

Gerichtskostengesetz, Gesetz über Gerichtskosten in Familiensachen,
Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz: GKG, FamGKG, JVEG

Kommentar

Bearbeitet von

Von Karl Josef Binz, Direktor des Amtsgerichts a.D., Josef Dörndorfer, Rechtspflegedirektor, und Prof. Dr.
Dr. h.c. Walter Zimmermann, Vizepräsident des Landgerichts a.D.

4. Auflage 2019. Buch. XVI, 1028 S. Hardcover (In Leinen)

ISBN 978 3 406 72422 0

Format (B x L): 12,8 x 19,4 cm

Recht > Zivilverfahrensrecht, Berufsrecht, Insolvenzrecht > Vergütungsrecht,
Kostenrecht, Berufsrecht > Kostenrecht

Zu Inhalts- und Sachverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

2. Wertberechnungsgrundsätze

a) Allgemeines. Den Gebührenstreitwert der **Bestands- und Kündigungsstreitigkeiten** (zum Begriff vgl. LAG Nürnberg NZA-RR 2014, 261 (262) begrenzt Abs. 2 S. 1 auf „höchstens“ das für ein **Vierteljahr** zu zahlende Arbeitsentgelt. Demnach ist im Regelfall der Dreimonatsverdienst für den Gebührenstreitwert maßgebend, es sei denn, der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird für einen geringeren Zeitraum geltend gemacht (BAG BeckRS 2011, 69148). Der Höchstbetrag stellt aber keinen Regelstreitwert dar, sondern legt die obere Grenze der gerichtlichen Ermessensausübung iVm § 3 ZPO fest (LAG Rheinland-Pfalz NZA-RR 2005, 131). So kann zB eine kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses zu einem Streitwertabschlag führen. Dabei ist nicht auf die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Maßgebend ist vielmehr das wirtschaftliche Interesse des Klägers am Streitgegenstand (LAG Rheinland-Pfalz BeckRS 2011, 72924 = NZA-RR 2015, 440). Dafür ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, von der der Kläger zum Zeitpunkt der Klageerhebung ausgeht, ausschlaggebend (§ 40). Ein auf unbestimmte Zeit gerichteter Feststellungsantrag ist deshalb grundsätzlich, unabhängig von der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses, mit dem Vierteljahreseinkommen zu bewerten (LAG Baden-Württemberg NZA-RR 2014, 152). Es sei denn, es wird nur ein Fortbestandszeitraum von unter 3 Monaten geltend gemacht (s. auch „Streitwertkatalog“ Nr. 20).

Eingruppierungsstreitigkeiten sind nach Abs. 2 S. 2 mit dem dreijährigen Unterschiedsbetrag zwischen derzeitiger und verlanger Vergütung zu bewerten, es sei denn der geforderte Gesamtbetrag ist geringer. Dabei bleibt es auch, wenn der Streit mehr als drei Jahre umfasst (LAG Berlin MDR 1988, 346).

