

## **Stellungnahme**

**des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft**

**vom 15.02.2016**

**zum Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit der Streitwertkommission der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichtsbarkeit vom 09.07.2014**

**Gesamtverband der Deutschen  
Versicherungswirtschaft e. V.**

Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin  
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin  
Tel.: +49 30 2020-5000  
Fax: +49 30 2020-6000

51, rue Montoyer  
B - 1000 Brüssel  
Tel.: +32 2 28247-30  
Fax: +32 2 28247-39  
ID-Nummer 6437280268-55

Ansprechpartner:  
**Thomas Lämmrich**  
**Gabriele Hillmer-Möbius**  
**Unfall- und Rechtsschutzversicherung,**  
**Assistance, Kriminalitätsbekämpfung**

E-Mail: [g.hillmer-moebius@gdv.de](mailto:g.hillmer-moebius@gdv.de)

[www.gdv.de](http://www.gdv.de)



## Inhaltsübersicht

1.	Einleitung	3
2.	Zu einzelnen Regelungen im Streitwertkatalog	3
2.1.	Änderungskündigung, Ziffer 4.1	3
2.2.	Mehrere Kündigungen, Ziffer 20.3	4
2.3.	Vergleichsmehrwert, Ziffer 22.1	4
2.4.	Titulierungsinteresse, Ziffer 22.3	5
2.5.	Weiterbeschäftigungsanspruch, Ziffer 24	6
2.6.	Zeugnis, Ziffern 25.2 und 3	6
3.	Anregungen für Ergänzungen	7
3.1.	Betriebsrente – zukünftig wiederkehrende Leistungen	7
3.2.	Mobbing	7
3.3.	Wiedereingliederung	7
3.4.	Herausgabe Dienstwagen	8

## 1. Einleitung

Seit Einführung des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit stellen unsere Mitgliedsunternehmen eine merkliche Vereinheitlichung der von den Arbeitsgerichten festgesetzten Streitwerte fest. Eine Vielzahl der Beschlüsse und Entscheidungen nimmt ausdrücklich Bezug auf den Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Wir sehen deshalb den Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit positiv und begrüßen ausdrücklich dessen Fortschreibung. In der Praxis ist es hilfreich, allgemeine Richtlinien zur Verfügung zu haben.

Positiv fiel auf, dass zahlreiche Landesarbeitsgerichte den Katalog auf ihrer Internetseite veröffentlichen, die Arbeitsgerichte informiert und auch darauf hingewiesen haben, dass sie sich künftig an die Empfehlungen des Streitwertkatalogs halten werden (s. z. B. den Internetauftritt des LAG Baden-Württemberg).

Allerdings findet der Streitwertkatalog nach Beobachtung der Rechtsschutzversicherer in Teilen der Anwaltschaft, wie auch in einzelnen Gerichtsbezirken, nicht immer Akzeptanz. Wird hingegen der Streitwertkatalog herangezogen und akzeptiert, führt dies dazu, Diskussionen über ehemals kontrovers diskutierte Streitwertthemen zu versachlichen oder lässt sie im bestmöglichen Falle gar nicht erst aufkommen. Der Streitwertkatalog hat nach Beobachtung der Rechtsschutzversicherer zu einer erheblichen Reduzierung der Streitwertbeschwerden geführt. Die bisher verbraucherunfreundliche Ungleichbehandlung, die den Streitwert abhängig sein ließ von der jeweiligen Sichtweise der einzelnen Gerichte, wurde zu sehr großen Teilen beendet. Damit können Rechtsanwälte ihrer Belehrungspflicht zu den Kosten eines Klageverfahrens vor Gericht nachkommen.

Die Akzeptanz des Streitwertkatalogs sollte daher weiter gefördert werden, um möglichst ein bundesweit einheitliches Procedere zu gewährleisten.

## 2. Zu einzelnen Regelungen im Streitwertkatalog

### 2.1. Änderungskündigung, Ziffer 4.1

**Sachverhalt:** Das Kriterium des Grades der Vertragsänderung ist zu unbestimmt, so dass häufig darüber diskutiert wird, wie gravierend die Auswirkungen der Änderungskündigung tatsächlich sind.

