

# **Streitwertrechtsprechung der Beschwerdekammer des LAG Nürnberg**

Stand: September 2024

## **Vorbemerkung der Beschwerdekammer des LAG Nürnberg:**

Die für Streitwertbeschwerden zuständige Kammer 2 des Landesarbeitsgerichts Nürnberg folgt grundsätzlich den Vorschlägen der Streitwertkommission, wie sie zuletzt im Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit vom 09.02.2018 niedergelegt sind. Der Streitwertkatalog entfaltet zwar keine Bindungswirkung. Er stellt aber aus Sicht der Beschwerdekammer eine ausgewogene mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Orientierung für die Arbeitsgerichte dar.

Nach ständiger Rechtsprechung der Beschwerdekammer richtet sich die Streitwertfestsetzung im Urteilsverfahren auch im Fall des Vergleichsabschlusses nach § 32 Abs. 2 RVG i.V.m. § 63 GKG. Deshalb ist im Beschwerdeverfahren eine Änderung des Festsetzungsbeschlusses von Amts wegen möglich (z.B. 09.04.2021 – [2 Ta 31/21](#)). Dies kann sowohl zu einer Erhöhung als auch zu einer Herabsetzung des Streitwerts führen. Die Festsetzung des Gegenstandswerts im Beschlussverfahren richtet sich nach § 33 RVG. Hier ist das Beschwerdegericht an die Anträge gebunden (18.01.2021 - [2 Ta 152/20](#)).

## **Vorbemerkung zum Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit vom 01.02.2024**

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 weiterentwickelt 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.

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

## I. Urteilsverfahren

	<b>Streitwertkatalog</b>	<b>LAG Nürnberg</b>
<b>1.</b>	<b>Abfindung und Auflösungsantrag, tarifliche Abfindung, Sozialplanabfindung, Nachteilsausgleich</b>	
	<p>Wird im Kündigungsrechtsstreit eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt (§§ <u>9</u>, <u>10</u> KSchG; § <u>13</u> I 3-5, II KSchG; § <u>14</u> II 2 KSchG), führt dies nicht zu einer Werterhöhung.</p> <p>Wird in der Rechtsmittelinstanz isoliert über die Auflösung gestritten, gilt § <u>42</u> II 1 GKG; wird isoliert über die Abfindungshöhe gestritten, ist maßgebend der streitige Differenzbetrag, höchstens jedoch das Vierteljahresentgelt.**</p> <p>Eine im Vergleich vereinbarte Abfindung in entsprechender Anwendung der §§ <u>9</u>, <u>10</u> KSchG ist nicht streitwerterhöhend.</p> <p>Wird hingegen über eine Sozialplanabfindung, über eine tarifliche Abfindung oder über einen Fall des Nachteilsausgleichs nach § <u>113</u> I BetrVG gestritten, richtet sich der Wert nach dem streitigen Betrag. Ggf. ist das zum Hilfsantrag (siehe I. Nr. 18) Ausgeführte zu beachten.</p> <p>Kündigungsschutzklage und Antrag auf Zahlung von Nachteilsausgleich/Sozialplanabfindung sind wirtschaftlich identisch. Der höhere Wert ist maßgebend.</p>	<p>22.08.2022 - <a href="#">2 Ta 54/22</a> Der Streitwert einer Klage auf Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag mit darin enthaltener Zusage einer Abfindung richtet sich nicht nach § 42 II GKG (wie LAG Düsseldorf 25.07.2022 - 4 Ta 204/22)</p> <p>03.07.2023 - <a href="#">2 Ta 52/23</a> Legen die Parteien im Kündigungsrechtsstreit auch den außergerichtlichen Streit über den für die Höhe einer Sozialplanabfindung relevanten Beschäftigungsbeginn (Anrechnung von Vordienstzeiten) durch Vereinbarung des Beschäftigungsbeginns, des Endes des Arbeitsverhältnisses und einer allgemeinen Abgeltungsklausel bei, so kann bei der Bewertung eines Vergleichsmehrwerts die Sozialplanabfindung in Höhe der streitigen Differenz zu berücksichtigen sein.</p>
<b>2.</b>	<b>Abmahnung</b>	
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	Mehrere in einem Verfahren angegriffene Abmahnungen werden mit maximal dem Vierteljahresentgelt bewertet.**	

<b>3.</b>	<b>Abrechnung</b>	
	Reine Abrechnung nach § 108 GewO, gegebenenfalls auch kumulativ mit einer Vergütungsklage:  5 % der Vergütung für den geltend gemachten Abrechnungszeitraum.	
<b>4.</b>	<b>Änderungskündigung – bei Annahme unter Vorbehalt – und sonstiger Streit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses:</b>	
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.**	Vgl. 04.08.2020 - <a href="#">2 Ta 84/20</a>
<b>5.</b>	<b>Altersteilzeitbegehren</b>	
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.	
<b>6.</b>	<b>Annahmeverzug</b>	
	Wird in einer Bestandsstreitigkeit im Wege der Klagehäufung Annahmeverzugsvergütung geltend gemacht, bei der die Vergütung vom streitigen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängt, so besteht nach dem Beendigungszeitpunkt eine wirtschaftliche Identität zwischen Bestandsstreit und Annahmeverzug. Nach § 45 I 3 GKG findet keine Wertadition statt. Der höhere Wert ist maßgeblich.	17.09.2020 – <a href="#">2 Ta 106/20</a> Bei der Prüfung der wirtschaftlichen Identität sind die zunächst isoliert zu ermittelnden Werte des Bestandsstreits einerseits und des auf Zahlung des Annahmeverzugs gerichteten Leistungsantrags für den <u>gesamten geltend gemachten Zeitraum</u> andererseits zu vergleichen. Festzusetzen ist der höhere Wert.  Auch 20.04.2021 – 2 Ta 36/21 n.v.
<b>7.</b>	<b>Arbeitspapiere</b>	
7.1	Handelt es sich hierbei nur um reine Bescheinigungen z. B. hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Vorgänge, Urlaub oder Lohnsteuer: pro Arbeitspapier 10 % einer Monatsvergütung.**	
7.2	Nachweis nach dem Nachweisgesetz: 10 % einer Monatsvergütung.**	

