
	<p>Bestandsschutzklage gegen Veräußerer und Feststellungs- bzw. Bestandsschutzklage gegen Erwerber: allein Bewertung der Beendigungstatbestände nach I. Nrn. 11, 20 und 21, keine Erhöhung nur wegen subjektiver Klagehäufung (also z.B. bei Klage gegen eine Kündigung des Veräußerers und Feststellungsklage gegen Erwerber im selben Verfahren: Vergütung für ein Vierteljahr).**</p> <p>Bestandsschutzklage gegen Veräußerer und Beschäftigungsklage / Weiterbeschäftigungsklage gegen Erwerber: Bewertung nach I. Nrn. 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.	<i>Direktionsrecht – Versetzung</i>
	Von in der Regel 1 Monatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt**, abhängig vom Grad der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die klagende Partei.
15.	<i>Einstellungsanspruch/Wiedereinstellungsanspruch</i>
	Die Vergütung für ein Vierteljahr**, ggf. unter Berücksichtigung von I. Nr. 18.
16.	<i>Einstweilige Verfügung</i>
16.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Wertes.
16.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, i.d.R. 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 Abs. 2 S. 1 GKG).

Nr.	Gegenstand
18.	Hilfsantrag
	Auch uneigentlicher/unechter Hilfsantrag: Es gilt § 45 Abs. 1 S. 2 und 3 GKG.
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).
21.	Kündigungen (mehrere):
21.1	Außerordentliche Kündigung, die hilfswiese 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.
21.2	Mehrere Kündigungen ohne Veränderung des Beendigungszeitpunktes: keine Erhöhung.
21.3	<p>Folgekündigungen mit Veränderung des Beendigungszeitpunktes: Für jede Folgekündigung die Entgeltdifferenz 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.</p> <p>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.</p>
22.	Rechnungslegung: siehe Auskunft (I. Nr. 10.)

Nr.	Gegenstand
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 Urlaubsgeld: Höhe des Urlaubsgelds.
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>Vergleichsweise miterledigte anderweitig rechtshängige Verfahren führen nur dann zu einem Vergleichsmehrwert, wenn sie bei Geltendmachung in einem Verfahren zu einer Werterhöhung führen würden.</p> <p>25.1.1 Die Veränderung des Beendigungszeitpunkts führt (auch bei Verknüpfung mit einer Erhöhung des Abfindungsbetrages – Turbo- oder Sprinterklausel) nicht zu einem Vergleichsmehrwert.</p> <p>25.1.2 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> <p>25.1.3 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>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 Frei-</p>

Nr.	Gegenstand
	<p>stellung wird nur zukunftsbezogen ab dem Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses berücksichtigt, etwaige Zeiten einer Freistellung zuvor spielen keine Rolle.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
25.2	Ist ein Anspruch unstreitig und gewiss, aber seine Durchsetzung ungewiss, wird das Titulierungsinteresse mit 20 % des Wertes des Anspruches bewertet.
26.	<i>Weiterbeschäftigungsantrag incl. Anspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG</i>
	1 Monatsvergütung.**
27.	<i>Wiedereinstellungsanspruch: siehe Einstellungsanspruch (I. Nr. 15.)</i>
28.	<i>Zahlungsklage – Erhöhungsklage</i>
28.1	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.

Nr.	Gegenstand
29.	<i>Zeugnis</i>
29.1	Erteilung oder Berichtigung eines einfachen Zeugnisses: 10 % einer Monatsvergütung.**
29.2	Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses: 1 Monatsvergütung**, und zwar unabhängig von Art und Inhalt eines Berichtigungsverlangens, auch bei kurzem Arbeitsverhältnis.
29.3	Zwischenzeugnis: Bewertung wie I. Nr. 29.2. Wird ein Zwischen- und ein Endzeugnis (kumulativ oder hilfsweise) im Verfahren verlangt: Insgesamt 1 Monatsvergütung.**

II. Beschlussverfahren

Nr.	Verfahrensgegenstand
1.	<i>Betriebsänderung/Personalabbau</i>
1.1	Realisierung des Verhandlungsanspruchs: Ausgehend vom Hilfwert 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.
1.2	Unterlassung der Durchführung einer Betriebsänderung: Ausgehend von II Nr. 1.1 erfolgt eine Erhöhung nach der Staffelung von II. Nr. 14.7.
2.	<i>Betriebsratswahl</i>
2.1	Bestellung des Wahlvorstands: Ausgehend vom Hilfwert des § 23 Abs. 3 S. 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 Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 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 Hilfwert von § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.

Nr.	Verfahrensgegenstand
2.3	Wahlanfechtung (incl. Prüfung der Nichtigkeit der Wahl): ausgehend vom doppelten Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, Steigerung nach der Staffel gemäß § 9 BetrVG mit jeweils 1/2 Hilfswert.
3.	<i>Betriebsvereinbarung</i>
	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.
4.	<i>Einigungsstelle, Einsetzung nach § 100 ArbGG bei Streit um:</i>
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.
5.	<i>Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs</i>
	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.
6.	<i>Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs über Sozialplan</i>
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 Abs. 3 S. 2 RVG Anwendung.
7.	<i>Einstweilige Verfügung</i>
7.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Wertes.
7.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, i.d.R. 50 % des Hauptsachestreitwerts.

Nr.	Verfahrensgegenstand
8.	<i>Entsendung von Mitgliedern in den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat</i>
	Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG je Mitglied.
9.	<i>Freistellung eines Betriebsratsmitglieds</i>
9.1	Freistellung von der Arbeitspflicht im Einzelfall (§ 37 Abs. 2 und 3 BetrVG): Bewertung nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, abhängig von Anlass und Dauer der Freistellung kann eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes erfolgen.
9.2	Zusätzliche Freistellung (§ 38 BetrVG): Ausgehend vom doppelten Hilfswert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann abhängig von der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.
10.	<i>Informations- und Beratungsansprüche</i>
10.1	Ausgehend vom Hilfswert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes erfolgen.
10.2	Sachverständige / Auskunftsperson: Nichtvermögensrechtliche Streitigkeit: Es ist vom Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG auszugehen, einzelfallabhängig kann eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.
11.	<i>Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten</i>
	Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts: Ausgehend vom Hilfswert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalls (organisatorische und wirtschaftliche Auswirkungen, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer u.a.) eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes ohne Staffelung erfolgen.
12.	<i>Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten</i>
	Siehe II. Nr. 1.
13.	<i>Nichtigkeit einer Betriebsratswahl</i>
	Siehe Betriebsratswahl (II. Nr. 2.3).

Nr.	Verfahrensgegenstand
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.
14.2	Einstellung: Als Anhaltspunkte für die Bewertung können dienen:
14.2.1	der Hilfwert von § 23 Abs. 3 S. 2 RVG oder
14.2.2	die Regelung von § 42 Abs. 2 S. 1 GKG, wobei eine Orientierung am 2-fachen Monatsverdienst des Arbeitnehmers sachgerecht erscheint.
14.3	Eingruppierung/Umgruppierung: 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 Abs. 2 S. 2 GKG 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.
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 Abs. 4 BetrVG bewertet.
14.6	Das Verfahren nach § 101 BetrVG wird als eigenständiges Verfahren wie das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG bzw. nach § 100 BetrVG bewertet. Als kumulativer Antrag in einem Verfahren mit 1/2 Wert des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 bzw. 100 BetrVG.

Nr.	Verfahrensgegenstand
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> <ul style="list-style-type: none"> – beim 2. bis einschließlich 20. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 25 % bewertet, – beim 21. bis einschließlich 50. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 12,5 % bewertet, – ab dem 51. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der Ausgangswert mit 10 % bewertet.
15.	<i>Sachmittel – Kostenerstattung nach § 40 BetrVG</i>
15.1	Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der angefallenen Kosten/des Wertes der Aufwendungen; bei dauernden Kosten, z.B. Mietzinszahlungen: Max. 36 Monatsaufwendungen.
15.2	Schulungskosten: Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der Schulungskosten, inklusive Fahrtkosten.
16.	<i>Statusverfahren leitender Angestellter</i>
	Abzustellen ist auf den Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG; bei objektiver Antragshäufung und gleichliegendem Sachverhalt gilt II. 14.7.
17.	<i>Unterlassungsanspruch</i>
	Sowohl für den allgemeinen Unterlassungsanspruch als auch den Anspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG: Festsetzung entsprechend dem Wert des streitigen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts.

Nr.	Verfahrensgegenstand
18.	<i>Zuständigkeitsstreitigkeiten/Kompetenzabgrenzung</i>
18.1	Abgrenzung Zuständigkeit Betriebsratsgremien: Ausgehend vom Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.
18.2	Abgrenzung Betrieb / gemeinsamer Betrieb / Betriebsteil: Ausgehend vom Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.
19.	<i>Zustimmungsersetzungsantrag (§ 103 BetrVG)</i>
	Vergütung des betroffenen Arbeitnehmers für ein Vierteljahr (wegen der Rechtskraftwirkung).

** 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.

Allgemeiner Hinweis:

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

Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit Überarbeitete Fassung 9.2.2018

Vorbemerkung

Auf der Basis der ersten Fassung eines einheitlichen Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit aus dem Jahre 2013 hat die Streitwertkommission unter Auswertung der Stellungnahmen und Vorschläge aus der Anwaltschaft, von Seiten der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, von Seiten der Versicherungswirtschaft und aus der Richterschaft eine überarbeitete Fassung des Streitwertkatalogs erstellt. Auch künftig soll der Streitwertkatalog weiter entwickelt werden.

Der Streitwertkatalog kann selbstverständlich nur praktisch wichtige Fallkonstellationen aufgreifen, ebenso selbstverständlich sind die darin enthaltenen Bewertungsvorschläge zugeschnitten auf die entsprechenden typischen Fallkonstellationen. Die Aussagen des Kataloges sind verfahrensbezogen zu sehen und gelten nicht verfahrensübergreifend.

Trotz dieser Einschränkungen versteht sich der Streitwertkatalog als Angebot auf dem Weg zu einer möglichst einheitlichen Wertrechtsprechung in Deutschland, im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für alle Beteiligten. Er beansprucht jedoch keine Verbindlichkeit.