b) Einzelfälle der Wertberechnung

- **Abfindung:** Bei Bestandsstreitigkeiten bleiben Abfindungen unberücksichtigt (Abs. 3 S. 1 Hs. 2; vgl. dazu auch LAG Rheinland-Pfalz NZA-RR 2015, 440; LAG Düsseldorf MDR 2001, 598). Auch → Rn. 6a.
- **Abmahnung:** Streitigkeiten um die Rücknahme einer Abmahnung und ihre Entfernung aus der Personalakte werden idR mit einem Monatslohn bewertet (BAG NZA 2007, 829; LAG Köln BeckRS 2003 30463542); bei mehrfacher Abmahnung sind die Einzelstreitwerte, begrenzt auf ein Vierteljahresentgelt, zu addieren (LAG Sachsen NZA-RR 2015, 268; LAG Berlin-Brandenburg BeckRS 2015, 65166; LAG Berlin MDR 2003, 1021; Hess LAG MDR 2000, 1278); Folgeabmahnungen sind mit 1/3 des Monatslohns zu bewerten (LAG Sachsen-Anhalt BeckRS 2013, 65931);
- **Änderungskündigung:** Nimmt der Arbeitnehmer die mit der Kündigung angebotene Vertragsänderung *nicht an*, dann steht die Streitigkeit in direktem Zusammenhang mit dem Bestand des Arbeitsverhältnisses und es ist höchstens der dreimonatige Bruttoarbeitslohn maßgebend (Abs. 2 S. 1; LAG Rheinland-Pfalz NZA-RR 2007, 604; LAG Hamburg JurBüro 1997, 593; LAG Berlin MDR 1999, 170; idR 2 Monatsvergütungen). Wird die Änderungskündigung hingegen unter *Vorbehalt* angenommen (vgl. §§ 2, 4 S. 2 KSchG), dann geht es im anschließenden Kündigungsschutzprozess nicht unmittelbar um den Bestand des Arbeitsverhältnisses, deshalb werden in Rspr. und Literatur unterschiedliche Meinungen zur Streitwertberechnung bei dieser Fallgestaltung vertreten: Nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg NZA-RR 2010, 47 ist nach Abs. 1 der dreijährige Differenzbetrag zwischen bisherigem und angestrebtem Brutto-

arbeitslohn maßgebend, begrenzt jedoch auf den dreimonatigen Bruttolohn (so auch: LAG Rheinland-Pfalz NZA-RR 2007, 604; LAG Köln MDR 2005, 14; LAG Hamburg JurBüro 1997, 593 mwN). Das LAG Brandenburg (JurBüro 2000, 309) stellt grds. auf die vierteljährliche Vergütungsdifferenz ab (so im Ergebnis auch: LAG Nürnberg NZA-RR 2014, 261; s. auch Streitwertkatalog 4. „Änderungskündigung“).

- **Arbeitsentgelt:** Ein 13. Gehalt ist bei der Streitwertberechnung anteilig zu berücksichtigen (LAG Hessen NZA-RR 1999, 660 = MDR 2000, 165; LAG Köln MDR 1996, 05); Zuwendungen aus besonderen Anlässen, die keinen Entgeltcharakter haben (zB Weihnachts- und Urlaubsgeld), hingegen nicht (LAG Hessen NZA-RR 1999, 660 = MDR 2000, 165).
- **Arbeitspapiere:** Wird Herausgabe oder Ausfüllung der Arbeitspapiere verlangt ist ein Streitwert von grds. 250 Euro je Papier anzusetzen (LAG Dresden MDR 2001, 960; LAG Köln MDR 2000, 670). Handelt es sich um reine Bescheinigungen zB hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Vorgänge (zB Lohnsteuer) sind 10% einer Monatsvergütung pro Arbeitspapier maßgebend (SW-Katalog 7.1 „Arbeitspapiere“).
- **Arbeitszeitveränderung:** Bei einem Streit über deren Herabsetzung werden zwei Monatslöhne angesetzt (LAG Berlin JurBüro 2001, 252). Geht es um Erhöhung kommen 1 – 3 Monatslöhne in Ansatz (LAG Köln JurBüro 2016, 422). So auch SW-Katalog Nr. 8. „Arbeitszeitveränderung“.
- **Aufhebungsvertrag:** Es gilt, auch wenn dadurch die Arbeitgeberkündigung vermieden wird, die Begrenzung auf den vierteljährlichen Bruttolohn (BAG DB 2000, 2436).
- **Aufhebungsvertrag und Abfindung:** Der Gebührenstreitwert einer Klage auf Zahlung einer, auf einen Aufhebungsvertrag gestützten Abfindung, unterliegt nicht den Beschränkungen des Abs. 2 S. 1; abzustellen ist auf den eingeklagten Betrag (LAG Rheinland-Pfalz NZA-RR 2015, 440).
- **Auflösungsantrag:** Der Auflösungsantrag, der nach §§ 9, 13, 14 KSchG im Kündigungsrechtsstreit gestellt wird, hat keinen selbstständigen Wert (LAG Nürnberg NZA-RR 2006, 44; LAG Saarbrücken JurBüro 1975, 800) aa LAG Berlin (JurBüro 2000, 307: ein Monatslohn).
- **Betriebsrentenansprüche:** Die Geltendmachung von Betriebsrentenansprüchen fällt in den Anwendungsbereich des Abs. 1 S. 1 (BAG NZA 2015, 1471).
- **Betriebsübergang:** Bei einer auf den Betriebsübergang gestützten Kündigungsschutz- und Feststellungsklage gegen Veräußerer und Erwerber liegt nur ein Streitgegenstand vor, so dass keine Addition stattfindet (LAG Sachsen BeckRS 2012, 72418 = JurBüro 2013, 139; s. auch „Streitwertkatalog“ Nr. 13).
- **Drittschuldnerklage** (§ 840 ZPO): Wird auch auf künftige Lohnzahlung an den Vollstreckungsgläubiger geklagt, ist Abs. 1 anzuwenden; nach Abs. 2 S. 1 bleiben Rückstände unberücksichtigt (LAG Schleswig-Holstein JurBüro 2001, 196 mwN).
- **Einstellungsanspruch:** Das Vierteljahresentgelt ist anzusetzen (LAG Berlin BeckRS 2006, 41475).
- **Feststellungsklage:** Abs. 1 S. 1 ist anwendbar, wenn mit einer positiven Feststellungsklage Ansprüche auf wiederkehrende Leistungen geltend gemacht werden; ein pauschaler Abschlag ist nicht veranlasst (BAG NZA 2015, 1471).
- **Fortbestehensantrag** Ein neben der Bestandsstreitigkeit zusätzlich gestellter Antrag auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses (Schleppnetz-antrag) hat keinen eigenen Wert und bleibt deshalb unberücksichtigt (LAG Köln

