

Lehrbeauftragter
Dr. Andreas Michael Spilger
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts a.D.

Inhaltsübersicht zu der Vorlesung "Arbeitsgerichtliches Verfahren"

§ 1 Hinweise zu anwendbaren Rechtsgrundlagen

§ 2 Hinweise zu Gesetzessammlungen

§ 3 Literatur, Entscheidungssammlungen und Datenbanken (Stand April 2024)

A. Kurzdarstellungen des geltenden arbeitsgerichtlichen Verfahrens ("ArbGG 1979") enthalten die Lehrbücher zum Arbeitsrecht, beispielsweise von *Dütz/Thüsing*, von *Hanau/Adomeit*, von *Preis/Temming*, von *Waltermann* oder von *Zöllner/Loritz/Hergenröder*. Zu dem ArbGG von 1953 vgl. *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. I, 7. Aufl. 1963, §§ 91 - 104.

B. Kommentare, Handbücher, Monographien und Gesamtdarstellungen

Ahrendt/Bader/Horcher/Krumbiegel/Mikosch/Schleusener/Schütz/Vossen,
Gemeinschaftskommentar zum ArbGG, Loseblatt, Stand der 144.
Lfg. Januar 2024

Ahrendt und Koch, ArbGG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (Hrsg.
Müller-Glöge/Preis/Schmidt), 24. Aufl. 2024, Kennziffer 60

Ascheid, Arbeitsgerichtliches Verfahren, in: Kasseler
Handbuch zum Arbeitsrecht Bd. II, 2. Aufl. 2000,
Abschnitt 10

ders., HZA Gruppe 21 (Arbeitsgerichtsgesetz) Teil B,
Loseblatt, Stand der 314. Lfg. April 2008

ders., Urteils- und Beschußverfahren im Arbeitsrecht, 2.
Aufl. 1999

Bader/Creutzfeldt/Friedrich, ArbGG, Kommentar, 5. Aufl. 2008

Baur, in: *Dunkl/Moeller/Baur/Feldmeier*, Handbuch des

vorläufigen Rechtsschutzes, 3. Aufl. 1999, Abschnitt B: Der einstweilige Rechtsschutz im Arbeitsrecht

Breinlinger, Düwell, Gräf, Henkel, Holthaus, Kloppenburg, Krasshöfer, Krönig, Mauer, St. Müller, Schoob, Treber, Ulrici und Wolmerath, ArbGG, in: *Gesamtes Arbeitsrecht Bd. 1 (Hrsg. Boecken/Düwell/Diller/Hanau)*, 2. Aufl. 2023, Kennziffer 70

Clemens, Hamacher, Klose, Poeche und Roloff, ArbGG, in: *Arbeitsrecht, Kommentar (Hrsg. Rofls/Giesen/Kreikebohm/Udsching)*, 2008 (auch als BeckOK Stand der 70. Edition 01.12.2023 mit Meßling)

Dersch/Volkmar, *Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar*, 6. Aufl. 1955

Dietz/Nikisch, *Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar*, 1954

Düwell/Lipke (Hrsg.), *Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar*, 5. Aufl. 2019 (6. Aufl. für Mai 2024 angek.)

Dörner, *Praktisches Arbeitsrecht Bd. I*, 1990, §§ 1 - 2

Etzel, AR-Blattei SD, Stichwort 160.7.1 (Übersicht über das Verfahren), Stichwort 160.7.2 (Klage), Stand der 174. Lfg. Dezember 2007 (Neuausgabe; verlagsseitig eingestellt)

Germelmann/Matthes/Prütting, *Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar*, 10. Aufl. 2022

Gift/Baur, *Das Urteilsverfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen*, 1993

Gross, Henssen, Pfeiffer, Roos, Schmitt und Wolmerath, ArbGG, in: *Arbeitsrecht, Kommentar (Hrsg. Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath)*, 5. Aufl. 2022

Grunsky/Waas/Benecke/Greiner, *Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar*, 8. Aufl. 2014

Hecker/Tschöpe, *Der Arbeitsgerichtsprozeß*, 1989

Heither/Heither, *Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar*, 4. Aufl., Loseblatt, Stand der 1. Lfg. 2023 (August 202)

Helml/Pessinger, ArbGG, *Kommentar*, 5. Aufl. 2021

Herbst/Bertelsmann/Reiter, *Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren*, 2. Aufl. 1998