<b>8.</b>	<b>Arbeitszeitveränderung</b>	
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.	04.08.2020 - <a href="#">2 Ta 84/20</a> : Teilzeitantrag
<b>9.</b>	<b>Auflösungsantrag nach dem KSchG</b>	
	Dazu wird auf I. Nr. 1 verwiesen.	
<b>10.</b>	<b>Auskunft/Rechnungslegung/Stufenklage</b>	
10.1	<p><b>Auskunft (isoliert):</b></p> <p>10 % bis 50 % der zu erwartenden Vergütung, je nach Bedeutung der Auskunft für die klagende Partei im Hinblick auf die Durchsetzung des Zahlungsanspruchs.</p> <p>Auskunft nach § 10 EntgTranspG: 25 % der zu erwartenden Entgelt Differenz, nach Lage des Falles höher oder niedriger.</p>	Ebenso 13.03.2023 – <a href="#">2 Ta 18/23</a>
10.2	<p><b>Eidesstattliche Versicherung (isoliert):</b></p> <p>10 % der Vergütung.</p>	Vgl. 20.02.2023 – <a href="#">2 Ta 10/23</a> für eidesstattliche Versicherung bezüglich der Herausgabe bzw. Löschung von Arbeitsunterlagen
10.3	<p><b>Zahlung:</b> Nennbetrag (ggf. nach der geäußerten Erwartung der klagenden Partei, unter Berücksichtigung von § 44 GKG).</p>	
10.4	<p><b>Datenauskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO:</b></p> <p>Der nichtvermögensrechtliche Anspruch ist mit 500,00 € zu bewerten, sofern nicht besondere Umstände hinzutreten. Ggf. sind § 48 III GKG oder § 44 GKG zu beachten.</p>	28.05.2020 – <a href="#">2 Ta 76/20</a> regelmäßig 500,- €
<b>11.</b>	<b>Befristung, sonstige Beendigungstatbestände</b>	
	Für den Streit über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede, einer auflösenden Bedingung, einer Anfechtung des Arbeitsvertrags, einer Eigenkündigung und eines Auflösungs- oder Aufhebungsvertrags gelten die Bewertungsgrundsätze der I. Nr. 20 und 21 sowie der Nr. 17.	

<b>12.</b>	<b>Beschäftigungsanspruch</b>	
	1 Monatsvergütung.**	19.08.2024 – <a href="#">2 Ta 58/24</a> Das allgemeine Interesse an der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes aus medizinisch indizierten Gründen ist regelmäßig mit einer Monatsvergütung ausreichend und zutreffend bewertet.
	<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	
		21.07.2023 – <a href="#">2 Ta 58/23</a> Beschränkt der Versorgungsempfänger seine Klage auf den letztlich zwischen den Parteien umstrittenen Teilbetrag der monatlichen Betriebsrente (sog. Spitzenbetragsklage), richtet sich der Streitwert nach dem dreifachen Jahresbetrag des Teilbetrags (§ 42 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GKG).
<b>13.</b>	<b>Betriebsübergang</b>	
	Bestandsschutzklage gegen Veräußerer und Feststellungs- bzw. Bestandsschutzklage gegen Erwerber: allein Bewertung der Beendigungstatbestände nach I. Nr. 11, 20 und 21, keine Erhöhung nur wegen subjektiver Klagehäufung (also z. B. bei Klage gegen eine Kündigung des Veräußerers und Feststellungsklage gegen Erwerber im selben Verfahren: Vergütung für ein Vierteljahr).**  Bestandsschutzklage gegen Veräußerer und Beschäftigungsklage / Weiterbeschäftigungsklage gegen Erwerber: Bewertung nach I. Nr. 11, 12, 20 und 21, keine Erhöhung allein wegen subjektiver Klagehäufung (also z. B. bei Klage gegen eine Kündigung des Veräußerers und Beschäftigungsklage gegen Erwerber im selben Verfahren: 4 Monatsvergütungen).**  Alleiniger Streit in Rechtsmittelinstanz über Bestand Arbeitsverhältnis mit Betriebserwerber: Vergütung für ein Vierteljahr.**	
<b>14.</b>	<b>Direktionsrecht – Versetzung</b>	
	Von in der Regel 1 Monatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt**, abhängig vom Grad der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die klagende Partei.	