- NZA-RR 2008, 380; LAG Nürnberg MDR 2004, 718). Isoliert gestellt, ist er nach Abs. 2 S. 1 zu bewerten („Streitwertkatalog“ Nr. 17.1).
- **Kündigungsschutz:** Werden im selben Verfahren eine außerordentliche Kündigung und eine vorsorgliche ordentliche Kündigung angegriffen, ist, wenn die Kündigungen auf dieselben Gründe gestützt werden, höchstens das Vierteljahresentgelt maßgebend (LAG Düsseldorf BeckRS 2018, 9305).
 - **Künftiger Lohn:** Für die Streitwertberechnung einer Klage auf künftige Lohnzahlung samt Urlaubs- und Weihnachtsgeld (vgl. §§ 258, 259 ZPO) gilt Abs. 1. Wird der Zahlungsantrag jedoch mit einer Bestandsschutzklage (zB Kündigungsschutzklage) gehäuft, ist die Streitwertberechnung umstritten. Nach LAG Hamm (JurBüro 2002, 312) bedingt der sozialpolitische Zweck des Abs. 2 S. 1 (damals: § 12 Abs. 7 S. 1 ArbGG) eine teleologische Reduktion des Abs. 1 (damals: § 13 Abs. 7 S. 2 ArbGG). Es ist deshalb der (zusätzliche) Antrag auf künftige Lohnzahlung nur mit einem Monatslohn zu bewerten (kritisch: *Heimann* JurBüro 2003, 7).
 - **Mehrere Kündigungen:** Richtet sich die Kündigungsschutzklage in einem Rechtsstreit gegen eine außerordentliche und eine vorsorglich erklärte ordentliche Kündigung, ist der Streitwert einheitlich zu bemessen; es erfolgt keine Addition (LAG Rheinland-Pfalz BeckRS 2007, 45138; LAG Berlin MDR 2003, 1203). Sind mehrere Feststellungsanträge gegen verschiedene Kündigungsgründe gerichtet, die nicht einem einheitlichen Lebensvorgang zuzuordnen sind (zB personen- und betriebsbedingte Kündigungen), sind die Werte zusammenzurechnen (LAG Nürnberg JurBüro 2005, 97). Handelt es sich aber um Folgekündigungen mit Veränderung des Beendigungszeitpunktes, dann ist für jede weitere Kündigung die Entgeltdifferenz zwischen den verschiedenen Endzeitpunkten, jeweils begrenzt nach Abs. 2, maßgebend (LAG Köln NZA-RR 2008, 380; „Streitwertkatalog“ Nr. 21.3; aA LAG Rheinland-Pfalz BeckRS 2007, 45138).
 - **Mehrere Kündigungsschutzprozesse:** Ob die Parteien noch weitere Kündigungsschutzprozesse führen, ist bei der Streitwertbemessung unbeachtlich (BAG BeckRS 2011, 69148).
 - **Nachvertragliches Wettbewerbsverbot:** IdR ist ein Jahreseinkommen anzusetzen (LAG Köln NZA-RR 2005, 547).
 - **Nebentätigkeit:** Wird sie während der Freistellung vergleichsweise zugelassen, ergibt sich kein Mehrwert (LAG Köln NZA-RR 2009, 504).
 - **Rückstände:** In Verfahren vor den Arbeitsgerichten gilt nach Abs. 3 S. 1 Hs. 2 ein Additionsverbot (vgl. auch LAG Köln NZA-RR 2004, 433).
 - **Teilzeitarbeitsverhältnis:** Der Streitwert einer Klage auf Herabsetzung der Arbeitszeit nach dem TzBfG ist auf zwei Monatslöhne festzusetzen (LAG Düsseldorf JurBüro 2002, 144; LAG Berlin MDR 2004, 967 und MDR 2001, 636).
 - **Vergleichsmehrwert:** Soweit im Kündigungsrechtsstreit über einzelne Ansprüche, nicht losgelöst von der Bestandsstreitigkeit um das Arbeitsverhältnis gestritten wird, ist kein Mehrwert anzusetzen (LAG Köln NZA-RR 2009, 503).
 - **Weiterbeschäftigung:** → Rn. 16.
 - **Wiedereinstellung:** Der Wiedereinstellungsantrag ist eigenständig mit einem Monatslohn zu bewerten (ArbG Regensburg JurBüro 2001, 310; vgl. dazu auch: *Heimann* JurBüro 2001, 287).
 - **Zeugniserteilung:** Wird mit der Klage (auch) ein qualifiziertes Zeugnis verlangt, ist ein Bruttomonatslohn maßgebend (LAG Nürnberg NZA-RR 2014, 261; LAG Köln MDR 2004, 1067 und 2001, 717; Sächs LAG MDR 2001,