**Vorschlag:** Hilfreich könnte es sein, Kriterien aufzustellen oder Fallgruppen/-beispiele zu nennen, welche Art von Veränderung als weniger gravierend anzusehen und daher mit einem Gehalt zu bewerten wäre und in welchen Konstellationen die Auswirkungen so gravierend sind, dass quasi das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand betroffen ist, so dass drei Gehälter angemessen sein können.

## **2.2 Mehrere Kündigungen, Ziffer 20.3**

**Sachverhalt:** Im Hinblick auf den sozialen Schutzzweck des § 42 Abs. 2 S. 1 GKG und infolge der langjährigen Rechtsprechung des BAG (BAG v. 20.01.1967 - 2 AZR 232/65; BAG v. 06.12.1984 - 2 AZR 754/79; BAG v. 19.10.2010 - 2 AZN 194/10) müsste der Streitwert auch bei mehreren Kündigungen mit maximal drei Bruttomonatsvergütungen festzusetzen sein. Dies dürfte derzeit aber aufgrund der Formulierung im Streitwertkatalog nicht durchsetzbar sein, so hat auch das LAG Baden-Württemberg (v. 27.11.2014 – 5 Ta 168/14) seine bisherige Auffassung aufgegeben und sich im Zuge der Einheitlichkeit der Streitwertfestsetzung dem Streitwertkatalog 2014 angeschlossen.

**Vorschlag:** Aus unserer Sicht wäre es sachgerecht und wünschenswert, bei mehreren Folgekündigungen die Streitwerterhöhung auf maximal drei Bruttomonatsvergütungen zu deckeln. Zu begründen ist dies mit dem sozialen Schutzzweck des § 42 Abs. 2 S. 1 GKG, der zugunsten des Arbeitnehmers sicherstellen soll, dass der Zugang zu den Gerichten nicht aus Kostengründen scheitert.

## **2.3. Vergleichsmehrwert, Ziffer 22.1**

**Sachverhalt:** In der Praxis der Arbeitsgerichte ist zu beobachten, dass ein Vergleichsmehrwert für im Vergleich mitgeregelte Punkte festgesetzt wird, ohne dass im Vorfeld des Vergleichs über diese Punkte Streit bestanden hat. Auch ist zu beobachten, dass ein Vergleichsmehrwert für mitverglichene Vergleichsbestandteile festgesetzt wird, obwohl dieser Regelung kein arbeitsrechtlicher Anspruch zugrunde gelegen hat.

Dies entspricht nach unserer Einschätzung nicht dem Streitwertkatalog, der ganz bewusst den Hinweis enthält, dass für unstrittige und nicht ungewisse Punkte kein Mehrwert entsteht. Die LAG-Rechtsprechung ist aus unserer Sicht insoweit auch eindeutig (dazu LAG Baden-Württemberg v. 14.11.2013 - 5 Ta 135/13 - Rn. 35; LAG Baden-Württemberg v. 23.12.2009 - 5 Ta 158/09; LAG Hamburg v. 22.01.2013 - 5 Ta 33/12 - Rn. 6; LAG Köln v. 13.02.2015 - 5 Ta 36/15; LAG Hamm v. 27.08.2013, 6 Ta 401/13; LAG Köln v. 22.01.2014 - 5 Ta 369/13 und v. 13.02.2015 – 5 Ta 36/15).

**Vorschlag:** Ziffer 22.1 sollte dergestalt klarer formuliert werden, dass ein Vergleichsmehrwert nur festgesetzt werden kann, wenn Streit über die mitvergleichenen nicht rechtshängigen Ansprüche bestanden hat. Sinnvoll wäre es, die Formulierung aus dem 1. Leitsatz der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln (v. 13.02.2015 – 5 Ta 36/15) zu übernehmen und im Streitwertkatalog zu Ziffer 22.1 hinter „außergerichtlicher Streit“ einzufügen: „unabhängig vom Streit über die Wirksamkeit der Kündigung“. Als weiterer Satz sollte eingefügt werden: „Der Wert des Vergleichs erhöht sich nicht um den Wert dessen, was die Parteien durch den Vergleich erlangen oder welche Leistungen sie zum Zweck der Erledigung der Streitpunkte übernehmen.“

Alternativ könnte die Regelung auch so formuliert werden: „Ein Vergleichsmehrwert fällt nur an, wenn durch den Vergleich ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt wird. Dies setzt voraus, dass sich eine Partei eines entsprechenden Anspruchs berührt.“ Es sollte der im Kostenrecht angewandte Grundsatz gelten, dass maßgeblich ist, worüber sich die Parteien streiten, nicht jedoch, was in die Einigung aufgenommen wird.