<p>A. Zur Entstehung des Streitwertkataloges 1</p> <p>B. „Weiterentwicklung“ des Streitwertkataloges 5</p> <p>C. Rechtsqualität des Streitwertkataloges 14</p> <p>D. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG als „Leitnorm“? 20</p> <p style="padding-left: 20px;">I. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG ist keine Leitnorm 20</p> <p style="padding-left: 20px;">II. Keine analoge oder entsprechende Anwendung von § 42 Abs. 2 S. 1 GKG 27</p>	<p>III. Selbst eine „Leitnorm“ wäre nur eine Streitwertbegrenzungsklausel 30</p> <p>E. Streitwert und Rechtsanwaltsgebühren (Gegenstandswert nach § 33 Abs. 1 RVG) 34</p> <p>F. Verfahrensbezogenheit des Kataloges 38</p>
---	--

A. Zur Entstehung des Streitwertkataloges

Die Öffentlichkeit erfuhr von dem ersten arbeitsrechtlichen Streitwertkatalog 2013 **erst-** 1
mals durch dessen unmittelbare Veröffentlichung.¹ Daraus ergab sich, dass sich die Streitwertkommission aus acht LAG-Richtern zusammensetzt (weitere LAGs waren nicht beteiligt) und die Streitwertkommission in mehreren Sitzungen **bereits** abschließend einen Streitwertkatalog **erarbeitet** hatte. Die Notwendigkeit der Entwicklung eines

¹ Bader/Jörchel, NZA 2013, 809 ff.

solchen Streitwertkataloges wurde damit begründet, dass die Streitwertrechtsprechung für alle Beteiligten recht unbefriedigend sei, da jeder LAG-Bezirk seine eigene Rechtsprechung pflege. Die Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte habe daher im Mai 2012 in Berlin beschlossen, eine Streitwertkommission einzurichten, die Grundlagen für eine einheitliche Wertrechtsprechung in der Arbeitsgerichtsbarkeit erstellen solle.

- 2 Unmittelbar nach dieser Veröffentlichung wurde **umfangreiche Kritik** (vor allem von Seiten der Anwaltschaft) sowohl am Verfahren als auch am Inhalt des ersten Streitwertkataloges laut, da nur einige wenige Richter diesen Katalog erarbeitet hatten und darüber hinaus auch mehrere handwerkliche Fehler ausgemacht werden konnten.² Die wesentlichen Kritikpunkte waren:
 - die fehlende Beteiligung der Anwaltschaft am Verfahren,
 - das Fehlen eines expliziten Hinweises bei den einzelnen Ziffern des Katalogs, dass eine **Abweichung von den dort angegebenen Werten nach oben oder unten** jeweils möglich sei, da diese lediglich **Orientierungshilfen** darstellen würden und der Streitwert in jedem Einzelfall durch das Gericht zu ermitteln ist, sowie
 - dass es sich bei § 42 Abs. 2 S. 1 GKG um eine **nicht analogiefähige Regelung** handele, die bei der Bewertung der Streitwerte nicht generell zugrunde gelegt werden könne.
- 3 Angesichts des Umfangs der erhobenen Kritik wurde der bereits veröffentlichte erste Streitwertkatalog 2013 nun zum **vorläufigen Entwurf** umgedeutet,³ bisher fehlende Stellungnahmen der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände, der Versicherungswirtschaft, der Richterschaft sowie der Rechtsanwaltschaft ausgewertet und der Katalog(-entwurf) in der Folge abgeändert. Eine **Beteiligung** der Rechtsanwaltschaft an der Streitwertkommission, wie von dieser gefordert, wurde jedoch abgelehnt.⁴ Die Richterschaft begründete dies damit, dass eine Beteiligung der Rechtsanwältinnen gegen das Verbot der widerstreitenden Interessen (§ 43a Abs. 4 BRAO) verstoßen würde. Dabei wären Rechtsanwältinnen tatsächlich nicht als Parteivertreter (nur das Interesse einer Partei könnte überhaupt verraten werden) beteiligt, sondern würden ihr fachliches Know-how einbringen. Da es sich bei der Erarbeitung eines Streitwertkatalogs auch **nicht**, wie seitens des Mitgliedes der Streitwertkommission, **Ziemann** ausgeführt,⁵ um einen Akt der **Rechtsprechung** handelt, sondern lediglich um **Vorschläge** (wie zwischenzeitlich klar-

2 Stellungnahme des Deutschen Anwaltsvereins: NZA 2013, 1112 ff.; eine ergänzende Stellungnahme für das Beschlussverfahren: NZA 2014, 356; Stellungnahme der BRAK, BRAK-Mitteilungen 2013, 275 ff., NZA 2013, VI. ff.

3 So auch: NZA 2013, 1112.

4 Gleiches Vorgehen wie beim Streitwertkatalog der Verwaltungsgerichtsbarkeit: Veröffentlichung der Rechtsanwaltskammer Hamm vom 11.12.2013; *Ziemann*, Erläuterungen zum Streitwertkatalog 2014 vom 30.7.2014, Juris PR ArbR – 30/2014.

5 *Ziemann*, Erläuterungen zum Streitwertkatalog 2014 vom 30.7.2014, Juris PR ArbR – 30/2014.

gestellt), könnten auch Rechtsanwälte Mitglieder der Streitwertkommission sein. Die fehlende Mitwirkung von entsprechenden Vertretern in der Streitwertkommission ist ein großes Manko des Verfahrens als auch des Streitwertkataloges, was weiterhin überdacht werden sollte. Die angeführten Fachkreise könnten ihre fachlichen Kompetenzen und ihre unterschiedlichen Sichtweisen einbringen, um ein ausgeglichenes Verfahren zu gewährleisten und einen am Gesetz orientierten Streitwertkatalog zu erarbeiten.

Nach Anhörung der beteiligten Kreise und Verhandlungen ausschließlich in der von den LAG-Richtern zusammengesetzten Streitwertkommission, wurde der Streitwertkatalog 2014 veröffentlicht.⁶ Dieser wurde auf der 76. Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte vom 25. bis 27.5.2014 verabschiedet. **4**

B. „Weiterentwicklung“ des Streitwertkataloges

In der Vorbemerkung des Streitwertkataloges war und ist weiterhin ausdrücklich ausgeführt, dass der Streitwertkatalog „weiter entwickelt“ werden soll. Dementsprechend wurden nun **überarbeitete Versionen** des Streitwertkataloges wie folgt „weiter entwickelt“: **5**

- **Streitwertkatalog 2016:** Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit überarbeitete Fassung 5.4.2016
- **Streitwertkatalog 2018:** Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit überarbeitete Fassung 9.2.2018

Die Vorsitzende der Streitwertkommission⁷ teilte in einem Anschreiben zum **Streitwertkatalog 2016** mit, dass nach Anhörung der Vertreter der Anwaltschaft, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände sowie der Versicherungswirtschaft „**gewisse Klarstellungen und Ergänzungen**“ vorgenommen worden sind. Des Weiteren wurde von ihr bei der Veröffentlichung⁸ ausgeführt, dass nochmals klargestellt wurde, dass die Vorschläge **nicht verfahrenübergreifend** sind und bei dem wichtigen Thema des Vergleichsmehrwertes weitere Beispiele aufgenommen worden sind und im Beschlussverfahren vor allem redaktionelle Änderungen erfolgt sind. Tatsächlich beinhaltete der Streitwertkatalog 2016 keine Weiterentwicklungen, sondern nur gewisse Klarstellungen (z.B. Vorbemerkung: die Vorschläge sind nur verfahrensbezogen zu betrachten) sowie eine Vielzahl redaktioneller und klarstellender Änderungen (z.B. in I. 22.1 zum Vergleichsmehrwert eine Nummerierung der Vorschläge und Erweiterung der Beispiele; in II. 2.2, 8.2, 10., 16.1, 16.2 eine Ausführung, dass vom Hilfwert „auszugehen“ ist). Inhaltlich war der Streitwertkatalog 2016 mit dem Streitwertkatalog 2014 nahezu identisch. **6**

⁶ NZA 2014, 745 ff.

⁷ Präsidentin des Hessischen Landesarbeitsgerichtes Gabriele Jörchel.

⁸ NZA 2016, 926.

- 7 Die **Bundesrechtsanwaltskammer** hatte in einer ausführlichen Stellungnahme⁹ ausgeführt, dass eine Vielzahl von Vorschlägen (im Individualarbeitsrecht: Abmahnung, Abrechnung, Änderungskündigung, Altersteilzeitbegehren, Annahmeverzug, Arbeitspapiere, Arbeitsreduzierung, Auflösungsantrag, Auskunft / Rechnungslegung, Betriebsübergang, Beschäftigungsanspruch, Direktionsrecht, Einstellungsanspruch / Wiedereinstellungsanspruch, Feststellungsantrag, Kündigung, mehrere Kündigungen, Folgekündigung, Zeugnis, Vergleichsmehrwert; im Beschlussverfahren: Betriebsänderung / Personalabbau, Betriebsratswahl, Betriebsvereinbarung, Einsetzung der Einigungsstelle, Anfechtung des Einigungsstellenspruches, Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes, zusätzliche Freistellung, Informations- und Beratungsgespräche, Mitbestimmung in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99 ff. BetrVG, Unterlassungsanspruch, Zuständigkeitsstreitigkeiten / Kompetenzabgrenzungen) **nicht zutreffend** seien und **angepasst** werden müssten. Dies wurde jedoch vollständig nicht berücksichtigt.
- 8 Sehr positive Resonanz hat der Streitwertkatalog dagegen vom **Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft** erhalten, der es im Wesentlichen sehr begrüßt, dass die Streitwerte nach oben begrenzt werden sollen, da dies dann für den Rechtssuchenden (und damit auch für die Rechtsschutzversicherung) „überschaubar“ sei.¹⁰
- 9 Auch der **Streitwertkatalog 2018** bleibt seiner bisherigen Linie leider treu. Im Anschreiben der Vorsitzenden der Streitwertkommission teilte diese mit, dass die Streitwertkommission die eingegangenen Anregungen „**weitestgehend unberücksichtigt**“ gelassen habe. Auch bei der Veröffentlichung dazu wurde kein Punkt erwähnt, bei dem entsprechende Kritik aufgenommen worden sei.¹¹ Tatsächlich ist in den Vorschlägen des Streitwertkataloges 2018 kaum zu erkennen, dass Kritikpunkte und Ausführungen zu den gesetzlichen Regelungen von der Streitwertkommission berücksichtigt wurde. Dieser enthält zwar nun erstmals einen Vorschlag zu der Berechnung des Vierteljahresentgeltes bzw. des Bruttomonatsgehaltes. Ansonsten sind im Wesentlichen allerdings nur neue Punkte aufgenommen worden (Konkurrentenklage, Schadensersatzklage, Urlaub sowie Zahlungsklage) als auch Neuerungen bei dem Vorschlag zum Vergleichsmehrwert (zwei neue Beispiele zum Schadensersatzanspruch und dem Mehrwert bei Erledigung von behördlichen Verfahren) sowie ein neuer Vorschlag im Beschlussverfahren zum Statusverfahren der leitenden Angestellten. An den bisherigen Vorschlägen hat sich inhaltlich nahezu nichts geändert.

9 Stellungnahme Nr. 20/2013 vom Oktober 2013 sowie Stellungnahme Nr. 5/2016 vom März 2016.

10 Stellungnahme des Gesamtverbandes Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., ID-Nr. 6437280268-55; www.gdv.de/2013/12/streitwertkatalog-schafft-sinnvolle-Vereinheitlichung/; www.gdv.de/2016/02/gdv-stellungnahme-zum-Streitwertkatalog-fuer-die-arbeitsgerichtbarkeit/.