282). Das gilt auch für eine Zeugnisregelung in einem Vergleich (LAG Hamburg BeckRS 2017, 129254). Beim Zwischenzeugnis ist ein halber Monatslohn als Streitwert angemessen (Sächsisches LAG MDR 2001, 8239); ist der Klageantrag auf eine qualifizierte Zwischenzeugniserteilung gerichtet, ist ein Bruttomonatslohn gerechtfertigt (ArbG Hamburg JurBüro 2005, 428).

IV. Rückstände (Abs. 3)

1. Allgemeines

- 13 Rückstände wiederkehrender Leistungen aus der Zeit vor Klageeinreichung werden dem Streitwert, ausgenommen in Arbeitssachen, hinzugerechnet (Abs. 3 S. 1). Der Klageeinreichung steht die Einreichung eines Antrags auf Bewilligung der Prozesskostenhilfe gleich, wenn die Klage alsbald (vgl. §§ 167, 696 Abs. 3 ZPO; BGH NJW 2009, 1213; BeckOK ZPO/Dörndorfer ZPO § 696 Rn. 5; Thomas/Putzo/Hilfstege ZPO § 696 Rn. 12) nach Mitteilung der Entscheidung über den Antrag oder eine alsbald eingelegte Beschwerde eingereicht wird (Abs. 3 S. 2). Ein im Einreichungsmonat bereits fälliger Betrag ist Rückstand (OLG Karlsruhe JurBüro 2011, 530).