Jacobs, in: *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Bd. 4 (Hrsg. Kiel/Lunk/Oetker)*, 5. Aufl. 2022, §§ 387 – 394

Kalb, Klug, Rupp, Treber, Vogelsang und Ziemann, ArbGG, in: *Arbeitsrecht Kommentar (Hrsg. Henssler/Willemsen/Kalb)*, 11. Aufl. 2024

Korinth, *Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren*, 5. Aufl. 2022

Lakies, *Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar*, 2009

Laux, *Die Antrags- und Beteiligungsbefugnis im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren*, 1985

dies., HAS § 25 A X Beschlußverfahren, Loseblatt, Stand der 57. Lfg. September 2003 (verlagsseitig eingestellt)

Luczak, in: *Eichele/Hirtz/Oberheim*, Berufung im Zivilprozeß, 6. Aufl. 2020, Abschnitt X: Die zweite Instanz im arbeitsgerichtlichen Verfahren

Matthes, AR-Blattei, (D), Arbeitsgerichtsbarkeit III, Arbeitsgerichtsbarkeit IV Aufbau, Arbeitsgerichtsbarkeit X A, Arbeitsgerichtsbarkeit X Rechtsmittel D Beschwerde, Zwangsvollstreckung VII Arten der Zwangsvollstreckung, Loseblatt, Stand 1984 (Vorausgabe)

Mayer, in: *Kroiß (Hrsg.)*, FormularBibliothek Zivilprozess - Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2022

Meixner, ZAP-Formularbuch Arbeitsgerichtsprozess, 2004

Moritz, HAS § 25 A I Überblick über den Arbeitsgerichtsprozeß, Loseblatt, Stand der 57. Lfg. September 2003 (verlagsseitig eingestellt)

Natter/Gross (Hrsg.), Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 2. Aufl. 2013 (3. Aufl. für Oktober 2024 angek.)

Opolony, Der Arbeitsgerichtsprozeß, 2005

Ostrowicz/Künzl/Scholz, Handbuch des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, 6. Aufl. 2020

Pilartz, Mediation im Arbeitsrecht, 2013

Reinfelder, Schütz und Spelge, ArbGG, in: AR Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht (*Hrsg. Dornbusch/Krumbiegel/Löwisch*), 10. Aufl. 2021

Schaub, Arbeitsgerichtsverfahren – Handbuch - , 7. Aufl. 2001

Schaub/Künzl, Arbeitsgerichtsverfahren, 7. Aufl. 2004

Schwab/Weth (Hrsg.), ArbGG, Kommentar, 6. Aufl. 2021

Spilger, AR-Blattei SD, Stichwort 160.10.2 (Berufung in Arbeitssachen), Stand der 174. Lfg. Dezember 2007 (Neuausgabe; verlagsseitig eingestellt)

Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 15. Aufl. 2023

Weth, Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren, 1995

Wieser, Arbeitsgerichtsverfahren, 1994

Zirnbauer/Hahn (Hrsg.), Münchener Prozessformularbuch Arbeitsrecht Bd. 6, 6. Aufl. 2022

C. Kommentare und Handbücher zu der ZPO und zu dem GVG weisen häufig auf Abweichungen oder Besonderheiten des

arbeitsgerichtlichen Verfahrens hin.

D. Kommentare, Lehr- und Handbücher zu einzelnen Bereichen des materiellen Arbeitsrechts weisen häufig auch verfahrensrechtliche Problemstellungen nach. In der Praxis sehr wichtig:

Kommentierungen bzw. Erläuterungen des KSchG (insbesondere seiner §§ 1, 1a, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 13) - Auswahl -:

Ascheid, Beweislastfragen im Kündigungsschutzprozeß, 1989
ders., Kündigungsschutzrecht, 1993

Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), Kündigungsrecht, Kommentar,
7. Aufl. 2024

Auffarth/Müller, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 1960

Bader/Bram/Ahrendt/Klug/Kreutzberg-Kowalczyk/Nungeßer/Suckow/Volk,
Kündigungs- und Bestandsschutz im Arbeitsverhältnis, Kommentar, Loseblatt,
Stand der 131. Lfg. Dezember 2023

*Bubach/Gallner/Heinkel/Horcher/Klose/Kreft/Kreutzberg-
Kowalczyk/Krumbiegel/Lau/Plum/Rachor/Rennpferdt/
Rinck/Schlünder/Schult/Spelge/Spilger/Waskow/Weigand*, Gemeinschafts-
kommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen
kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften (KR), 13. Aufl. 2022 (14. Aufl. für
November 2024 angek.)