	<b>Ehrverletzende Behauptungen</b>	
		03.06.2020 – <a href="#">2 Ta 57/20</a> Ist vorrangiges Ziel einer Klage auf Unterlassung und Widerruf ehrverletzender Äußerungen, diese in einem Kündigungsschutzprozess nicht verwenden zu dürfen, handelt es sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit. Der Streitwert einer solchen Unterlassungs- und Widerrufsklage ist auf ein Vierteljahres-einkommen des betroffenen Arbeitnehmers begrenzt.
<b>15.</b>	<b>Einstellungsanspruch/ Wiedereinstellungsanspruch</b>	
	Die Vergütung für ein Vierteljahr;** ggf. unter Berücksichtigung von I. Nr. 18. Bei Wiedereinstellung unmittelbar im Anschluss an den streitigen Beendigungszeitpunkt keine Werterhöhung. Im Übrigen gilt I. Nr. 21.3 entsprechend.	
<b>16.</b>	<b>Einstweilige Verfügung</b>	
16.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Werts.	
16.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, idR 50 % des Hauptsachestreitwerts.	
<b>17.</b>	<b>Feststellungsantrag, allgemeiner (Schleppnetzantrag):</b>	
17.1	Allgemeiner Feststellungsantrag isoliert: höchstens Vergütung für ein Vierteljahr.	
17.2	Allgemeiner Feststellungsantrag neben punktuellen Bestandsschutzanträgen (Schleppnetzantrag): keine zusätzliche Bewertung (arg. § 42 II 1 GKG).	
	<b>Feststellungsklage statt Leistungsklage</b>	
		13.09.2021 – <a href="#">2 Ta 82/21</a> Wird statt einer Leistungsklage eine (positive) Feststellungsklage erhoben, ist für die Festsetzung des Gebührenstreitwerts regelmäßig kein Abschlag zu machen. Der Wert ist nach der wirtschaftlichen Bedeutung zu beurteilen, die geringer sein kann, wenn die Durch-

		setzung der geltend gemachten Forderung problematisch ist (wie BAG 22.09.2015 - 3 AZR 391/13 (A))
<b>18.</b>	<b>Hilfsantrag</b>	
	Auch uneigentlicher/unechter Hilfsantrag: Es gilt § 45 I 2 und 3 GKG.	<p>19.03.2020 – <a href="#">2 Ta 15/20</a> Der Antrag auf <u>vorläufige Weiterbeschäftigung</u> ist im Bestandsschutzverfahren werterhöhend nur dann zu berücksichtigen, wenn über ihn entschieden worden ist, wenn er in einem Vergleich mitgeregelt wurde und dort eine Regelung enthält, oder wenn er ausdrücklich als unbedingter Antrag gestellt wurde.</p> <p>04.08.2020 – <a href="#">2 Ta 84/20</a> Eine Regelung in diesem Sinne treffen die Parteien nur dann, wenn ein über den Entlassungstermin der angegriffenen Kündigung hinausgehender Bestand des Arbeitsverhältnisses verabredet wurde und der vereinbarte spätere Beendigungszeitpunkt bei Vergleichsabschluss bzw. Ablauf der Widerrufsfrist noch nicht verstrichen ist.</p> <p>st.Rspr. z.B. 11.05.2022 - 2 Ta 12/22</p>
		<p>11.02.2021 – <a href="#">2 Ta 10/21</a> Einigen sich die Parteien in einem Bestandsstreit auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die hilfsweise eingeklagte <u>Urlaubsabgeltung</u> beim Verfahrenswert nach § 45 Abs. 4 iVm Abs. 1 GKG zu berücksichtigen.</p>
<b>19.</b>	<b>Konkurrentenklage</b>	
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	
<b>20.</b>	<b>Kündigung (eine)</b>	
	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	<p>03.03.2020 – <a href="#">2 Ta 10/20</a>: zur Kündigung in der Probezeit</p>

	im Streit (dann entsprechend geringerer Wert).	
<b>21.</b>	<b>Kündigungen (mehrere):</b>	
21.1	Außerordentliche Kündigung, die hilfsweise als ordentliche erklärt wird (einschließlich Umdeutung nach § 140 BGB): höchstens die Vergütung für ein Vierteljahr**, unabhängig davon, ob sie in einem oder in mehreren Schreiben erklärt werden.	st. Rspr., z.B. 11.05.2022 - <a href="#">2 Ta 12/22</a> 25.03.2020 - <a href="#">2 Ta 35/20</a> : gilt auch bei hilfsweise außerordentlicher Kündigung mit Auslauffrist
21.2	Mehrere Kündigungen ohne Veränderung des Beendigungszeitpunkts: keine Erhöhung.	
21.3	Folgekündigungen mit Veränderung des Beendigungszeitpunktes: Für jede Folgekündigung die Entgelt Differenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten, maximal jedoch die Vergütung für ein Vierteljahr** für jede Folgekündigung. Die erste Kündigung – bewertet nach den Grundsätzen der I. Nr. 20 – ist stets die mit dem frühesten Beendigungszeitpunkt, auch wenn sie später ausgesprochen und später angegriffen wird.  Die Grundsätze des Absatzes 1 gelten jeweils für die betreffende Instanz. Fallen Klagen gegen einzelne Kündigungen im Laufe des Verfahrens in einer Instanz weg, gelten die Grundsätze des ersten Absatzes ab diesem Zeitpunkt für die in dieser Instanz verbleibenden Kündigungen.	st. Rspr., z.B. 11.05.2022 - <a href="#">2 Ta 12/22</a>
<b>22.</b>	<b>Rechnungslegung:</b>	
	siehe Auskunft (I. Nr. 10.)	
<b>23.</b>	<b>Schadenersatzklage</b>	
	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.	31.07.2017 - <a href="#">4 Ta 51/17</a> 28.07.2021 - <a href="#">2 Ta 71/21</a> Bei der Streitwertbemessung einer unbezifferten Schmerzensgeldklage bleibt außer Betracht, ob der in Anspruch genommene Beklagte dem Grunde nach haftet.
		29.07.2021 - <a href="#">2 Ta 65/21</a> keine Begrenzung nach § 42 II 1 GKG bei Schadenersatz wegen Verdienstausfall gegen Kollegen, der für Beendigung des Arbeitsverhältnisses verantwortlich gemacht wird.