11 *Jörchel*, NZA 2018, 497.

Der **Deutsche Anwaltverein**¹² hat unter Aufrechterhaltung der bisherigen Kritikpunkte vor allem zu dem Vorschlag unter der neuen Nr. I 25 (Vergleichsmehrwert, Rdn 416 ff.) ausgeführt, dass dieser Vorschlag (nach dem anderweitige rechtshängige Verfahren nur dann Berücksichtigung finden, wenn sie bei Geltendmachung in einem Verfahren zu einer Werterhöhung führen würden) einer rechtlichen Grundlage entbehre. Gleiches gilt für den Vorschlag unter Nr. I 25.1.7. Auch der Vorschlag unter Nr. I 25.1.5 entspricht nicht dem Gesetz, da es danach auf das wirtschaftliche Interesse des Anspruchstellers ankommt. Der Vorschlag unter Nr. I 25.1.6 wird ebenfalls abgelehnt, da es bei Erfassung von Forderungen in einer Ausgleichsklausel nicht auf die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Inanspruchnahme ankommen kann. Dies gilt auch für den rechtswidrigen Vorschlag zum Schadensersatz (I. Nr. 23, Rdn 380 ff.), der ebenfalls auf die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts abstellt. **10**

Der Streitwertkatalog besitzt **keine Rechtsverbindlichkeit** (dazu unter C. Rdn 14 ff.), was weiterhin in der Vorbemerkung ausdrücklich ausgeführt ist. Auch ist weiterhin der Hinweis zur „Weiterentwicklung“ in der Vorbemerkung enthalten. Durch die Änderung des Kataloges könnten rechtliche Fehler behoben werden oder auch Anregungen von den beteiligten Kreisen Berücksichtigung finden. Nachdem nun eine Vielzahl von überarbeiteten Fassungen vorgelegt worden ist, scheint es tatsächlich kaum eine Weiterentwicklung zu geben, sondern vielmehr eine Bestätigung der bisherigen Vorschläge und Unterbreitung von neuen Vorschlägen zu neuen Punkten. Letztlich kann sich keiner (auch nicht die Rechtsschutzversicherungen) auf eine Verbindlichkeit berufen, da eine solche rechtlich nicht existent ist (siehe hierzu auch die Ausführungen unter C. Rdn 14 ff.). **11**

Ein **wesentlicher Kritikpunkt** an dem Streitwertkatalog war und bleibt (wie oben unter Rdn 2 bereits erwähnt) die Tatsache, dass die Streitwertkommission die Regelung des § 42 Abs. 2 S. 1 GKG (bei Bestandsstreitigkeiten ist der Streitwert höchstens das Vierteljahresentgelt) als eine Bestimmung, die im Arbeitsrecht generell Berücksichtigung finde, wertet und die deshalb bei der Ausübung des Ermessens nach § 3 HS 1 ZPO bei Bewertung sämtlicher Streitgegenstände zugrunde zu legen sei. Tatsächlich ist dies jedoch nur eine **Streitwertbegrenzungsklausel**,¹³ die nicht extensiv ausgelegt werden kann, und bei den Streitwerten, die nicht davon betroffen sind, muss eine Festlegung nach den sonstigen gesetzlichen Regelungen erfolgen. Im Bereich des Beschlussverfahrens geht die Streitwertkommission weiterhin fehlerhaft stets vom Ausgangswert des § 23 Abs. 3 Satz 2 HS 2 RVG (Gegenstandswert von 5.000,- EUR nach Lage des Falles niedriger oder höher, jedoch maximal 500.000,- EUR) aus. **12**

Es bleibt abzuwarten, welche weitere Entwicklung der Streitwertkatalog nehmen wird und ob die rechtlichen Einwendungen in Zukunft tatsächlich einmal Berücksichtigung **13**

¹² NZA 2018, 502, AnwBl. 2018, 305; Stellungnahme Nr. 9 / 2018 vom März 2018.

¹³ LAG München, ArbRB 2013, 116: Diese Streitwertbegrenzungsklausel gilt **nur für Bestandsstreitigkeiten**.

finden werden. Es ist jedoch weiterhin nicht damit zu rechnen, dass wesentliche inhaltliche Anpassungen vorgenommen oder die Richter gar weitere Beteiligte (Rechtsanwälte, Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände) in die Streitwertkommission aufnehmen werden.

C. Rechtsqualität des Streitwertkataloges

- 14** In der Vorbemerkung zum Streitwertkatalog wird ausgeführt, dass er nur **faktisch wichtige Fallkonstellationen aufgreife** und darin lediglich **Bewertungsvorschläge** für **typische Fallkonstellationen** enthalten seien. Auch beanspruche der Streitwertkatalog **keinerlei Verbindlichkeit**. Diese Ausführungen sind sehr wichtig und müssen bei jeder Bewertung des Streitwertes und den einzelnen Vorschlägen zu einem Streitwert Berücksichtigung finden. Diese Ausführung müsste an sich **vor jedem einzelnen Streitwertvorschlag** nochmals stehen, damit dies allen Beteiligten klar ist.
- 15** Mit Ausnahme der Regelungen des § 42 Abs. 1–3 GKG bemisst sich der Streitwert (soweit nicht klar bezifferbar) nach § 3 HS 1 ZPO und damit nach dem **pflichtgemäßen Ermessen des Gerichtes**, das den vollen Wert zu ermitteln und festzusetzen hat. Dabei steht dem Gericht ein Ermessen zu, das jedoch **den tatsächlichen Wert** zugrunde zu legen hat. Allein aus diesem Grund kann der Streitwertkatalog **keine allgemein gültigen Vorschläge** beinhalten, denn dies wäre gegen das Gesetz (§ 3 HS 1 ZPO). In der Praxis hat dies in der Tat dazu geführt, dass sehr unterschiedliche Festsetzungen in den einzelnen Bezirken der Landesarbeitsgerichte, innerhalb der Landesarbeitsgerichte und auch innerhalb der Arbeitsgerichte stattfinden. Da eine Beschwerde über eine Kostenentscheidung des Landesarbeitsgerichtes **ausgeschlossen** ist, ist dieses im Regelfall die letzte Instanz der Streitwertrechtsprechung. Das Bundesarbeitsgericht setzt Streitwerte nur für das ihm vorliegenden Verfahren fest und diese unterscheiden sich oftmals auch nicht unerheblich von denen der Landesarbeitsgerichte. Dies ist ebenfalls Folge der Regelung des § 3 HS 1 ZPO, wobei zutreffend ist, dass auch bei vergleichbaren Konstellationen häufig unterschiedliche Festsetzungen erfolgen. Ein Bedarf, eine gewisse Annäherung herbeizuführen, ist daher gegeben. Die entscheidenden Richter und Richterinnen sind bei ihrer Entscheidung **nur dem Gesetz unterworfen** (Art. 97 Abs. 1 GG) und müssen die gesetzlichen Regelungen (§ 42 Abs. 1, 2 GKG, § 3 HS 1 ZPO) anwenden. Dabei muss das Gericht **stets sein Ermessen ausüben** und kann sich nicht einfach auf den Vorschlag des Streitwertkataloges verlassen.¹⁴
- 16** Selbst bei einer „typischen Fallkonstellation“ kann das entscheidende Gericht von dem vorgeschlagenen Streitwert **nach oben oder unten** abweichen und muss den Streitwert

¹⁴ A.A.: Ziemann, a.a.O., IV. 1; Ebenso; Schaefer/Schaefer, Anwaltsgebühren im Arbeitsrecht, § 2, Rn 3 mit dem Verweis auf die Gewaltenteilung.

zutreffend nach dem Gesetz bemessen. Die Ausführungen innerhalb des Streitwertkataloges klingen allerdings so, als sei eine **anderweitige Festsetzung ausgeschlossen** und als sei nur der im Katalog enthaltenen **Vorschlag** zutreffend. Die beteiligten Parteien einer Streitwertfestsetzung sollten daher grundsätzlich auf den **tatsächlichen Wert** und die mögliche Abweichung nach oben oder unten hinweisen.¹⁵ Eine Bindung seitens des Gerichtes besteht in keinem Fall. Erfolgt dies nicht oder nur eine unreflektierte Übernahme des Vorschlages des Streitwertkataloges, ist die Festsetzung **unzutreffend** und (soweit möglich) im Beschwerdeverfahren zu korrigieren.

Setzt daher ein Gericht einen Streitwert abweichend vom Streitwertkatalog fest oder rechnet ein Rechtsanwalt seine Gebühren mit einem anderen Streitwert als im Streitwertkatalog angegeben ab, stellt sich rechtlich nur die Frage, ob dies **dem Gesetz entspricht oder nicht**. Ist dies der Fall, ist die Festsetzung bzw. Abrechnung zutreffend. Ist dies nicht der Fall, ist dies zu korrigieren. Selbst bei einer Orientierung an dem Streitwertkatalog kann **jederzeit eine Abweichung nach oben oder unten** erfolgen.¹⁶ Allerdings benutzen **Rechtsschutzversicherungen** regelmäßig die Vorschläge nun dazu, auf einen angeblichen „**bundeseinheitlichen**“ Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit zu verweisen. Dabei soll der Versicherungsnehmer auf eine Streitwertfestsetzung **gemäß dem Streitwertkatalog** hinwirken und bei einer „Abweichung“ vom Katalog ist die Rechtsschutzversicherung zu informieren.¹⁷ Damit möchten die Rechtsschutzversicherungen die Vorschläge nutzen, um die Gebühren möglichst niedrig zu halten. Der Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft sieht den Streitwertkatalog positiv und begrüßt die Vorschläge. Dem Gesetz entspricht dies nicht. Auch trifft es nicht zu, dass es sich um einen „bundeseinheitlichen“ Streitwertkatalog handelt, da nur eine Auswahl der Präsidenten/innen der Landesarbeitsgerichte daran beteiligt war!

Bisher hatte ein Teil der Landesarbeitsgerichte angekündigt, dass die Vorschläge zwar eine **Grundlage** sein können, die Festsetzung jedoch nur unter **Berücksichtigung des Einzelfalles** erfolgen wird.¹⁸

15 Ebenso: Stellungnahme der BRAK Nr. 5/2016, März 2016, „Durch einen solchen Katalog kann das richterliche Ermessen nicht ersetzt werden.“

16 Ebenso: *Schipp*, ArbRB 2014, 271.

17 Z.B. Hinweise der Auxilia Rechtsschutzversicherungs-AG zur Streitwertfestsetzung. Darauf verweist auch die Stellungnahme der BRAK Nr. 5/2016, März 2016.