Busemann/Schäfer, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5.
Aufl. 2006

Däubler/Deinert (Hrsg.), KSchR, Kündigungsschutzrecht,
Kommentar, 12. Aufl. 2024

Dornbusch/Wolff (Hrsg.), KSchG, Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz und
zu den wesentlichen Nebengesetzen, 2. Aufl. 2007

Dorndorf/Weller/Hauck/Kriebel/Höland/Neef,
Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 4. Aufl. 2001

Gallner/Mestwerdt/Nägele (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht,
Kommentar, 7. Aufl. 2021

Kiel und Oetker, KSchG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
(Hrsg. Müller-Glöge/Preis/Schmidt), 24. Aufl. 2024, Kennziffer
430

Knorr/Bichlmeier/Kremhelmer, Handbuch des Kündigungsrechts,

4. Aufl. 1998

Linck/Krause/Bayreuther, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar,
16. Aufl. 2020

Löwisch/Schlünder/Spinner/Wertheimer, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 11.
Aufl. 2018

Schwarze/Eylert/Schrader, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 2011

Sowka (Hrsg.), Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 2. Aufl.
2000

Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im
Arbeitsverhältnis, 11. Aufl. 2015 (12. Aufl. als Preis/Vossen/Temming für
September 2024 angek.)

Thüsing/RachorLembke (Hrsg.), Kündigungsschutzgesetz, 4. Aufl. 2018

Wenzel, Kündigung und Kündigungsschutz, 6. Aufl. 1994

Kommentierungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
(insbesondere zu Fragen der Darlegungs- und Beweislast)

Kommentierungen des Schwerbehindertenrechts (insbesondere zu
den sich aus vorgreiflichen Verwaltungsstreitverfahren
ergebenden Fragen)

Kommentierungen des Urlaubsrechts (insbesondere zur
prozessualen Durchsetzung des Urlaubsanspruches)

Kommentierungen des Betriebsverfassungsgesetzes und der
Personalvertretungsgesetze (in dem Zusammenhang
mit betriebsverfassungsrechtlichen bzw. personalvertretungsrechtlichen
Streitlagen)

E. Für die bedeutsame gerichtliche und außergerichtliche Vergleichspraxis in dem Zusammenhang mit der Auflösung von Arbeitsverhältnissen sind die arbeitsrechtlichen, die sozialversicherungs- und arbeitslosenversicherungsrechtlichen- bzw. arbeitsförderungsrechtlichen (bürgergeld- und grundsicherungsrechtlichen) sowie die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen maßgebend. Aus der Praxis hierzu:

Bauer/Krieger/Arnold, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, 10. Aufl. 2023
(mit Checklisten)

Gagel/Vogt, Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 5. Aufl.
1996

Link/Lau, in: Bubach/Gallner/Heinkel/Horcher/Klose/Kreft/Kreutzberg-
Kowalczyk/Krumbiegel/Lau/Plum/Rachor/Rennpferdt/
Rinck/Schlünder/Schult/Spelge/Spilger/Waskow/Weigand, Gemeinschafts-
kommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen
kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften (KR), 13. Aufl. 2022 (14. Aufl. für
November 2024 angek.), Allgemeine Grundsätze des Sozialrechts – SozR, SGB III
§§ 38 Abs. 1, 157, 158, 159

Röllner (Hrsg.), Personalbuch 2024 ("Küttner"), 31. Aufl. 2024

Schmidt, Sozialversicherungsrecht in der arbeitsrechtlichen Praxis, 4.
Aufl. 2018

Spilger, in: Bubach/Gallner/Heinkel/Horcher/Klose/Kreft/Kreutzberg-
Kowalczyk/Krumbiegel/Lau/Plum/Rachor/Rennpferdt/
Rinck/Schlünder/Schult/Spelge/Spilger/Waskow/Weigand, Gemeinschafts-
kommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen
kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften (KR), 13. Aufl. 2022 (14. Aufl. für
November 2024 angek.), in den Kommentierungen zu §§ 1 a, 10 und 11 KSchG
sowie AufhebungsV