<b>24.</b>	<b>Urlaub</b>	
24.1	Klage auf Feststellung des fälligen Urlaubsanspruchs, auf Gewährung von Urlaub und/oder von Urlaubsentgelt: Höhe des Urlaubsentgelts.	
24.2	Einstweilige Verfügung auf Freistellung: siehe I. 16.	22.06.2021 - <a href="#">2 Ta 57/21</a> regelmäßig 50 % des Urlaubsentgelts
<b>25.</b>	<b>Vergleichsmehrwert</b>	
25.1	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.	Regelmäßig kein Mehrwert bei Regelung im Bestandsstreit über:  Erteilung einer Arbeitsbescheinigung 19.07.2022 - <a href="#">2 Ta 49/22</a>  Verschwiegenheitsklausel 15.07.2022 - <a href="#">2 Ta 45/22</a> 30.10.2020 - <a href="#">2 Ta 123/20</a>  Sprachregelung 15.07.2022 - <a href="#">2 Ta 45/22</a>  Nichtaufrechterhalten von Vorwürfen 11.05.2022 - <a href="#">2 Ta 12/22</a>  Ordnungsgemäße Abrechnung 09.04.2021 - <a href="#">2 Ta 31/21</a>  Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen 15.11.2018 - <a href="#">4 Ta 133/18</a>  Referenzschreiben neben bewertetem Zeugnis 23.03.2016 - <a href="#">4 Ta 34/16</a>
	Vergleichsweise miterledigte anderweitig rechtshängige Verfahren führen nur dann zu einem Vergleichsmehrwert, wenn sie bei Geltendmachung in einem Verfahren zu einer Werterhöhung führen würden.	Zur Miterledigung weiterer Kündigungsschutzverfahren: 14.07.2021 - <a href="#">2 Ta 59/21</a>
25.1.1	Die Veränderung des Beendigungszeitpunkts führt (auch bei Verknüpfung mit einer Erhöhung des Abfindungsbetrages – Turbo- oder Sprinterklausel) nicht zu einem Vergleichsmehrwert.	Sprinterklausel 15.07.2022 - <a href="#">2 Ta 45/22</a>
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.	
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.	02.05.2024 - <a href="#">2 Ta 26/24</a>  Die im Vergleich übernommene Verpflichtung, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit dem Gesamtprädikat „gut“ und den üblichen Schlussformulierungen zu erteilen, rechtfertigt keine Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts, wenn keine konkreten Anhaltspunkte dafür vorgelegen haben, der Kläger hätte befürchten müssen, ein nur durchschnittliches Arbeitszeugnis ohne die üblichen Schlussformulierungen zu erhalten.
25.1.4	Nur wenn eine Partei sich eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt hat, wird die Freistellungsvereinbarung mit bis zu 1 Monatsvergütung** (unter Anrechnung des Werts einer Beschäftigungs- oder Weiterbeschäftigungsklage) bewertet. Die Freistellung wird nur zukunftsbezogen ab dem Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses berücksichtigt, etwaige Zeiten einer Freistellung zuvor spielen keine Rolle.	11.10.2021 – <a href="#">2 Ta 80/21</a> Die Vereinbarung einer Freistellung führt nicht zu einem Vergleichsmehrwert, wenn sie nur Teil der Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits ist. vgl. auch 11.05.2022 – <a href="#">2 Ta 12/22</a>  22.09.2021 – <a href="#">2 Ta 89/21</a> Freistellung und tatsächliche Beschäftigung schließen sich gegenseitig aus und sind daher kostenrechtlich als ein Gegenstand im Sinne von § 45 I 3 GKG zu behandeln. Die Einigung auf eine Freistellung erhöht deshalb den Vergleichswert nicht, wenn bereits ein Weiterbeschäftigungsantrag streitwertmäßig zu berücksichtigen ist.
25.1.5	Ausgleichsklauseln erhöhen den Vergleichswert nur, wenn durch sie ein streitiger oder ungewisser Anspruch erledigt wird. Abzustellen ist auf das wirtschaftliche Interesse der in Anspruch genommenen Partei.	29.01.2021 – <a href="#">2 Ta 6/21</a> Kein Vergleichsmehrwert für eine Abgeltungsklausel, wenn diese aufgrund einer pauschalen, jedoch weder näher konkretisierten noch fassbaren Anspruchsbehauptung einer Partei gegenüber der anderen Partei vereinbart wurde. Auf das interne Mandatsverhältnis kommt es nicht an.
25.1.6	Geht es bei der Ausgleichsklausel um den Ausschluss von Forderungen auf Ersatz gegenwärtigen und/oder künftigen Schadens, kommt es auf die Wahrscheinlichkeit des	