18 LAG Rheinland-Pfalz; Mitteilung v. 5.8.2014; LAG Berlin-Brandenburg, Mitteilung v. 6.3.2014 unter Hinweis auf die in jedem Fall bestehenden Abweichungen (z.B. keine Begrenzung bei mehreren Abmahnungen, Vierteljahresentgelt für Streit über den Betriebsübergang); Hessisches LAG (www.lag-frankfurt-justiz-hessen.de); ebenso: LAG Schleswig-Holstein, NZA-RR 2014, 494.

- 19 Die **Rechtsprechung** hinsichtlich des Streitwertkataloges ist **zweigeteilt**.¹⁹ Während ein Teil der Rechtsprechung zwar zutreffend davon ausgeht, dass der Streitwertkatalog nicht bindend ist und nur eine Orientierung enthält, aber trotzdem zur Vereinheitlichung der Streitwertrechtsprechung „**angewandt**“ werden soll,²⁰ widersetzt sich der andere Teil der Rechtsprechung den Vorschlägen explizit und setzt Streitwerte **entgegen dem Streitwertkatalog**²¹ fest. Bei diesen ablehnenden Entscheidungen wird vielmehr auf die **gesetzlichen Regelungen** abgestellt.

D. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG als „Leitnorm“?

I. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG ist keine Leitnorm

- 20 Die bisherigen Streitwertkataloge lassen nur Vermutungen zu, wie die Streitwertkommission im Einzelnen die Streitwerte ermittelt und vorschlägt bzw. „weiter entwickelt“. Warum oder woraus sich der einzelne Vorschlag ergibt oder **auf welcher Rechtsgrundlage** er beruht, wird nirgends ausgeführt. Dementsprechend wird in den Streitwertentscheidungen der Gerichte, die sich am Streitwertkatalog orientieren, also diesem grundsätzlich zustimmen, meist nur auf den Vorschlag des Streitwertkataloges verwiesen, **oft ohne eine gesetzliche Grundlage zu benennen** bzw. ohne dies inhaltlich zu begründen. Aus der Veröffentlichung des Mitglieds der Streitwertkommission Richter am LAG Hamm Werner Ziemann, kann jedoch entnommen werden, dass die Streitwertkommission in § 42 Abs. 2 S. 1 GKG eine „**Leitnorm**“ für das gesamte Arbeitsrecht sieht und das Vierteljahresentgelt daher grundsätzlich als den höchsten Streitwert im Arbeitsrecht betrachtet.²² Zwar war in den vorherigen Stellungnahmen, insbesondere der Rechtsanwaltschaft, stets darauf verwiesen worden, dass § 42 Abs. 2 S. 1 GKG nur für die dort geregelten Bestandsstreitigkeiten gilt und nicht generell im Arbeitsrecht. Hiervon

19 A.A. *Ziehmann*, juris PRArb 50/2015 Anm. 6 der davon ausgeht, dass es eine „bundesweite Akzeptanz“ geben wird.

20 Beispielsweise: LAG Nürnberg, NZA-RR 2013,549, NZA-RR 2014,261; LAG Hessen, AE 2015,180 (Vorsitzende der Streitwertkommission Arbeitsrecht); Sächsisches LAG, Beck RS 2014,67070; LAG Berlin-Brandenburg, AE 2015, 102 (unter Aufgabe der bisherigen rechtswidrigen Rechtsprechung, dass bei § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG darauf abzustellen ist, wie lange das Arbeitsverhältnis bisher Bestand hatte); LAG Schleswig-Holstein, NZA-RR 2017,97; LAG Düsseldorf, NZA-RR 2018,155 (mit ablehnender Anmerkung von *Gravenhorst*).

21 Beispielsweise: LAG Köln, ArbRB 2015, 302; LAG Hessen, ArbRB 2014,236 (4. Kammer und damit nicht die Vorsitzende der Streitwertkommission); LAG Nürnberg, ArbRB 2016,46; LAG Hamburg, ArbRB 2016,175, ArbRB 2017,212 und ArbRB 2016,175; LAG Düsseldorf, NZA 2017, 1216; ArbG Ulm, ArbRB 2014,236, LAG München, ArbRB 2018, 175 ArbRB 2017, 146; ArbG München, ArbRB 2016, 108; LAG Sachsen, NZA-RR 2015,96; auch **Zivilgerichte** wenden den Streitwertkatalog nicht an: AG München, ArbRB 2018, 205 OLG Karlsruhe, ArbRB 2016,141.

22 Natürlich grundsätzlich mit Ausnahme der bezifferten Forderungen, da dabei der geforderte Betrag der Streitwert ist, obwohl beispielsweise bei der Frage des Annahmeverzuges auch insoweit keine vollständige Berücksichtigung erfolgt (vgl. die Kommentierung zu I. Nr. 6).

unbeeindruckt hat die Streitwertkommission dennoch § 42 Abs. 2 S. 1 GKG als „Leitnorm“ zugrunde gelegt und daraus abgeleitet, dass sonstige Streitigkeiten über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses **im Wert darunter liegen** müssen. Nur der Streitwert der wiederkehrenden Leistungen sei auf den dreifachen Jahresbetrag der wiederkehrenden Leistungen zu begrenzen (§ 42 Abs. 1 GKG). Je nach der „Nähe“ eines Streitgegenstands zu einer der beiden Fallgruppen sollen diese gesetzlichen Begrenzungen gelten. Dabei wird behauptet, dass § 42 GKG eine Gesamtkonzeption zugrunde liege, nach der **grundsätzlich der Arbeitnehmer eine Kostenprivilegierung** erfahren solle.²³ Des Weiteren wird auf das Grundrecht des effektiven Rechtsschutzes aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 20 Abs. 3 GG verwiesen, das auch bei der Anwendung des § 3 HS 1 ZPO zu berücksichtigen sei.²⁴ Da sich auch bei der neuen Fassung des Streitwertkataloges inhaltlich insoweit **nichts geändert** hat, ist davon auszugehen, dass die Streitwertkommission an dieser Auffassung festhält.

Soweit jedoch kein Fall des § 42 Abs. 1–3 GKG gegeben ist, ist der Streitwert gem. § 3 HS 1 ZPO (allein) nach dem **Interesse** des Angreifers²⁵ zu berücksichtigen.²⁶ Der Wert kann zwar **geschätzt** werden, es besteht jedoch lediglich ein **Beurteilungsspielraum**. Das Gericht muss das tatsächliche Interesse bestimmen und in vermögensrechtlichen Streitigkeiten das **wirtschaftliche Interesse** berücksichtigen.²⁷ Indizwirkung haben hierfür die **Parteiangaben**, was vor allem auch für die Festsetzung des Gebührenstreitwertes gilt. Entscheidend ist immer das **Interesse des Klägers**; bei **Zahlungsklagen** ist der **geforderte Betrag** maßgebend.²⁸ **21**

Entgegen anderweitiger Ausführungen²⁹ existieren für den Arbeitsgerichtsprozess auch **keine eigenen Streitwertbemessungsvorschriften**. § 3 HS 1 ZPO ist nur im Anwendungsbereich des § 42 Abs. 1, 2 GKG verdrängt, gilt aber im Übrigen. Dem Gericht wird durch diese **Streitwertbegrenzungsklausel kein anderer Ermessensspielraum** eingeräumt. § 42 Abs. 2 GKG ist zu § 3 HS 1 ZPO eine **lex specialis**, sodass **alle übrigen Streitwerte nach § 3 HS 1 ZPO** zu bemessen sind. Zwar verfolgt § 42 Abs. 2 GKG tatsächlich den sozialen Zweck, das Kostenrisiko von **Bestandsstreitigkeiten** für den Arbeitnehmer zu begrenzen, allerdings nur für die dort festgelegten Fälle. Auch das Ermessen bedeutet bei **nicht vermögensrechtlichen Streitigkeiten nicht** die Bewertung **nach freiem Belieben**, sondern das Ermessen muss stets ein **plichtgemäßes Ermessen** sein.³⁰ § 3 HS 1 ZPO beinhaltet bei **vermögensrechtlichen Streitigkeiten** keinen Er- **22**

²³ Ziemann, a.a.O.

²⁴ Mit Verweis auf BVerfG, NZA 2011, 354: Das BVerfG bezieht sich aber dabei gerade auf **Streitwert-erhöhung** durch die Anträge auf Zahlung von **Annahmeverzugslohn!**

²⁵ Sogenanntes Angreiferprinzip.

²⁶ Schumann, NJW 1982, 1257, 2800; MüKo-ZPO, § 3 Rn 4.

²⁷ BGH, NJW 1995, 664.

²⁸ Zöller/Herget, ZPO, § 3 Rn 2.

²⁹ Ziemann, Erläuterungen zum Streitwertkatalog 2014 vom 30.7.2014, Juris PR ArbR – 30/2014.

³⁰ Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, § 3, Rn 4.

messensspielraum, sondern es ist vom **wirtschaftlichen Interesse der Klagepartei an den von ihm gestellten Antrag** auszugehen.³¹

- 23** Die Behauptung einer Leitnorm wird im Übrigen gerade auch durch § 42 Abs. 1 S. 1 GKG selbst **widerlegt**, der den Streitwert bei wiederkehrenden Leistungen im Arbeitsrecht auf **maximal den dreifachen Jahresbetrag** begrenzt. Da dieser die Obergrenze des § 42 Abs. 2 S. 1 GKG weit übertrifft, kann Letzterer schon keine generelle Leitnorm des Arbeitsrechtes darstellen. Auch die Ausführungen, dass sich die Streitwerte im Arbeitsrecht **zwischen dem Vierteljahresentgelt und dem dreifachen Jahresbetrag** bewegen sollen, finden in dem Katalog keinerlei Niederschlag, da tatsächlich **maximal das Vierteljahresentgelt** als Obergrenze bei den Vorschlägen angenommen wird. Eine Orientierung an § 42 Abs. 1 S. 1 GKG erfolgt schlichtweg nicht, obwohl diese Streitwertbegrenzungsklausel auch für das Arbeitsrecht gilt.
- 24** Eine Begrenzung des nach § 3 HS 1 ZPO ermittelten Wertes durch die „Leitnorm“ des § 42 Abs. 2 S. 1 GKG entspricht daher nicht dem Gesetz, sodass der Streitwertkatalog an diesem Punkt erheblich krankt.³² Seitens der Rechtsanwaltschaft wird an dieser Annahme auch ausführlich Kritik geübt und darauf verwiesen, dass diese **Höchstbegrenzung unzutreffend** ist.³³ Des Weiteren haben auch verschiedene Landesarbeitsgerichte bereits zutreffend ausgeführt, dass es sich bei § 42 Abs. 2 GKG **nicht um eine generelle Begrenzungsklausel** handele.³⁴
- 25** Die Annahme der Streitwertkommission, dass § 42 Abs. 2 S. 1 GKG eine „Leitnorm“ im Arbeitsrecht sein soll, trifft also nicht zu. Die Ausführungen dazu³⁵ finden sich im Übrigen auch nicht in dem vom selben Autor kommentierten Werk.³⁶ Dort wird vielmehr auf die **Streitwertbegrenzungsvorschrift** verwiesen und zutreffend ausgeführt, dass sich der Wert des Streitgegenstandes im Übrigen nach § 3 HS 1 ZPO und damit nach dem wirtschaftlichen Interesse der antragstellenden Partei richtet.
- 26** Zusammenfassend ist festzustellen, dass bei einer Entscheidung über einen beantragten Streitwert das Gericht § 3 HS 1 ZPO, mit Ausnahme der Anwendung der § 42 Abs. 1 und 2 GKG, den **vollen Wert des Interesses der Klagepartei** berücksichtigen muss und nicht einfach einen verringerten oder pauschal angenommenen Wert berücksichtigen darf. Eine Streitwertfestsetzung darf **nicht contra legem** erfolgen.