Vogt/Schult, in: Bubach/Gallner/Heinkel/Horcher/Klose/Kreft/Kreutzberg-
Kowalczyk/Krumbiegel/Lau/Plum/Rachor/Rennpferdt/
Rinck/Schlünder/Schult/Spelge/Spilger/Waskow/Weigand, Gemeinschafts-
kommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen
kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften (KR), 13. Aufl. 2022 (14. Aufl. für
November 2024 angek.), Kommentierungen der §§ 24, 34 EStG

Weber/Ehrich/Burmester/Fröhlich, Handbuch der arbeitsrechtlichen
Aufhebungsverträge, 5. Aufl. 2009

F. Speziell für ehrenamtliche Richter:

Bader/Hohmann/Klein, Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der
Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit, 13. Aufl. 2012

Peterek, Die ehrenamtlichen Richter bei den Gerichten für
Arbeitssachen, 5. Aufl. 1997

Wolmerath, Der ehrenamtliche Richter in der
Arbeitsgerichtsbarkeit, 1993

G. Speziell für arbeitsgerichtliche Kostensachen:

- Meier/Oberthür*, Gebühren, Streitwerte und Rechtsschutzversicherung im Arbeitsrecht. 4. Aufl. 2016
Schäfer/Göbel, Das neue Kostenrecht in Arbeitssachen, 2004
Schäfer/Simon, Anwaltsgebühren im Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2021
Tschischgale/Satzky, Das Kostenrecht in Arbeitssachen, 3. Aufl. 1982 (veraltet)
Tschöpe/Ziemann/Altenburg, Streitwert und Kosten im Arbeitsrecht, 2012 (2. Aufl. für März 2025 angek.)

H. Speziell für die arbeitsgerichtliche Prozessvertretung:

- Arens/Brand*, Das arbeitsrechtliche Mandat, 4. Aufl. 2019
Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann, Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2021
Dörner/Luczak/Wildschütz, Handbuch des Arbeitsrechts, 17. Aufl. 2024
Ehler, Checklisten für die Durchführung des Mandantengesprächs, BB 1997, 1360
Ennemann/Griese, Taktik im Arbeitsgerichtsprozess, 2. Aufl. 2003
Fleddermann/Rolfs/Tschöpe/Wessel, in: *Tschöpe (Hrsg.)*, Arbeitsrecht Handbuch, 13. Aufl. 2023, 5. Teil
Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2023
Gussen, Checkliste für arbeitsrechtliche Mandate, FA 2022, 30
Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2019 (4. Aufl. für Juli 2024 angek.)
Hümmerich/Lücke/Mauer (Hrsg.), Arbeitsrecht (Vertragsgestaltung, Prozeßführung, Personalarbeit, Betriebsvereinbarungen), 10. Aufl. 2022
Hümmerich/Spirolke/Boecken, Das arbeitsrechtliche Mandat, 6. Aufl. 2011
Klar, Strategie und Taktik im Arbeitsrecht, 2003 (mit Nachtrag 2004)
Lansnicker (Hrsg.), Prozesse in Arbeitssachen, 3. Aufl. 2013
Liebers/Hoefs, Formularbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2023
Lunk, AnwaltFormulare Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020
Mestwerdt/Spengler/Dubon (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht, Kommentiertes Prozeßformularbuch, 2. Aufl. 2021
Moll (Hrsg.), Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2021 (6. Aufl. für

2024 angek.)

Müller/Bauer, Der Anwalt vor den Arbeitsgerichten, 3. Aufl.

1991

Nägele, Das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren, 2004

Reufels, Prozesstaktik im Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2023

Schubert, Der Anwalt im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2004

I. Speziell für die Referendarsausbildung:

Helml, Arbeitsrecht (Examenskurs für Rechtsreferendare, Arbeitsgerichtliches Urteilsverfahren und Rechtsfragen des materiellen Arbeitsrechts), 8. Aufl. 2004

Holbeck/Schwindl, Arbeitsrecht (Referendarpraxis), 15. Aufl. 2023

Kerwer, Die Arbeitsgerichtsbarkeit, JuS 1999, 250-256

Rolfs/Seiwerth/Witschen, Studienkommentar Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Thema Arbeitsgerichtsgesetz