	Schadenseintritts, die Höhe des (auch künftigen) Schadens sowie das Risiko der tatsächlichen Inanspruchnahme an.	
25.1.7	Kein Mehrwert bei Erledigung bzw. Verpflichtung zur Erledigung/Rücknahme bei behördlichen Verfahren (Integrationsamt, sonstige Arbeitsschutzbehörde) oder Gerichten (Verwaltungsgericht) im Zusammenhang mit Kündigungsverfahren.	vgl. 24.02.2016 – <a href="#">4 Ta 16/16</a>
25.2	Ist ein Anspruch unstreitig und gewiss, aber seine Durchsetzung ungewiss, wird das Titulierungsinteresse mit 20 % des Wertes des Anspruches bewertet.	
	<b>Vergleich</b>	
		23.12.2021 – <a href="#">2 Ta 126/21</a> Der Wert eines Rechtsstreits über die Wirksamkeit eines Prozessvergleichs bestimmt sich grundsätzlich nicht nach dem Wert des Vergleichs, sondern nach dem Wert der ursprünglich gestellten Anträge.
<b>26.</b>	<b>Weiterbeschäftigungsantrag incl. Anspruch nach § 102 V BetrVG</b>	
	1 Monatsvergütung.**	19.03.2020 - <a href="#">2 Ta 15/20</a> st.Rspr. Im Zweifel ist der Antrag auf <u>vorläufige Weiterbeschäftigung</u> im wohlverstandenen Kosteninteresse der Partei, dem der Rechtsanwalt verpflichtet ist, als Hilfsantrag auszulegen, s. dort
	<b>Wettbewerbsverbot</b>	
		18.04.2023 – <a href="#">2 Ta 37/23</a> Nachvertraglich: regelmäßig Wert der Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2 HGB
		25.05.2023 – <a href="#">2 Ta 42/23</a> Im laufenden Arbeitsverhältnis: Interesse des Arbeitgebers an der Unterlassung der Konkurrenztaetigkeit. Dabei ist insbesondere die von ihm befürchtete Umsatz- oder Gewinneinbuße zu berücksichtigen. Ggf. sind Abschlüsse wegen einer angekündigten oder gleichzeitig erhobenen Schadensersatzklage und der Möglichkeit des Arbeitnehmers, sich alsbald durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom vertraglichen Wettbewerbsverbot

		zu lösen, zu machen. (vgl. LAG Thüringen 08.09.1998 – 8 Ta 89/98).
<b>27.</b>	<b>Wiedereinstellungsanspruch:</b>	
	siehe Einstellungsanspruch (I. Nr. 15.)	
<b>28.</b>	<b>Zahlungsklage</b>	
28.1	<p>Erhöhungsklage:</p> <p>Die Streitwertbemessung hat sich nach dem Leistungsbegehren des Klägers zu richten. Dieses ist durch Auslegung des Klageantrags und seiner Begründung zu ermitteln. Ergibt diese, dass nicht nur ein streitiger Differenzbetrag, sondern eine Titulierung des Gesamtbetrags begehrt wird, bildet letzterer den Streitwert. Ob und ggf. in welchem Umfang die geltend gemachte Forderung dabei im Streit steht, ist unerheblich.</p>	
28.2	<p>Mehrere Anspruchsgrundlagen:</p> <p>Wird ein Zahlungsantrag auf mehrere Gründe gestützt, scheidet eine Addition der Streitwerte wegen wirtschaftlicher Identität aus. Dies gilt auch, wenn die Gründe sich gegenseitig ausschließen.</p>	
<b>29.</b>	<b>Zeugnis</b>	
29.1	Erteilung oder Berichtigung eines einfachen Zeugnisses: 10 % einer Monatsvergütung.**	
29.2	<p>Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses:</p> <p>1 Monatsvergütung**, und zwar unabhängig von Art und Inhalt eines Berichtigungsverlangens, auch bei kurzem Arbeitsverhältnis.</p>	<p>30.10.2020 – <a href="#">2 Ta 123/20</a> Die Einigung auf bestimmte Inhalte eines Zeugnisses führt regelmäßig nicht zu einem Vergleichsmehrwert, wenn die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses bereits Gegenstand des Klageantrags ist. s. auch 23.12.2020 – <a href="#">2 Ta 145/20</a> 20.02.2023 – <a href="#">2 Ta 10/23</a> Ändert der Kläger den Antrag auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses in einen Zeugnisberichtigungsantrag, führt dies nicht zu einer Erhöhung des Streitwerts.</p>
29.3	Zwischenzeugnis: Bewertung wie I. Nr. 29.2. Wird ein Zwischen- und ein Endzeugnis (kumulativ oder hilfsweise) im Verfahren verlangt: Insgesamt 1 Monatsvergütung.**	s. 29.07.2021 – <a href="#">2 Ta 72/21</a>

	<b>Zwangsvollstreckung</b>	
		11.04.2023 – <a href="#">2 Ta 28/23</a> Der mit der Vollstreckungsabwehrklage verbundene Antrag auf einstweilige Einstellung der Zwangsvollstreckung erhöht den Streitwert nicht.