31 Ausführlich dazu: *Bläsing*, Der Streitwert im arbeitsgerichtlichen Verfahren, S. 129 ff.

32 Ebenso: *Schipp*, ArbRB 2014, 271, mit dem zutreffenden Hinweis auf die **mehrfach erfolgten Novellierungen** des Gesetzgebers zum § 42 GKG, **ohne diese Streitwertbegrenzungsklausel zu erweitern!**

33 AE 2014, 108, 201 ff.

34 LAG Baden-Württemberg, NZA-RR 2013, 550, 127; LAG München, ArbRB 2013, 116.

35 Ziemann, Erläuterungen zum Streitwertkatalog 2014 vom 30.7.2014, Juris PR ArbR – 30/2014.

36 *Tschöpe/Ziemann/Altenburg*, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, S. 6 ff.

II. Keine analoge oder entsprechende Anwendung von § 42 Abs. 2 S. 1 GKG

Eine analoge oder entsprechende Anwendung setzt eine **planwidrige Regelungslücke** 27 voraus,³⁷ wenn das Gesetz für eine bestimmte Fallgestaltung **keine Regelung** enthält.³⁸ Der Gesetzgeber hat jedoch den Streitwert bei wiederkehrenden Leistungen gemäß § 42 Abs. 1 GKG auf den dreifachen Jahresbetrag und bei Bestandsstreitigkeiten gemäß § 42 Abs. 2 S. 1 GKG auf maximal das Vierteljahresentgelt **beschränkt** und im Übrigen **keine Streitwertbegrenzung geregelt**, sodass (wie bereits ausgeführt) § 3 HS 1 ZPO anzuwenden ist. Von dieser gesetzlichen Bestimmung ist **keine Abweichung** geregelt. Da eine Regelungslücke somit offensichtlich nicht vorliegt, kommt weder eine analoge noch eine entsprechende Anwendung in Betracht.³⁹

Auch dies bestätigt, dass die Behauptungen, es handele sich bei § 42 Abs. 2 S. 1 GKG 28 um eine Leitnorm des Arbeitsrechts und diese solle entsprechend (gemeint ist wohl analog) auf andere Fälle Anwendung finden, offensichtlich nicht dem Gesetz entsprechen.

Auch ist eine analoge (oder entsprechende) generelle Anwendung einer Streitwertbegrenzungsklausel, mit der also der **sich nach dem Gesetz ergebende** Streitwert (hier: nach dem wirtschaftlichen Interesse der Klagepartei) **begrenzt** wird, vom **Sinn und Zweck** einer solchen Klausel (nämlich die **Begrenzung des gesetzlichen geregelten Streitwertes** in Ausnahmefällen) **ausgeschlossen**. 29

III. Selbst eine „Leitnorm“ wäre nur eine Streitwertbegrenzungsklausel

Selbst wenn man entgegen den obigen Ausführungen bei § 42 Abs. 2 S. 1 GKG von 30 einer „Leitnorm“ ausgehen würde, müsste dennoch beachtet werden, dass sich der Streitwert an sich gemäß § 3 HS 1 ZPO nach dem Interesse der Klagepartei bemisst und dann nur nach oben durch die Regelung in § 42 Abs. 2 GKG **begrenzt** ist! Selbst wenn diese **Streitwertbegrenzungsklausel** also auf andere Gegenstände im Arbeitsrecht Anwendung finden würde, wäre folgende Vorgehensweise zu beachten:

Der Streitwert müsste zunächst nach dem Interesse der Klagepartei gemäß § 3 HS 1 31 ZPO bemessen werden. Liegt dies unterhalb des Vierteljahresentgeltes, wäre dann das **tatsächliche wirtschaftliche Interesse der Streitwert**. Läge dieses oberhalb des Vierteljahresentgeltes, wäre der **Streitwert das Vierteljahresentgelt**. Damit wäre selbst bei

³⁷ Palandt/Sprau, BGB, Einleitung Rn 48.

³⁸ Palandt/Sprau, BGB, Einleitung Rn 55.

³⁹ Ebenso: Stellungnahme des DAV vom August 2014, S. 6.; Meier/Oberthür, Gebühren, Streitwerte und Urteil, Rechtschutzversicherung im Arbeitsrecht, Rn 167.

der Unterstellung einer „Leitnorm“ zu beachten, dass der Streitwert immer nach dem wirtschaftlichen Interesse der Klagepartei zu bemessen ist, allerdings der Streitwert höchstens das Vierteljahresentgelt beträgt.

- 32** Bei einer bezifferten Forderung (z.B. 100.000,-EUR) ist auch klar, dass diese angebliche Leitnorm des Arbeitsrechtes (wie seitens der Streitwertkommission zugrunde gelegt) nicht existent ist, da der Streitwert eines Streites über eine solche Zahlung **keinesfalls durch die angebliche „Leitnorm“ auf das Vierteljahresentgelt begrenzt werden kann. Dies gilt im Ergebnis auch für andere Streitwerte.**
- 33** Insgesamt ist daher die Behauptung, dass es sich dabei um eine Leitnorm handle, nicht zutreffend und im Übrigen inkonsequent, da nicht einmal das **wirtschaftliche Interesse der Klagepartei, begrenzt durch das Vierteljahresentgelt**, berücksichtigt wird. Mit diesen Argumenten ist inhaltlich keinerlei Auseinandersetzung erkennbar. Vielmehr werden von der Streitwertkommission die einzelnen Vorschläge **überhaupt nicht begründet**. Weder eine Leitnorm noch die analoge oder entsprechende Anwendung findet ihre Stütze im Gesetz.

E. Streitwert und Rechtsanwaltsgebühren (Gegenstandswert nach § 33 Abs. 1 RVG)

- 34** Der Streitwertkatalog enthält Vorschläge für die Festsetzung von **Streitwerten** im arbeitsgerichtlichen Verfahren. Bei der Festsetzung des Streitwertes handelt es sich um die Wertfestsetzung für die **Gerichtsgebühren** (§ 63 GKG), die auch durch gesonderten Beschluss ergehen kann (§ 63 Abs. 2 GKG). Grundsätzlich ist für die Rechtsanwaltsgebühren der gerichtlich festgesetzte Streitwert maßgeblich (§ 32 Abs. 1 RVG).

Berechnen sich die Rechtsanwaltsgebühren jedoch in einem gerichtlichen Verfahren **nicht nach dem für die Gerichtsgebühren maßgebenden Wert** oder **fehlt es an einem solchen Wert**, hat das Gericht den **Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit** auf Antrag durch Beschluss festzustellen (§ 33 Abs. 1 RVG). Der **Gegenstandswert** ist daher auf Antrag durch das Gericht festzusetzen, wenn keine Gerichtsgebühren entstehen (im Beschlussverfahren, Prozesskostenhilfverfahren und bei Abschluss eines Gesamtvergleiches) oder wenn der Streitwert **nicht mit dem Gegenstand der anwaltlichen Tätigkeit** übereinstimmt.

- 35** Da das **Beschlussverfahren** gerichtskostenfrei ist⁴⁰ und auch keine Gerichtskosten im Klageverfahren entstehen, wenn sich die Parteien über alle streitgegenständlichen Ansprüche geeinigt haben (Gesamtvergleich),⁴¹ wird in diesen Fällen (auch wenn dies

⁴⁰ § 2 Abs. 2 GKG.

⁴¹ Vorbemerkung 8 der Anlage 1 zum GKG.

in der Praxis oft anders titulierte) kein Streitwert, sondern richtigerweise auf Antrag der **Gegenstandswert** nach § 33 Abs. 1 RVG durch das Gericht festgesetzt.

Eine eigene Wertfestsetzung auf Antrag gemäß § 33 Abs. 1 RVG ist auch dann möglich, **36** wenn sich der Streitwert für die Gerichtsgebühren **nicht mit dem Gegenstand der anwaltlichen Tätigkeit** deckt (so wörtlich in § 33 Abs. 1 1. Alt RVG). Dies ist offensichtlich dann der Fall, wenn die dem Gericht zur Entscheidung gestellten Anträge (aus der letzten mündlichen Verhandlung) nicht mit den im Verfahren insgesamt gestellten Anträgen decken. Dies ist bei einer **Teilklagerücknahme, einem Teilvergleich** oder auch bei einer **Klageänderung** der Fall. Deckt sich der Gegenstand der anwaltlichen Tätigkeit nicht mit dem gerichtlichen Streitwert, ist die Festsetzung des Streitwertes nach § 32 RVG i.V.m. § 63 GKG **nicht für die Berechnung der Anwaltsgebühren** maßgebend.⁴²

Ein Fall des § 33 Abs. 1, 1. Alt. RVG ist des Weiteren auch dann gegeben, wenn die **37** antragstellende Partei einen **Hilfsantrag** stellt, über den das Gericht **nicht entscheidet** (§ 45 Abs. 1 S. 2 GKG) und über den auch **keine Einigung** erzielt wird (§ 45 Abs. 4 GKG). In diesen Fällen ist der gestellte Hilfsantrag in den Streitwert nicht einzurechnen (vgl. hierzu die Kommentierungen zu I. Nr. 18, Rdn 293 ff.). Auf Antrag des Rechtsanwalts ist der Gegenstandswert in diesem Fall unter **Einbeziehung des Wertes des Hilfsantrages** festzusetzen.⁴³ Nach § 33 Abs. 1 RVG ist nämlich der Wert des Gegenstand der anwaltlichen Tätigkeit festzusetzen. Der Gegenstand der anwaltlichen Tätigkeit bezieht sich aber auch auf einen gestellten Hilfsantrag, selbst wenn über diesen nicht entschieden oder dieser nicht mitverglichen wird. Auch in diesem Fall fallen der **Streitwert und der Gegenstandswert auseinander**. Der Gegenstandswert ist dann nach § 33 Abs. 1 RVG festzusetzen.