**Begründung:** Das Landesarbeitsgericht Köln (v. 13.02.2015 – 5 Ta 36/15) hat festgestellt, dass sich der Wert eines Vergleichs aus dem Wert der rechtshängigen und nicht rechtshängigen **Ansprüche** ergibt, die erledigt werden und nicht aus dem Wert dessen, was die Parteien durch den Vergleich erlangen oder welche Leistungen sie zum Zweck der Erledigung der Streitpunkte übernehmen. Weiter wurde festgestellt, dass Streit über miterledigte nicht rechtshängige Ansprüche unabhängig vom Gesamtstreit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden haben musste. Dies bedeutet, dass unterschiedliche Meinungen bei Verhandlungen im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses nicht ausreichen, um die mitvergleichenen nicht rechtshängigen Ansprüche als streitig anzusehen. Es muss schon vor den Vergleichsverhandlungen über die entsprechenden Punkte Streit bestanden haben.

#### **2.4. Titulierungsinteresse, Ziffer 22.3**

**Sachverhalt:** Die Regelung zum „Titulierungsinteresses“ unter Ziffer 22.2 „Vergleichsmehrwert“ ist nach unserer Einschätzung durchaus missverständlich. Wenn ein Anspruch unstreitig und gewiss ist, gibt es nach Ziffer 22.1 gar keinen Vergleichsmehrwert. Auf die Durchsetzbarkeit des Anspruchs kommt es dann nicht an. Ein Titulierungsinteresse kann nur festgesetzt werden, wenn dieser Punkt bereits außergerichtlich unstreitig war, der Kläger diesen Anspruch dennoch zur Erlangung eines Titels geltend gemacht hat. Dies ist jedoch keine Frage des Vergleichsmehrwertes.

**Vorschlag:** Es sollte daher eine eigene Ziffer zum „Titulierungsinteresse“ geschaffen werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

## **2.5. Weiterbeschäftigungsanspruch, Ziffer 24**

**Sachverhalt:** Zum Weiterbeschäftigungsantrag / uneigentlichen Hilfsantrag sind jüngst drei Entscheidungen ergangen:

- BAG v. 13.08.2014, 2 AZR 871/12,
- LAG Hamburg v. 17.04.2014, 2 Ta 2/14,
- LAG Hessen v. 22.07.2015, 1 Ta 212/15.

Danach kann ein Weiterbeschäftigungsanspruch auch als Hilfsantrag geltend gemacht werden. Der Hilfsantrag wird nach den benannten Entscheidungen nicht bewertet, wenn über ihn nicht entschieden wird. Wird ein Vergleich geschlossen, wird über den Antrag mit der Folge nicht entschieden, dass keine Bewertung stattfindet. Diese Rechtsprechung sollte im Streitwertkatalog aufgenommen werden.

**Vorschlag:** Die Formulierung könnte lauten: „Wird ein Weiterbeschäftigungsantrag als bedingter Weiterbeschäftigungsantrag oder als uneigentlicher Hilfsantrag gestellt, wird er nicht bewertet, wenn die Angelegenheit durch Vergleich oder Klagerücknahme endet.“

Alternativ könnte formuliert werden: „Der regelmäßig als uneigentlicher Hilfsantrag geltend gemachte allgemeine Weiterbeschäftigungsantrag ist nur zu berücksichtigen, soweit über ihn eine Entscheidung oder in einem Vergleich eine sachliche Regelung getroffen wurde.“

## **2.6. Zeugnis, Ziffern 25.2 und 3**

**Sachverhalt:** Nach den Entscheidungen des LAG Frankfurt (v. 29.08.2014, 2-01 S 75/13, mit zustimmender Anmerkung von RA Norbert Schneider, NJW-Spezial 2014, 763) und des LAG Berlin-Brandenburg (v. 03.11.2014, 17 Ta 6110/14) stellt die Erteilung und Berichtigung eines Zeugnisses eine Angelegenheit dar. Dies sollte klarstellend im Streitwertkatalog Berücksichtigung finden.