J. Zeitschriften:

ArbR, *ArbRB*, *AuA*, *AuR*, *BB*, *DB*, *FA*, *NJW*, *NZA*, *NZA-RR*, *RdA*, *SAE*

K. Entscheidungssammlungen:

AP Abschnitte ArbGG 1953/ArbGG 1979/KSchG 1951/KSchG 1969

EzA Abschnitte ArbGG 1953/ArbGG 1979/KSchG (seit Anfang 2024 eingestellt)

LAGE Abschnitte ArbGG/KSchG (seit Anfang 2024 eingestellt)

RzK (gesamtes Kündigungsrecht, seit 2002 eingestellt)

L. Datenbanken und Online-Module:

beck-online des Verlages C.H. Beck, Module zum Arbeitsrecht (z.B. Plus, Premium, Optimum, International) jenes Verlages

Wolters Kluwer Online

JURIS

NomosOnline Arbeitsrecht der Nomos Verlagsgesellschaft

§ 4 Verfahrensrecht: Das Arbeitsgerichtsgesetz

A. Allgemeine Vorschriften

- I. Gerichte für Arbeitssachen
- II. Zuständigkeit im Urteilsverfahren
- III. Zuständigkeit im Beschlußverfahren
- IV. Zuständigkeit in sonstigen Fällen
- V. Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit
- VI. Begriff des Arbeitnehmers
- VII. Besetzung der Gerichte für Arbeitssachen
- VIII. Präsidium und Geschäftsverteilung
- IX. Geschäftsstelle, Aufbringung der Mittel
- X. Gang des Verfahrens
- XI. Allgemeine Verfahrensvorschriften und Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren
- XII. Parteifähigkeit
- XIII. Prozessvertretung
- XIV. Beiordnung eines Rechtsanwalts, Prozesskostenhilfe
- XV. Kosten
- XVI. Kostentragungspflicht
- XVI. Rechtshilfe
- XVIII. Internationale Verfahren

B. Aufbau der Gerichte für Arbeitssachen

- I. Arbeitsgerichte
 1. Errichtung und Organisation
 2. Verwaltung und Dienstaufsicht
 3. Zusammensetzung
 4. Bildung von Kammern
 5. Ernennung der Vorsitzenden
 6. Berufung der ehrenamtlichen Richter
 7. Voraussetzungen für die Berufung als ehrenamtliche Richter
 8. Ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitgeber

9. Ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer
10. Ablehnung und Niederlegung des ehrenamtlichen Richteramtes
11. Schutz der ehrenamtlichen Richter
12. Amtsenthebung der ehrenamtlichen Richter
13. Ordnungsgeld gegen ehrenamtliche Richter
14. Ausschluß der ehrenamtlichen Richter
15. Besetzung der Fachkammern
16. Heranziehung der ehrenamtliche Richter

II. Landesarbeitsgerichte

1. Errichtung und Organisation
2. Verwaltung und Dienstaufsicht
3. Zusammensetzung, Bildung von Kammern
4. Vorsitzende
5. Ehrenamtliche Richter
6. Ausschuss der ehrenamtlichen Richter
7. Heranziehung der ehrenamtlichen Richter

III. Bundesarbeitsgericht

1. Errichtung
2. Zusammensetzung, Senate
3. Bundesrichter
4. Ehrenamtliche Richter
5. Anhörung der ehrenamtlichen Richter, Geschäftsordnung
6. Großer Senat

C. Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen

I. Urteilsverfahren

1. Erster Rechtszug
 - a) Grundsatz
 - b) Mahnverfahren
 - c) Elektronisches Dokument; Nutzungspflicht
 - d) Gerichtliches Elektronisches Dokument

- e) Elektronische Akte und elektronische Formulare
- f) Sondervorschriften über Ladung und Einlassung
- g) Rechtsweg und Zuständigkeit
- h) Ablehnung von Gerichtspersonen
- i) Zustellung
- j) Persönliches Erscheinen der Parteien
- k) Öffentlichkeit
- l) Befugnisse des Vorsitzenden und der ehrenamtlichen Richter
- m) Güteverfahren
- n) Mediation, außergerichtliche Konfliktbeilegung
- o) Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden
- p) Vorbereitung der streitigen Verhandlung
- q) Verhandlung vor der Kammer
- r) Beweisaufnahme
- s) Versäumnisverfahren
- t) Verkündung des Urteils
- u) Inhalt des Urteils
- v) Besondere Prozessförderung in Kündigungsverfahren
- w) Klage wegen Benachteiligung
- x) Zwangsvollstreckung
- y) Übermittlung von Urteilen in Tarifvertragssachen