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

## II. Beschlussverfahren

<b>1.</b>	<b>Betriebsänderung/Personalabbau</b>	
1.1	Realisierung des Verhandlungsanspruchs: Ausgehend vom Hilfwert nach § 23 III 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z. B. Inhalt und Bedeutung der Regelung, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.	
1.2	Unterlassung der Durchführung einer Betriebsänderung: Ausgehend vom Hilfwert erfolgt eine Erhöhung nach der Staffelung von II. Nr. 14.7.  Bei einem Hilfsantrag auf Unterlassung einzelner Maßnahmen im Rahmen einer Betriebsänderung erfolgt keine Addition der Verfahrenswerte. Maßgeblich ist der höhere Wert.	
<b>2.</b>	<b>Betriebsrat: Wahl, Auflösung, Ausschluss</b>	
2.1	Bestellung des Wahlvorstands: Ausgehend vom Hilfwert des § 23 III 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalles sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen; bei zusätzlichem Streit über die Größe des Wahlvorstandes bzw. Einzelpersonen: Erhöhung jeweils um 1/2 Hilfwert nach § 23 III 2 RVG.	
2.2	Maßnahmen innerhalb des Wahlverfahrens (incl. einstweilige Verfügungen) z. B.:  Abbruch der Wahl: 1/2 Wert der Wahlanfechtung (siehe II. Nr. 2.3).  Zurverfügungstellung von Unterlagen (auch Herausgabe der Wählerlisten): 1/2 Hilfwert von § 23 III 2 RVG.	18.08.2022 – <a href="#">2 Ta 56/22</a> zum Abbruch der Wahl
2.3	Wahlanfechtung (incl. Prüfung der Nichtigkeit der Wahl):  Ausgehend vom doppelten Hilfwert nach § 23 III 2 RVG, Steigerung nach der Staffel gemäß § 9 BetrVG mit jeweils 1/2 Hilfwert.	
2.4	Auflösung des Betriebsrats:	

	Ausgehend vom doppelten Hilfwert nach § 23 III 2 RVG, Steigerung nach der Staffel gemäß § 9 BetrVG mit jeweils 1/2 Hilfwert.	
2.5	<p>Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- einfaches Betriebsratsmitglied: Hilfwert des § 23 III 2 RVG</li> <li>- stellvertretender Vorsitzender: 1,5facher Hilfwert des § 23 III 2 RVG</li> <li>- Vorsitzender: doppelter Hilfwert des § 23 III 2 RVG.</li> </ul> <p>Bei mehreren Betroffenen höchstens der unter II. Nr. 2.4 genannte Wert.</p>	<p>25.01.2024 – <a href="#">2 Ta 1/24</a></p> <p>Ein Ausschlussantrag nach § 23 I BetrVG, der sich gegen den Betriebsratsvorsitzenden richtet, ist regelmäßig mit dem doppelten Hilfwert des § 23 III 2 RVG zu bewerten.</p> <p>10.05.2019 - <a href="#">4 Ta 54/19</a> Der Gegenstandswert eines Verfahrens zum Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds gem. § 23 I BetrVG bemisst sich nach § 23 III 2 RVG. Ist hiervon die Position des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden betroffen, rechtfertigt dies die Anhebung des Hilfwertes um 50%, jedoch nicht dessen Verdoppelung.</p>
<b>3.</b>	<b>Betriebsvereinbarung</b>	
3.1	Ausgehend vom Hilfwert nach § 23 III 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z. B. Inhalt und Bedeutung der Regelung, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.	19.05.2021 - <a href="#">2 Ta 44/21</a> nichtvermögensrechtliche Streitigkeit; Einzelfall für Anwendung der Staffel des § 9 BetrVG
3.2	Steht die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung im Streit, kann abweichend von II. Nr. 3.1 vom doppelten Hilfwert des § 23 III 2 RVG auszugehen sein.  Das gilt auch für den gewerkschaftlichen Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch bei tarifwidriger Betriebsvereinbarung.	
	<b>Betriebsversammlung</b>	
		01.06.2023 – <a href="#">2 Ta 49/23</a> Beim Streit um die Art der Durchführung von Betriebsversammlungen als Voll- oder Teilversammlungen handelt es sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit im Sinne von § 23 III 2 RVG.
<b>4.</b>	<b>Einigungsstelle, Einsetzung nach § 100 ArbGG bei Streit um:</b>	

4.1	Offensichtliche Unzuständigkeit, fehlendes Rechtsschutzinteresse, sonstige Unzulässigkeit: Höchstens Hilfswert nach § 23 III 2 RVG.	
4.2	Person des Vorsitzenden: Grundsätzlich 1/4 Hilfswert nach § 23 III 2 RVG.	
4.3	Anzahl der Beisitzer: Grundsätzlich insgesamt 1/4 Hilfswert nach § 23 III 2 RVG.	
4.4	Bei Streit gemäß II. Nr. 4.1 und zusätzlich II. Nr. 4.2 und/oder II. Nr. 4.3: Addition der Einzelwerte.	
<b>5.</b>	<b>Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs</b>	
	Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 III 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls, z. B. Inhalt und Bedeutung der Regelung, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.  Hat der Spruch eine Betriebsvereinbarung zum Gegenstand, kann vom doppelten Hilfswert des § 23 III 2 RVG auszugehen sein.	
<b>6.</b>	<b>Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs über Sozialplan</b>	
6.1	Macht der Arbeitgeber eine Überdotierung geltend, dann entspricht der Wert des Verfahrens der vollen Differenz zwischen dem festgesetzten Volumen und der von ihm als angemessen erachteten Dotierung.	
6.2	Beruft sich der anfechtende Betriebsrat nur auf eine Unterdotierung, dann finden die Grundsätze von § 23 III 2 RVG Anwendung.	
<b>7.</b>	<b>Einstweilige Verfügung</b>	
7.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Werts.	
7.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, idR 50 % des Hauptsachestreitwerts.	