2. Einzelfälle

- 14 – **Feststellungsklage:** Geht der Kläger von der Feststellungsklage zur Leistungsklage über, so sind die bis zur Klageänderung angefallenen Rückstände hinzuzurechnen (BGH NJW 1951, 802).
- **Klageerhöhung:** Ob bei einer rückwirkenden Klageerhöhung nach Klageeinreichung streitwerterhöhende Rückstände entstehen, ist strittig: Nach OLG Köln (FamRZ 2004, 1226) sind Beträge, die auf die Zeit zwischen Klageeinreichung und Klageerhöhung fallen Rückstände nach Abs. 3 (so auch: OLG Karlsruhe FamRZ 1986, 195; Schneider MDR 1991, 198); aA OLG Brandenburg MDR 2003, 335; OLG Hamburg MDR 1983, 1032; Hartmann Rn. 60).
- **Prozesskostenhilfe:** → Rn. 10.
- **Stufenklage:** Mit Einreichung der Stufenklage wird auch der noch nicht bezifferte Zahlungsanspruch anhängig (BGH NJW-RR 1995, 513 und NJW 1981, 1731; auch → § 44 Rn. 1).

Anhang zu § 42

Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit¹

Überarbeitete Fassung vom 9. Februar 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 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.	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>

¹ Amtl. Anm.: **Allgemeiner Hinweis:** Personenbezogene Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet.

Nr.	Gegenstand
2.	Abmahnung
2.1	Der Streit über eine Abmahnung wird – unabhängig von der Anzahl und der Art der darin enthaltenen Vorwürfe und unabhängig von dem Ziel der Klage (Entfernung, vollständige Entfernung, ersatzlose Entfernung, Zurücknahme/Widerruf, Feststellung der Unwirksamkeit) – mit 1 Monatsvergütung ¹ bewertet.
2.2	<u>Mehrere</u> in einem Verfahren angegriffene Abmahnungen werden mit maximal dem Vierteljahresentgelt bewertet. ¹
3.	Abrechnung
	Reine Abrechnung nach § 108 GewO, gegebenenfalls auch kumulativ mit einer Vergütungsklage: 5% der Vergütung für den geltend gemachten Abrechnungszeitraum.
4.	Änderungskündigung – bei Annahme unter Vorbehalt – und sonstiger Streit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses:
4.1	1 Monatsvergütung ¹ bis zu einem Vierteljahresentgelt ¹ 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. ¹
5.	Altersteilzeitbegehren
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.
6.	Annahmeverzug
	Wird in einer Bestandsstreitigkeit im Wege der Klagehäufung Annahmeverzugsvergütung geltend gemacht, bei der die Vergütung vom streitigen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängt, so besteht nach dem Beendigungszeitpunkt eine wirtschaftliche Identität zwischen Bestandsstreit und Annahmeverzug. Nach § 45 Abs. 1 S. 3 GKG findet keine Wertaddition statt. Der höhere Wert ist maßgeblich.
7.	Arbeitspapiere
7.1	Handelt es sich hierbei nur um reine Bescheinigungen z. B. hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Vorgänge, Urlaub oder Lohnsteuer: pro Arbeitspapier 10% einer Monatsvergütung. ¹
7.2	Nachweis nach dem Nachweisgesetz: 10% einer Monatsvergütung. ¹
8.	Arbeitszeitveränderung
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.
9.	Auflösungsantrag nach dem KSchG
	Dazu wird auf I. Nr. 1 verwiesen.
10.	Auskunft/Rechnungslegung/Stufenklage (für leistungsabhängige Vergütung z. B. Provision oder Bonus):
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.