F. Verfahrensbezogenheit des Kataloges

Der Streitwertkatalog führt seit dem Streitwertkatalog 2016 aus, dass die „Aussagen“ **38** (gemeint sind wohl die Vorschläge) verfahrensbezogen zu werten sind und nicht verfahrensübergreifend „gelten“. Damit wurde an sich im Streitwertkatalog eine wertmäßige Zusammenrechnung von Anträgen aus verschiedenen Verfahren aufgegeben. Dies trifft auch zu, da zwar für den Streitwert innerhalb eines Verfahrens nach § 45 Abs. 1 GKG eine Addition bzw. eine Anrechnung des jeweiligen Antrages erfolgen kann. Werden jedoch Anträge in getrennten Prozessen gestellt, kann keine Anrechnung des jeweiligen

⁴² Gerold/Schmidt/Mayer, RVG, § 33 Rn 3; Ebenso: OLG München, MDR 2017, 243.

⁴³ Ebenso: Schneider/Wolf, RVG, § 33 Rn 8; Mayer/Kroiß, RVG, § 33 Rn 6; Bischof u.a./Bischof, RVG, § 33 Rn 15, ErfK-ArbR, § 12 ArbGG, Rn 13, Meier/Becker, Streitwerte im Arbeitsrecht, 1. Teil, Rn 18.

Wertes in dem anderen Verfahren erfolgen. Dafür existiert schlichtweg **keinerlei Rechtsgrundlage**.⁴⁴

- 39** Demnach wird im **Widerspruch zu dieser Vorbemerkung**, dass die Vorschläge nicht verfahrensübergreifend gelten, unter der Nr. I. 25.1.7 (Vergleichsmehrwert) vorgeschlagen, dass bei Erledigung bzw. Verpflichtung zur Erledigung oder Rücknahme bei behördlichen Verfahren (Integrationsamt, sonstige Arbeitsschutzbehörde) oder Gerichten (Verwaltungsgericht) im Zusammenhang mit Kündigungsschutzverfahren „kein Mehrwert“ entstehen solle.⁴⁵ Sowohl behördliche Verfahren als auch die Verfahren vor einer anderen Gerichtsbarkeit haben einen **eigenen Streitwert**. Mit diesem Vorschlag wird die Aussage der Vorbemerkung insoweit konterkariert. Dies ist nicht nur widersprüchlich, sondern entbehrt ebenfalls jeglicher Rechtsgrundlage und ist insoweit auch **abzulehnen**.⁴⁶
- 40** Im Ergebnis muss es bei den Ausführungen der Vorbemerkung verbleiben, dass die Vorschläge **nicht verfahrensübergreifend** sind, sondern nur Vorschläge für das jeweilige Verfahren unterbreitet werden und damit auch beim Vergleichsmehrwert der dortige Vorschlag abzulehnen ist.

44 Ebenso: BAG, ArbRB 2011, 144 = DB 2011, 772 + 1172.

45 Kommentierung zu I.25.1.7, So auch noch zum Streitwertkatalog 2016; *Jörchel*, Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 2016, 926 ff., 927.

46 Ebenso: *Richter*, Streitwertkatalog IV – Die Neuerungen der Fassung 2018, NZA 2018; 502, AnwBl. 2018, 305, Stellungnahme Nr. 9/2018 vom März 2018.

**I.
Urteilsverfahren**

Nr.	Gegenstand
1.	Abfindung und Auflösungsantrag, tarifliche Abfindung, Sozialplanabfindung, Nachteilsausgleich
	<p>Wird im Kündigungsrechtsstreit eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt (§§ 9, 10 KSchG; § 13 Abs. 1 S. 3–5, Abs. 2 KSchG; § 14 Abs. 2 S. 2 KSchG), führt dies nicht zu einer Werterhöhung.</p> <p>Wird in der Rechtsmittelinstanz isoliert über die Auflösung gestritten, gilt § 42 Abs. 2 S. 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 §§ 9, 10 KSchG ist nicht streitwerterhöhend; Vereinbarungen über andere Abfindungen oder einen Nachteilsausgleich im Vergleich können hingegen zu einer Werterhöhung führen.</p> <p>Wird hingegen über eine Sozialplanabfindung, über eine tarifliche Abfindung oder über einen Fall des Nachteilsausgleichs nach § 113 Abs. 1 BetrVG gestritten, richtet sich der Wert nach dem streitigen Betrag. Ggf. ist das zum Hilfsantrag (siehe I. Nr. 18) Ausgeführte zu beachten.</p>

** Bei der Berechnung der Vergütung für ein Vierteljahr bzw. der Monatsvergütung ist das arbeitsleistungsbezogene Arbeitsentgelt des auf den Beendigungstermin folgenden Vierteljahreszeitraums zugrunde 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.

A. Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses	41	C. Isolierter Streit über die Abfindungshöhe	60
I. Art der Antragstellung	46	D. Keine Streitwerterhöhung einer Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG im Vergleich	65
II. Auflösungsantrag gemäß §§ 9, 10 KSchG	48	E. Vereinbarungen über andere Abfindungen oder einen Nachteilsausgleich im Vergleich	66
III. Antrag bei außerordentlicher Kündigung gemäß § 13 Abs. 1 S. 3–5 KSchG	54	F. Streit über eine Abfindung aus dem Sozialplan, aus einem Tarifvertrag oder einem Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 1 BetrVG	69
IV. Auflösungsantrag gemäß § 13 Abs. 2 KSchG	55	G. Vierteljahresentgelt/Monatsvergütung	72
V. Auflösungsantrag bei einem leitenden Angestellten (§ 14 Abs. 2 S. 2 KSchG)	56		
B. Isolierter Streit über den Auflösungsantrag in der Rechtsmittelinstanz	57		

A. Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 41** Die Beantragung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei einer ordentlichen Kündigung (§§ 9,10 KSchG), bei einer außerordentlichen Kündigung (§ 13 Abs. 1 S. 3–5, Abs. 2 KSchG) sowie bei der Kündigung eines leitenden Angestellten (§ 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG) soll nicht zu einer Werterhöhung führen. Damit wird grundsätzlich vorgeschlagen, dass ein Auflösungsantrag unabhängig davon, welche Art Kündigung Gegenstand des Kündigungsschutzverfahrens ist, nicht zu einer Erhöhung des Streitwertes führt, obwohl der Auflösungsantrag einen **anderen Streitgegenstand** (anderer Antrag und anderer Lebenssachverhalt) beinhaltet und nach der Rechtsprechung völlig eigene Voraussetzungen hat. Am Ende der Nr. 1 wird ausgeführt, dass gegebenenfalls das zum Hilfsantrag Ausgeführte zu beachten ist. In I. Nr. 18 wird darauf verwiesen, dass § 45 Abs. 1 S. 2 und S. 3 GKG gelten (auf eine einvernehmliche Regelung im Rahmen eines solchen Antrages gemäß § 45 Abs. 4 GKG wird nicht verwiesen).
- 42** Grundsätzlich kommt es für die Bemessung eines Streitwertes darauf an, in welcher Form der Auflösungsantrag gestellt worden ist, ob als **Hauptantrag, echter Hilfsantrag oder unechter Hilfsantrag**. Da die Streitwertkommission hier ohnehin keinen eigenen Streitwert sieht, könnte dies nach dieser Bewertung dahingestellt bleiben, da, egal wie der Antrag gestellt ist, dieser keine eigene Bewertung erfährt. Seitens der Streitwertkommission wird dies damit begründet, dass der Auflösungsantrag nach dem „Willen des historischen Gesetzgebers“ ohne Ansatz zu bleiben hat. Tatsächlich ist nicht ersichtlich, wo der Gesetzgeber den Auflösungsantrag ohne Ansatz lassen wollte. Die Gesetzgebungsmaterialien geben dies tatsächlich nicht her. Vielmehr muss eine rechtliche Bewertung anhand der Regelungen zum Streitgegenstand erfolgen. Dabei wird Bezug genommen auf § 42 Abs. 2 S. 1 HS 2 GKG, der regelt, dass eine **Abfindung** bei einem Rechtsstreit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nicht hinzugerechnet wird. § 42 Abs. 2 HS 1 GKG bezieht sich jedoch nur auf das **Bestehen, das Nichtbestehen** oder die **Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses, der **Auflösungsantrag** ist dort nicht genannt und ist daher von der **Streitwertbegrenzungsklausel auch nicht umfasst**.¹ Da es sich jedoch um eine Streitwertbegrenzungsklausel handelt und der Auflösungsantrag **nicht angeführt** ist, bezieht sich diese nicht auf den **Auflösungsantrag und damit auch nicht auf die Abfindung**.
- 43** Die rechtliche Tatsache, dass der Auflösungsantrag einen eigenen Wert hat, der nach dem Interesse der antragstellenden Partei zu bewerten ist, ergibt sich auch aus Nr. 1 S. 2 des Streitwertkataloges. Dort wird ausgeführt, dass wenn in der Rechtsmittelinstanz **isoliert über die Auflösung** gestritten wird, der Streitwert des § 42 Abs. 2 S. 1 GKG und damit grundsätzlich das **Vierteljahresentgelt** anzunehmen ist! Da das Bestehen

¹ Dies ist in der bisherigen Rechtsprechung umstritten: *Düwell/Lipke/Schäder*, ArbGG, Anhang 2, Stichwort „Auflösungsvertrag“.

oder Nichtbestehen sowie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerade keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 9,10 KSchG sind und dies einen **eigenen Streitgegenstand** darstellt, ist dieser auch eigens zu bewerten und dem weiteren Streitwert hinzuzurechnen. Die Tatsache, dass die Streitwertkommission bei einem isolierten Streit diesen mit dem Vierteljahresentgelt bewertet, zeigt die **Widersprüchlichkeit** zu der ersten Bewertung, dass keine Streitwerterhöhung erfolgen soll.