<b>8.</b>	<b>Entsendung von Mitgliedern in den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat</b>	
	Hilfswert nach § 23 III 2 RVG je Mitglied.	
<b>9.</b>	<b>Freistellung eines Betriebsratsmitglieds</b>	
9.1	<p>Freistellung von der Arbeitspflicht im Einzelfall (§ 37 II und III BetrVG):</p> <p>Bewertung nach § 23 III 2 RVG, abhängig von Anlass und Dauer der Freistellung kann eine Herauf- oder Herabsetzung des Werts erfolgen.</p>	<p>15.08.2024 - <a href="#">2 Ta 59/24</a></p> <p>Der Antrag des Betriebsrats auf Freistellung eines Betriebsratsmitglieds zur Teilnahme an einer Schulung ist nichtvermögensrechtlicher Natur. Eine fünftägige Schulung ist regelmäßig mit dem Hilfswert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG zu bewerten.</p> <p>Wird im selben Verfahren die Freistellung von den Schulungskosten beantragt (s. II.15.2), ist entsprechend § 48 Abs. 3 GKG der höhere Wert maßgebend.</p>
9.2	<p>Zusätzliche Freistellung (§ 38 BetrVG):</p> <p>Ausgehend vom doppelten Hilfswert des § 23 III 2 RVG kann abhängig von der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.</p>	
<b>10.</b>	<b>Informations- und Beratungsansprüche</b>	
10.1	Ausgehend vom Hilfswert des § 23 III 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung des Werts erfolgen.	<p>30.05.2016 - <a href="#">4 Ta 64/16</a></p> <p>Auskunft über die im Betrieb und Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen sowie um Überlassung von Unterlagen.</p>
10.2	<p>Sachverständige / Auskunftsperson:</p> <p>Nichtvermögensrechtliche Streitigkeit: Es ist vom Hilfswert nach § 23 III 2 RVG auszugehen, einzelfallabhängig kann eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.</p>	
<b>11.</b>	<b>Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten</b>	
	Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts:	

	Ausgehend vom Hilfwert des § 23 III 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.	
<b>12.</b>	<b>Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten</b>	
	Siehe II. Nr. 1.	
<b>13.</b>	<b>Nichtigkeit einer Betriebsratswahl</b>	
	Siehe II. Nr. 2.3.	
<b>14.</b>	<b>Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG</b>	
14.1	<p><b>Grundsätzliches:</b> Es handelt sich um nichtvermögensrechtliche Angelegenheiten; entscheidend sind die Aspekte des Einzelfalles, z. B. die Dauer und Bedeutung der Maßnahme und die wirtschaftlichen Auswirkungen, die zur Erhöhung oder Verminderung des Wertes führen können.</p> <p>Beim Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme als erteilt gilt, wirkt sich der Hilfsantrag auf Zustimmungsersetzung gemäß § 99 IV BetrVG nicht werterhöhend aus.</p> <p>Wideranträge sind bei wirtschaftlicher Identität nicht zu addieren. Maßgeblich ist der höhere Verfahrenswert.</p>	<p>18.01.2021 – <a href="#">2 Ta 154/20</a></p> <p>Bei der Bewertung von Verfahren nach §§ 99 IV, 100 und 101 BetrVG geht das Beschwerdegericht in ständiger Rechtsprechung vom Hilfwert des § 23 III 2, 2. Halbsatz RVG aus.</p>
14.2	<p><b>Einstellung:</b></p> <p>Als Anhaltspunkte für die Bewertung können dienen:</p>	
14.2.1	der Hilfwert von § 23 III 2 RVG <b>oder</b>	<p>18.01.2021 – <a href="#">2 Ta 154/20</a></p> <p>Dabei ist der Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 IV BetrVG grundsätzlich bei einer Einstellung von bis zu drei Monaten mit 1/3 des Hilfwertes, von über drei Monaten bis zu sechs Monaten mit 2/3 des Hilfwertes und von über sechs Monaten mit dem vollen Hilfwert zu bewerten.</p> <p>Nur die Einstellung im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigt eine ggf. weitere Halbierung des Ausgangswertes.</p>