**Vorschlag:** Es wird eine redaktionelle Änderung angeregt, das „oder“ durch ein „und“ zu ersetzen.

Im Zusammenhang mit der kumulierten Bewertung von Zwischen- und Endzeugnis in Ziffer 25.3 wäre eine Klarstellung dergestalt wünschenswert, dass insgesamt nur eine Monatsvergütung angesetzt werden kann, wenn im Verfahren ein Zwischenzeugnis verlangt und im Vergleich dann (auch) eine Einigung hinsichtlich des Endzeugnisses getroffen wird.

### 3. Anregungen für Ergänzungen

#### 3.1. Betriebsrente – zukünftig wiederkehrende Leistungen

**Sachverhalt:** In letzter Zeit mehren sich nach Beobachtung der Rechtsschutzversicherer Verfahren, in denen um die Höhe von Betriebsrenten gestritten wird. Der Arbeitgeber zahlt bereits eine Betriebsrente, der Arbeitnehmer begehrt jedoch eine Anpassung / eine höhere Betriebsrente.

Wird beispielsweise ein uneingeschränkter Antrag gestellt, etwa "festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ab dem ... eine Betriebsrente von ... zu zahlen", ist aus der Klagebegründung aber ersichtlich, dass nur ein Differenzbetrag streitig ist, sollte das tatsächliche Interesse berücksichtigt werden.

**Vorschlag:** Es wäre aus unserer Sicht daher wünschenswert, wenn im Streitwertkatalog aufgenommen würde, dass das tatsächliche wirtschaftliche Interesse des Arbeitnehmers maßgebend ist, also der Unterschiedsbetrag zwischen der geforderten und der unstreitig gezahlten Betriebsrente (maximal der 36-fache Differenzbetrag gem. § 42 Abs. 1 Satz 1 GKG, falls nicht der geforderte Betrag geringer ist).

#### 3.2. Mobbing

**Sachverhalt:** Wird der Arbeitgeber aufgefordert, gegen beeinträchtigendes Verhalten von Mitarbeitern oder Vorgesetzten vorzugehen, ergeben sich nach Beobachtung der Rechtsschutzversicherer regelmäßig Diskussionen, welcher Streitwert bei einem derartigen Verlangen anzusetzen ist. Die vertretenen Auffassungen bewegen sich dabei zwischen einem Monatsgehalt bis hin zu einem Vierteljahresgehalt.

**Vorschlag:** Bei dem Arbeitnehmerverlangen handelt es sich gegenüber einem Vorgehen gegen eine Kündigung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses um ein Weniger. Es sollte daher analog der Bewertung bei einer Abmahnung (im Sinne des Bildes, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber „abmahnt“) als Streitwert ein Monatsgehalt angesetzt werden.

#### 3.3. Wiedereingliederung

**Sachverhalt:** Die Streitwertbewertung für die Durchsetzung einer Eingliederungsmaßnahme durch den Arbeitnehmer erfolgt in der Praxis sehr unterschiedlich und führt immer wieder zu Diskussionen.

**Vorschlag:** Auch in diesen Fällen handelt es sich beim Arbeitnehmerverlangen gegenüber einem Vorgehen gegen eine Kündigung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses um ein Weniger. Es sollte daher analog

der Bewertung des Beschäftigungsanspruchs (Ziffer 12) als Streitwert ein Monatsgehalt angesetzt werden.

### **3.4. Herausgabe Dienstwagen**

**Sachverhalt:** Im Unterschied zu üblichen Herausgabestreitigkeiten, in denen zumindest im Regelfall Eigentum streitig ist, liegt bei der Forderung nach Herausgabe eines Dienstwagens das wirtschaftliche Interesse lediglich im Nutzungs- oder Besitzrecht.

**Vorschlag:** Es erscheint daher sachgerecht, die Bewertung an den „geldwerten Vorteil“ (für ein Vierteljahr im Sinne von § 42 Abs. 2 GKG) oder maximal für ein halbes Jahr anzuknüpfen (regelmäßig maximale Dauer eines arbeitsrechtlichen Verfahrens in 1. Instanz).

Berlin, den 15.02.2016