Nr.	Gegenstand
10.3	Zahlung: Nennbetrag (ggf. nach der geäußerten Erwartung der klagenden Partei, unter Berücksichtigung von § 44 GKG).
11.	Befristung, sonstige Beendigungstatbestände
	Für den Streit über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede, einer auflösenden Bedingung, einer Anfechtung des Arbeitsvertrags, einer Eigenkündigung und eines Auflösungs- oder Aufhebungsvertrags gelten die Bewertungsgrundsätze der I. Nrn. 20 und 21 sowie der Nr. 17.
12.	Beschäftigungsanspruch
	1 Monatsvergütung. ¹
13.	Betriebsübergang
	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). ¹ 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). ¹ Alleiniger Streit in Rechtsmittelinstanz über Bestand Arbeitsverhältnis mit Betriebserwerber: Vergütung für ein Vierteljahr. ¹
14.	Direktionsrecht – Versetzung
	Von in der Regel 1 Monatsvergütung ¹ bis zu einem Vierteljahresentgelt, abhängig vom Grad der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die klagende Partei.
15.	Einstellungsanspruch/Wiedereinstellungsanspruch
	Die Vergütung für ein Vierteljahr; ¹ ggf. unter Berücksichtigung von I. Nr. 18.
16.	Einstweilige Verfügung
16.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100% des allgemeinen Wertes.
16.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, idR 50% des Hauptsachestreitwerts.
17.	Feststellungsantrag, allgemeiner (Schleppnetzantrag):
17.1	Allgemeiner Feststellungsantrag isoliert: höchstens Vergütung für ein Vierteljahr.
17.2	Allgemeiner Feststellungsantrag neben punktuellen Bestandsschutzanträgen (Schleppnetzantrag): keine zusätzliche Bewertung (arg. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG).
18.	Hilfsantrag
	Auch uneigentlicher/unechter Hilfsantrag: Es gilt § 45 Abs. 2 S. 2 und 3 GKG.
19.	Konkurrentenklage
19.1	Isolierter Abbruch des Bewerbungsverfahrens: 1 Monatsvergütung. ¹
19.2	Neubescheidung: 2 Monatsvergütungen. ¹
19.3	Übertragung der begehrten Stelle: Vergütung für ein Vierteljahr. ¹

Nr.	Gegenstand
19.4	Einstweilige Verfügung: siehe unter I. 16
20.	Kündigung (eine)
	Die Vergütung für ein Vierteljahr ¹ , 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 hilfsweise als ordentliche erklärt wird (einschließlich Umdeutung nach § 140 BGB): höchstens die Vergütung für ein Vierteljahr ¹ , unabhängig davon, ob sie in einem oder in mehreren Schreiben erklärt werden.
21.2	Mehrere Kündigungen ohne Veränderung des Beendigungszeitpunkts: keine Erhöhung.
21.3	Folgekündigungen mit Veränderung des Beendigungszeitpunktes: Für jede Folgekündigung die Entgeltdifferenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten, maximal jedoch die Vergütung für ein Vierteljahr ¹ 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.
22.	Rechtslegung siehe Ausknopf (I. Nr. 10.)
23.	Schadensersatzklage
	Der Wert einer unbezifferten Schadensersatzklage richtet sich nach dem wirtschaftlichen Interesse der klagenden Partei; abzustellen ist auf die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts, die Höhe des (auch künftigen) Schadens sowie das Risiko der tatsächlichen Inanspruchnahme.
24.	Urlaub
24.1	Klage auf Feststellung des fälligen Urlaubsanspruchs, auf Gewährung von Urlaub und/oder von Urlaubsentgelt: Höhe des Urlaubsentgelts.
24.2	Einstweilige Verfügung auf Freistellung: siehe I. 16.
25.	Vergleichsmehrwert
25.1	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. Vergleichsweise miterledigte anderweitig rechtshängige Verfahren führen nur dann zu einem Vergleichsmehrwert, wenn sie bei Geltendmachung in einem Verfahren zu einer Werterhöhung führen würden.