14.2.2	die Regelung von § 42 II 1 GKG, wobei eine Orientierung am 2-fachen Monatsverdienst des Arbeitnehmers sachgerecht erscheint.	
14.3	<p><b>Eingruppierung/Umgruppierung:</b></p> <p>Die Grundsätze zu II. Nr. 14.1 und 14.2 gelten unter Berücksichtigung des Einzelfalles auch bei diesem Mitbestimmungsrecht, wobei bei der Wertung gemäß II. Nr. 14.2.2 die Orientierung an § 42 II 2 GKG vorzunehmen ist. Bei der 36-fachen Monatsdifferenz erfolgt ein Abschlag iHv 25 % wegen der nur beschränkten Rechtskraftwirkung des Beschlussverfahrens für den fraglichen Arbeitnehmer.</p>	<p>08.08.2016 - <a href="#">4 Ta 91/16</a> nichtvermögensrechtlich; Ausgangspunkt ist Hilfswert des § 23 III RVG</p> <p>27.06-2022 – <a href="#">2 Ta 31/22</a>: Der Streit um die Eingruppierung im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigt ggf. eine Halbierung des Ausgangswertes.</p>
14.4	<p><b>Versetzung:</b></p> <p>Je nach Bedeutung der Maßnahme Hilfswert (bei Vorgehensweise nach II. Nr. 14.2.1) oder Bruchteil davon <b>bzw.</b> (bei Vorgehensweise nach II Nr. 14.2.2) 1 bis 2 Monatsgehälter, angelehnt an die für eine Versetzung im Urteilsverfahren genannten Grundsätze.</p>	
14.5	Das Verfahren nach § 100 BetrVG wird mit dem 1/2 Wert des Verfahrens nach § 99 IV BetrVG bewertet.	18.01.2021 – <a href="#">2 Ta 154/20</a>
14.6	<b>Aufhebung und Einleitungserzwingung</b>	
14.6.1	<p>Das Verfahren nach § 101 BetrVG wird als eigenständiges Verfahren wie das Verfahren nach § 99 IV BetrVG bzw. nach § 100 BetrVG bewertet.</p> <p>Als kumulativer Antrag in einem Verfahren mit 1/2 Wert des Verfahrens nach § 99 IV BetrVG bzw. § 100 BetrVG.</p>	
14.6.2	<p>Das Einleitungserzwingungsverfahren (§§ 99, 101 BetrVG analog) wird mit dem hälftigen Wert nach II. Nr. 14.6.1 bewertet.</p> <p>Fällt der Einleitungserzwingungsantrag mit einem Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung als erteilt gilt, zusammen, ist der höhere Wert maßgebend.</p>	Vgl. 27.06.2022 – <a href="#">2 Ta 31/22</a>
14.7	Bei <b>Massenverfahren</b> (objektive Antragshäufung) mit wesentlich gleichem Sachverhalt, insbesondere bei einer einheitlichen unternehmerischen Maßnahme und parallelen Zustimmungsverweigerungsgründen und/o-	<p>Eingruppierung: 27.06.2022 – <a href="#">2 Ta 31/22</a></p>

	<p>der vergleichbaren Eingruppierungsmerkmalen, erfolgt – ausgehend von vorgenannten Grundsätzen – ein linearer Anstieg des Gesamtwertes, wobei als Anhaltspunkt folgende Staffelung für eine Erhöhung angewendet wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- beim <b>2. bis einschließlich 20.</b> parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 25 % bewertet,</li> <li>- beim <b>21. bis einschließlich 50.</b> parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 12,5 % bewertet,</li> <li>- <b>ab dem 51.</b> parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der Ausgangswert mit 10 % bewertet.</li> </ul>	<p>28.01.2021 – <a href="#">2 Ta 1/21</a> keine verfahrensübergreifende Betrachtungsweise bei der Gegenstandswertfestsetzung</p>
<b>15.</b>	<b>Sachmittel – Kostenerstattung nach § 40 BetrVG</b>	
15.1	<p>Vermögensrechtliche Streitigkeit:</p> <p>Entscheidend ist die Höhe der angefallenen Kosten/des Wertes der Aufwendungen; bei dauernden Kosten, zB Mietzinszahlungen: Max. 36 Monatsaufwendungen.</p>	
15.2	<p>Schulungskosten:</p> <p>Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der Schulungskosten, inklusive Fahrtkosten.</p>	<p>15.08.2024 - <a href="#">2 Ta 59/24</a></p> <p>Der Antrag auf Freistellung von den Schulungskosten ist vermögensrechtlicher Natur und mit den geltend gemachten Kosten zu bewerten.</p> <p>Wird im selben Verfahren die Freistellung des Betriebsratsmitglieds zur Teilnahme an der Schulung beantragt (s. II.9.1), ist entsprechend § 48 Abs. 3 GKG der höhere Wert maßgebend.</p>
<b>16.</b>	<b>Statusverfahren leitender Angestellter</b>	
	<p>Abzustellen ist auf den Hilfswert nach § 23 III 2 RVG; bei objektiver Antragshäufung und gleichliegendem Sachverhalt gilt II. 14.7.</p>	
<b>17.</b>	<b>Unterlassungsanspruch</b>	
	<p>Sowohl für den allgemeinen Unterlassungsanspruch als auch den Anspruch nach § 23 III BetrVG:</p> <p>Festsetzung entsprechend dem Wert des streitigen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts.</p>	

<b>18.</b>	<b>Zuständigkeitsstreitigkeiten/Kompetenzabgrenzung</b>	
18.1	<p>Abgrenzung Zuständigkeit Betriebsratsgremien:</p> <p>Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 III 2 RVG kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.</p>	
18.2	<p>Abgrenzung Betrieb / gemeinsamer Betrieb / Betriebsteil:</p> <p>Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 III 2 RVG kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.</p>	
<b>19.</b>	<b>Zustimmungsersetzungsantrag (§ 103 BetrVG)</b>	
	Vergütung des betroffenen Arbeitnehmers für ein Vierteljahr**.	