Ergebnis: Tatsächlich ist daher für den Auflösungsantrag ein **eigener Streitwert anzunehmen**, der auch nicht durch § 42 Abs. 2 S. 1 GKG begrenzt wird, sondern nach dem tatsächlichen Interesse der **antragstellenden Partei** zu bewerten ist (vgl. hierzu auch unten die Ausführungen unter I., Rdn 46 f.). **44**

Im Übrigen steht die Behauptung, dass die Streitwertbegrenzungsklausel auch den Auflösungsantrag umfasse, einem eigenen Streitwert des Auflösungsantrags **nicht entgegen**, da die **Streitwertbegrenzungsklausel** nur festlegt, dass der Wert dann **maximal mit dem Vierteljahresentgelt** zu bemessen ist und die **Abfindung nicht hinzuzurechnen ist!** Tatsächlich ergibt sich selbst daraus nicht, dass der Auflösungsantrag gänzlich ohne Ansatz zu verbleiben hat. Vielmehr ist grundsätzlich (entgegen dem Vorschlag) zunächst nach der Art des gestellten Antrages und dem konkreten Auflösungsantrag wie folgt zu unterscheiden: **45**

I. Art der Antragstellung

Wird der Antrag als **Hauptantrag** und nicht als Hilfsantrag gestellt, kommt es nicht darauf an, ob das Gericht hierüber entscheidet und ob der Auflösungsantrag in einen Vergleich mit einbezogen worden ist. Ein Hauptantrag wird möglicherweise dann gestellt, wenn der Antragsteller davon ausgeht, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung beendet worden ist. Unabhängig davon kann eine Partei auch bei sonstigen Fällen den Antrag als Hauptantrag stellen. In diesem Fall **muss eine eigenständige Bewertung** erfolgen. **46**

Zum Hilfsantrag wird verwiesen auf die ausführlichen Erläuterungen zu I.Nr. 18, Rdn 293 ff. Stellt die antragstellende Partei den Auflösungsantrag als echten (für den Fall des Unterliegens mit dem Feststellungsantrag zur Kündigung) oder unechten **Hilfsantrag**, ist beim Streitwert die Frage, ob das Gericht über diesen **Hilfsantrag entscheidet** (§ 45 Abs. 1 S. 2 GKG). Wird über den hilfsweise geltend gemachten Antrag entschieden (da die Kündigung beispielsweise sozialwidrig war), wird der Streitwert des hilfsweise geltend gemachten Anspruches mit dem Hauptanspruch zusammengerechnet. Bei einer **vergleichswisen** Regelung gilt dies entsprechend (§ 45 Abs. 4 GKG). **47**

Wird im Rahmen eines Vergleiches festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch den Auflösungsantrag beendet worden ist, hat ebenfalls eine **eigenständige Bewertung**

zu erfolgen. Der Gegenstand der **gerichtlichen und anwaltlichen Tätigkeit kann differieren**, insbesondere wenn der Rechtsanwalt einen Hilfsantrag stellt, über den das Gericht nicht entscheidet oder der nicht in den Vergleich einbezogen wird. Beantragt in diesem Fall der Rechtsanwalt eine **Gegenstandswertfestsetzung** nach § 33 Abs. 1 S. 1 RVG, ist in den Gegenstandswert auch ein **nicht entschiedener oder nicht vergleichener Hilfsantrag mit einzurechnen!**

II. Auflösungsantrag gemäß §§ 9, 10 KSchG

- 48** Ein vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gestellter Auflösungsantrag beinhaltet das Begehren, das Arbeitsverhältnis, welches nicht durch die Kündigung beendet worden ist, gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden. Der Streitgegenstand setzt sich aus dem gestellten Antrag und dem zugrunde liegenden Lebenssachverhalt zusammen. Der Antrag ist **ein anderer** als hinsichtlich der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, auch liegt diesem ein **anderer Lebenssachverhalt** zugrunde, (da der Auflösungsantrag eigene Voraussetzungen beinhaltet), sodass ein Auflösungsantrag einen **eigenen Streitgegenstand darstellt**. Ist ein eigener Streitgegenstand gegeben, ist dieser nach § 3 HS 1 ZPO zu bewerten und gemäß § 5 ZPO mit den weiteren Gegenständen zusammenzurechnen. Der Auflösungsantrag hat daher grundsätzlich einen **eigenen Streitwert**.²
- 49** Nach § 3 HS 1 ZPO kommt es dabei auf das **Interesse der antragstellenden Partei** an, sodass zu unterscheiden ist, ob der Antrag seitens des **Arbeitgebers** oder seitens **des Arbeitnehmers** gestellt wird.
- 50** Stellt der **Arbeitgeber** den Antrag, ist es sein Ziel, das Arbeitsverhältnis zu beenden (auch wenn er dafür eine Abfindung bezahlen muss). Sein Interesse liegt daher in der **Auflösung** des Arbeitsverhältnisses. Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers hat eine Vielzahl von Voraussetzungen.³ Nach § 3 HS 1 ZPO kann daher ein **wesentlich höherer** oder auch ein **wesentlich niedrigerer Betrag** als das Vierteljahresentgelt zugrunde gelegt werden, da auf das tatsächliche Interesse abzustellen ist. Selbst wenn, wie unzutreffend von der Streitwertkommission angenommen (siehe hierzu die Kommentierung zur Vorbemerkung, Rdn 20 ff.), § 42 Abs. 2 GKG als Leitbild herangezogen werden könnte, wäre dann zumindest das **Vierteljahresentgelt** als Streitwert anzunehmen. Bei einem vom Arbeitgeber gestellten Auflösungsantrag bemisst sich der Streitwert nicht anhand der beantragten Abfindung, sondern nach dessen Interesse an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Bei der konkreten Bewertung des Interesses kommt es auf die

² Ebenso: *Meier/Oberthür*, a.a.O., 2. Teil, z 139, 142; Dies bestätigt sich auch durch dem Vorschlag, dass ein isolierter Streit über den Auflösungsantrag selbstverständlich einen eigenen Streitwert besitzt!

³ Ordentliche Kündigung, Erhebung einer Kündigungsschutzklage, Stellung eines Auflösungsantrages, Bestehen des Arbeitsverhältnisses, Sozialwidrigkeit der Kündigung, eine dem Betriebszweck dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien darf nicht zu erwarten sein.

Auflösungsgründe an, also warum eine dem Betriebszweck dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht zu erwarten ist.

Wird der Antrag dagegen vom **Arbeitnehmer** gestellt, hat dieser Auflösungsantrag gleichfalls umfangreiche Voraussetzungen.⁴ Das Interesse des Arbeitnehmers besteht auch hier einmal darin, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, gleichzeitig begehrt er aber, eine Abfindung zu erhalten, grundsätzlich besteht also ein **doppeltes Interesse**. Nach dem klaren Wortlaut des § 42 Abs. 2 HS 2 GKG ist dieser somit nicht auf den Auflösungsantrag anwendbar. Dies gilt auch für die Abfindung.⁵ Daher ist zutreffend bei einem solchen Auflösungsantrag das **konkrete Interesse des Arbeitnehmers an der Beendigung** mit der Höhe der Abfindung zu vergleichen. Es kann daher zutreffend sein, dass der Streitwert der begehrten **Abfindung** entspricht. Selbst wenn man § 42 Abs. 1 HS 2 GKG auf den Auflösungsantrag anwenden sollte, könnte nur die Abfindung nicht als Streitwert herangezogen werden. Da das Interesse des Arbeitnehmers auch in der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, d.h. bei diesem Arbeitgeber nicht mehr arbeiten zu müssen, liegt, würde sich der Streitwert dann nach diesem Interesse richten, welches dann wiederum durch das **Vierteljahresentgelt** begrenzt wäre.

Fraglich ist noch, wie ein von **beiden Seiten gestellter Antrag** zu bewerten ist, da für diesen Fall höchstrichterlich noch ungeklärt ist, ob dem Antrag einfach stattgegeben werden kann⁶ oder ob der jeweilige Antrag geprüft werden muss. Es kann jedenfalls davon ausgegangen werden, dass beide Parteien die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** wünschen, sodass dies wohl **einheitlich zu bewerten ist**.

Wie bereits ausgeführt, war in der bisherigen Rechtsprechung⁷ auch umstritten, ob der Auflösungsantrag überhaupt eigens zu bewerten ist, und wenn dies der Fall ist, in welcher Höhe. Dabei wurden grundsätzlich zwischen **ein bis zwei Bruttomonatsgehälter** angenommen. Der Deutsche Anwaltverein schlägt dazu vor (ohne dies dogmatisch zu begründen, sodass dies auch nicht nachvollziehbar ist), den Auflösungsantrag mit **einem Streitwert in Höhe eines Bruttomonatsgehalts** anzusetzen, mit dem Verweis darauf, dass dies auch für den Rechtsanwalt ein erhebliches Haftungsrisiko darstelle.⁸ Es trifft zu, dass neben der Tatsache, dass es sich um einen eigenständigen Streitgegenstand handelt, auch für die antragstellende Partei sowie die Gegenpartei und deren Anwälte

4 Eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung (§ 13 Abs. 1, 1–3 KSchG), die Erhebung der Kündigungsschutzklage, die Stellung eines Auflösungsantrages, Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Kündigung, die Sozialwidrigkeit der Kündigung und die Prognose, dass das Arbeitsverhältnis zukünftig nicht mehr funktioniert.

5 Es wird häufig angenommen, dass § 42 Abs. 2 GKG keine Anwendung auf den Auflösungsantrag finde, aber die Abfindung aus dem Auflösungsantrag von § 42 Abs. 2. HS 2 GKG erfasst werde: LAG Berlin, JurBüro 2000, 307. Dies ist aber tatsächlich ein **Widerspruch**. Erfasst § 42 Abs. 2 HS 1 GKG den Auflösungsantrag nicht, **gilt dies auch für die Abfindung!**

6 LAG Köln, NZA-RR 2002, 356.

7 *Düwell/Lipke/Schäder*, ArbGG, Anhang 2, Stichwort „Auflösungsantrag“.

8 AE 2014, 203.

ein erhebliches Haftungsrisiko gegeben ist, da ein Auflösungsantrag eine wesentliche Entscheidung im Rechtsstreit darstellen und die eigene Partei erheblich belasten kann. Auch deshalb ist, wenn man die Praxis und die Ausführung zu den Auflösungsanträgen zugrunde legt, der eigenständige Streitgegenstand auch separat zu bewerten. Auch wenn die Rechtsprechung bisher häufig nur ein Bruttomonatsgehalt angenommen hat,⁹ ist gemäß § 3 HS 1 ZPO der Streitwert nach dem **Interesse der antragstellenden Partei** wohl wesentlich höher zu bemessen (**zumindest aber mit dem Vierteljahresentgelt, wenn das Interesse nicht niedriger ist**).

III. Antrag bei außerordentlicher Kündigung gemäß § 13 Abs. 1 S. 3–5 KSchG

- 54** Dabei handelt es sich um einen Auflösungsantrag des **Arbeitnehmers** bei einer außerordentlichen Kündigung. Nur der Arbeitnehmer kann bei einer außerordentlichen Kündigung einen Auflösungsantrag mit Zahlung einer Abfindung stellen. Ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers bei einer außerordentlichen Kündigung ist nicht zulässig. Daher ist hier gemäß § 3 HS 1 ZPO auf das Interesse des Arbeitnehmers abzustellen. Wie unter II. bereits ausgeführt, besteht das **doppelte Interesse** des Arbeitnehmers bei einem Auflösungsantrag grundsätzlich darin, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und nicht mehr bei dem Arbeitgeber arbeiten zu müssen, sowie in der Zahlung einer Abfindung. Dies ist gemäß § 3 HS 1 ZPO im Einzelfall zu bewerten. Selbst wenn die Regelung des § 42 Abs. 2 GKG anwendbar wäre¹⁰ oder man sie (unzutreffend, vgl. dazu die Kommentierung zur Vorbemerkung) als Leitklausel ansieht, wäre der Streitwert mit dem **Vierteljahresentgelt** zu bemessen, außer das Interesse des Arbeitnehmers daran ist tatsächlich geringer zu bewerten. Allerdings ist, da dies nicht der Fall ist, allein auf das **tatsächliche Interesse** abzustellen, welches natürlich sowohl **höher** als auch **niedriger** als das Vierteljahresentgelt sein kann. Im Übrigen wird auf die Ausführungen betreffend die ordentliche Kündigung (unter II., Rdn 48 ff.) verwiesen.

IV. Auflösungsantrag gemäß § 13 Abs. 2 KSchG

- 55** § 13 Abs. 2 KSchG behandelt den Fall, dass die Kündigung gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) verstößt, sodass die Vorschriften des § 9 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 sowie der §§ 10–12 KSchG entsprechende Anwendung finden, also das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst werden kann. Insoweit wird auf die obigen Ausführungen zum Auflösungsantrag bei einer ordentlichen Kündigung verwiesen (Rdn 48), da dieser Antrag sowohl von dem **Arbeitnehmer** als auch dem **Arbeitgeber** gestellt

⁹ LAG Berlin, AE 2000, 71, ArbG Kiel, NZA-RR 1999, 670, ArbG München, AE 2003, 43, ArbG Würzburg, NZA-RR 2001, 107.

¹⁰ Der Wortlaut umfasst den Auflösungsantrag nicht.

werden kann und das entsprechende Interesse der antragstellenden Partei entsprechend zu berücksichtigen ist, da auch dies einen **eigenen Streitgegenstand** darstellt.

V. Auflösungsantrag bei einem leitenden Angestellten (§ 14 Abs. 2 S. 2 KSchG)

Bei einem leitenden Angestellten gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 KSchG besteht die Besonderheit, dass der **Arbeitgeber** bei einer sozialwidrigen Kündigung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Zahlung einer Abfindung **ohne besondere Gründe** beantragen kann, sodass bei einem leitenden Angestellten nur die übrigen Voraussetzungen (insbesondere Sozialwidrigkeit der Kündigung) vorliegen müssen. Grundsätzlich ist trotzdem das Begehren bei der Stellung eines Auflösungsantrages durch den Arbeitgeber bei einem leitenden Angestellten kein wesentlich anderes als bei einem nicht leitenden Angestellten, da gemäß § 3 HS 1 ZPO auf das Interesse der jeweiligen antragstellenden Partei abzustellen ist. Insoweit kann daher ebenfalls auf die obigen Ausführungen (unter I. +II., Rdn 46, 48 ff.) verwiesen werden. Der Antrag des Arbeitgebers ist nach **seinem Interesse** gemäß § 3 HS 1 ZPO zu bemessen. Da keine besonderen Gründe für eine Auflösung vorliegen müssen, kann insoweit das Interesse an der Auflösung **niedriger** sein als bei einem sonstigen Auflösungsantrag. Allerdings ist zu beachten, dass das Interesse bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem leitenden Angestellten aufgrund seiner Position auch entsprechend **höher** als bei einem sonstigen Auflösungsantrag sein kann.

56

B. Isolierter Streit über den Auflösungsantrag in der Rechtsmittelinstanz

Hierzu wird im Vorschlag ausgeführt, dass bei einem solchen isolierten Streit § 42 Abs. 2 S. 1 GKG gelte und damit höchstens das Vierteljahresentgelt als Streitwert anzusetzen sei. Damit ist wohl der Fall gemeint, dass im Kündigungsschutzverfahren in erster Instanz ein Auflösungsantrag gestellt worden ist, der für den Rechtsmittelführer zu dessen Nachteil entschieden wurde. Hat der **Arbeitgeber** den Auflösungsantrag gestellt und wurde dieser **abgewiesen**, kann er in der Rechtsmittelinstanz alleine den Auflösungsantrag weiterverfolgen. Wird dem Antrag des **Arbeitgebers** auf Auflösung **stattgegeben** und ist der Arbeitnehmer der Auffassung, dass dies nicht zutreffend sei, kann er dies im Rahmen des Rechtsmittels isoliert angreifen. Gleiches gilt umgekehrt: Stellt der Arbeitnehmer einen Auflösungsantrag und wird diesem nicht stattgegeben, kann er dies im Rechtsmittelverfahren isoliert weiterverfolgen, umgekehrt der Arbeitgeber, wenn dem Antrag stattgegeben wird und er der Auffassung ist, dass dies nicht zutrifft. Wird also im Rechtsmittelverfahren nur der Auflösungsantrag zur Überprüfung gestellt und der Kündigungsstreit selbst nicht weitergeführt, so ist nach dem Vorschlag

57

von einem **eigenständigen Streitwert** auszugehen. Dieser sei dann grundsätzlich mit dem **Vierteljahresentgelt** zu bemessen, außer das Interesse sei tatsächlich niedriger zu bewerten (§ 42 Abs. 2 S. 1 GKG).

- 58** Die Tatsache, dass der Auflösungsantrag einen **eigenen Streitgegenstand darstellt und eigens zu bewerten** ist, ergibt sich gerade auch aus dieser isolierten Betrachtung in der Rechtsmittelinstanz. Bei isolierter Bewertung wird nach dem Vorschlag eine konkrete Bewertung des Streitwertes mit dem Vierteljahresentgelt vorgenommen. Dies bestätigt, dass ein Auflösungsantrag grundsätzlich einen **eigenen Streitwert** „besitzt“, der dann auch mit einem Feststellungsantrag hinsichtlich einer Kündigung zusammenzurechnen ist (§ 5 ZPO).
- 59** Der Vorschlag zur Bewertung mit dem Vierteljahresentgelt gemäß § 42 Abs. 2 S. 1 GKG beinhaltet wieder die Problematik, dass dieser § 42 Abs. 2 S. 1 GKG auf den Auflösungsantrag für anwendbar hält oder dass die Streitwertbegrenzungsklausel das Leitbild des Arbeitsrechtes sein soll, was beides nicht zutreffend ist (insoweit wird auf die Ausführung zur Vorbemerkung verwiesen, Rdn 1 ff.). Vielmehr ist der Streitwert gem. § 3 HS 1 ZPO nach dem tatsächlichen Interesse der antragstellenden Partei zu bewerten, also der rechtsmittelführenden Partei an der Abänderung des erstinstanzlichen Urteils. Dabei sind folgende Konstellationen denkbar:
- Dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers wurde stattgegeben und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst. Der Arbeitnehmer geht hiergegen in Berufung bzw. Revision und möchte nicht, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Der Streitwert bemisst damit nach seinem konkreten Interesse am **Fortbestand des Arbeitsverhältnisses**.
 - Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers wird in erster Instanz abgewiesen, dieser geht dagegen in Berufung bzw. Revision. Auch hier ist nicht die Abfindung, sondern das Interesse des Arbeitgebers an der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** konkret zu bewerten (§ 3 HS 1 ZPO).
 - Dem Auflösungsantrag des Arbeitnehmers wurde stattgegeben und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst. Der Arbeitgeber geht dagegen in Berufung bzw. Revision. Auch hier ist das Interesse des Arbeitgebers nun am **Fortbestand des Arbeitsverhältnisses** zu bewerten.
 - Der Auflösungsantrag des Arbeitnehmers wurde abgewiesen und der Arbeitnehmer geht dagegen in Berufung bzw. Revision. Hier ist das doppelte Interesse an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einerseits und Zahlung einer Abfindung andererseits nach § 3 HS 1 ZPO zu bewerten.

C. Isolierter Streit über die Abfindungshöhe

Wird in der Rechtsmittelinstanz nur noch **über die Abfindungshöhe** eines Auflösungsantrages gestritten und nicht mehr um die Begründetheit des Auflösungsantrages, wird grundsätzlich der **streitige Differenzbetrag** vorgeschlagen, jedoch in „Anlehnung“ an § 42 Abs. 2 S. 1 GKG (also wohl als Leitbild) **höchstens das Vierteljahresentgelt**, und damit der so bezifferte Streitwert (die geltend gemachte Differenz) entsprechend begrenzt. **60**

Zugrunde liegt hier eine Konstellation, in der eine der Parteien einen Auflösungsantrag gestellt hat, dem stattgegeben wurde, und die rechtsmittelführende Partei beruft sich lediglich darauf, dass die **Abfindungshöhe nicht korrekt gemäß § 10 KSchG bemessen** ist. Die Bemessung steht dabei in den Grenzen/im Rahmen des § 10 KSchG im Ermessen des Gerichts. § 10 KSchG bietet hier einerseits Anhaltspunkte für die Berechnung, zieht aber gleichzeitig auch Obergrenzen für die maximale Höhe der Abfindung. Die Abfindung bemisst sich grundsätzlich nach der Betriebszugehörigkeit und dem Bruttomonatsentgelt gemäß § 10 Abs. 3 KSchG. Ist die Abfindung ermessensfehlerhaft festgesetzt worden, kann die dadurch beschwerte Partei in der Rechtsmittelinstanz die Höhe der Abfindung angreifen. Hält der Arbeitgeber die Abfindung für zu hoch, kann er beantragen, dass eine **niedrigere Abfindung** ausgeurteilt wird, hält der Arbeitnehmer die Abfindung für zu niedrig, kann er beantragen, dass eine **höhere Abfindung** ausgeurteilt wird. Das Interesse der antragstellenden Partei ist dabei einfach zu ermitteln, nämlich – wie der Streitwertkatalog dies grundsätzlich vorsieht – nach dem **streitigen Differenzbetrag**. **61**

Beispiel:

Hat der Arbeitnehmer in seinem Auflösungsantrag in erster Instanz die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 40.000,- EUR brutto beantragt und hat das Gericht nur einen Betrag in Höhe von 20.000,- EUR brutto ausgeurteilt, ist der Arbeitnehmer in Höhe von 20.000,- EUR beschwert und kann mit dem Antrag, dass ein Abfindungsbetrag in Höhe von 40.000,- EUR brutto ausgeurteilt wird, Rechtsmittel einlegen. Der Differenzwert in Höhe von 20.000,- EUR brutto ist dann der Streitwert. Dies entspricht zutreffend dem wirtschaftlichen Interesse gemäß § 3 HS 1 ZPO.

Der Streitwertkatalog schlägt hier dann jedoch eine Begrenzung des so ermittelten Streitwerts auf maximal das Vierjahresentgelt analog dem angeblichen arbeitsrechtlichen Leitbild des § 42 Abs. 2 S. 1 GKG vor. Wie bereits in der Vorbemerkung ausgeführt, ist die **Streitwertbegrenzungsklausel** jedoch nur auf die **gesetzlich geregelten Fälle** anwendbar. Eine Regelung zum Auflösungsantrag und der daraus resultierenden Abfindung findet sich im § 42 Abs. 2 GKG gerade nicht. Da in diesem Fall sogar ein **konkreter Zahlungsbetrag** geltend gemacht wird (im Beispiel: 20.000,- EUR) kann nicht nachvollzogen werden, wie ein solches klares wirtschaftliches Interesse durch die Heran- **62**