2. Berufungsverfahren

- a) Grundsatz
- b) Beschränkung der Berufung
- c) Einlegung der Berufung, Terminbestimmung
- d) Zulassung neuer Angriffs- und Verteidigungsmittel
- e) Zurückverweisung
- f) Urteil

3. Revisionsverfahren

- a) Grundsatz
- b) Nichtzulassungsbeschwerde
- c) Sofortige Beschwerde wegen verspäteter Absetzung des Berufungsurteils
- d) Revisionsgründe
- e) Einlegung der Revision, Terminbestimmung
- f) Urteil

- g) Sprungrevision
 - h) Revisionsbeschwerde
4. Beschwerdeverfahren, Abhilfe bei Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör
- a) Beschwerdeverfahren
 - b) Abhilfe bei Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör
5. Wiederaufnahme des Verfahrens

II. Beschlussverfahren

1. Erster Rechtszug

- a) Grundsatz
- b) Antrag
- c) Örtliche Zuständigkeit
- d) Verfahren
- e) Vergleich, Erledigung des Verfahrens
- f) Beschluss
- g) Zwangsvollstreckung

2. Zweiter Rechtszug

- a) Grundsatz
- b) Beschränkung der Beschwerde
- c) Einlegung
- d) Verfahren
- e) Entscheidung

3. Dritter Rechtszug

- a) Beschwerdeverfahren, Grundsatz
- b) Nichtzulassungsbeschwerde
- c) Sofortige Beschwerde wegen verspäteter Absetzung der Beschwerdeentscheidung
- d) Rechtsbeschwerdegründe
- e) Einlegung
- f) Verfahren
- g) Entscheidung
- h) Sprungrechtsbeschwerde

4. Beschlussverfahren in besonderen Fällen
 - a) Entscheidung über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung
 - b) Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung
 - c) Entscheidung über den nach § 4 a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag
 - d) Entscheidung über die Besetzung der Einigungsstelle

D. Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten

- I. Grundsatz
- II. Prozesshindernde Einrede
- III. Zusammensetzung des Schiedsgerichts
- IV. Verfahren vor dem Schiedsgericht
- V. Anhörung der Parteien
- VI. Beweisaufnahme
- VII. Vergleich
- VIII. Schiedsspruch
- IX. Zwangsvollstreckung
- X. Aufhebungsklage

E. Ausschüsse zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis

§ 5 Erläuterungen zum Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen

A. Das arbeitsgerichtliche Verfahren ist – wie auch das materielle Arbeitsrecht – durch eine gewisse Rechtszersplitterung gekennzeichnet. Zwar existiert als Grundlage des arbeitsgerichtlichen Verfahrens das Arbeitsgerichtsgesetz. Allein aufgrund von Kenntnissen dieses Gesetzes lassen sich arbeitsrechtliche Streitlagen prozessual allerdings kaum bewältigen.

Die arbeitsgerichtliche Tätigkeit ist Rechtsprechungstätigkeit. Nicht handelt es sich um Verwaltungstätigkeit. Deshalb sind die justizbezogenen grundgesetzlichen Vorschriften ebenso zu beachten wie in Sonderheit die Prozessgrundrechte. Zu nennen sind insbesondere Art. 95, 97, 98, 100, 101 sowie 103 GG. Nach Art. 74 Nr. 1 GG erstreckt sich die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit auch auf das arbeitsgerichtliche Verfahren.

Das Arbeitsgerichtsgesetz selbst erklärt Vorschriften der Zivilprozessordnung für entsprechend anwendbar, etwa in § 46 Abs. 2 ArbGG. Weitere Inbezugnahmen ergeben sich aus §§ 46 a Abs. 1 ArbGG, 53 Abs. 2 ArbGG sowie 64 Abs. 6 ArbGG.

Zu beachten sind auch Vorschriften des Gerichtsverfassungsgesetzes, so z. B. über § 6 a ArbGG diejenigen über Präsidium und Geschäftsverteilung. Über § 9 Abs. 2 ArbGG gelten diejenigen über Zustellungs- und Vollstreckungsbeamte, über die Aufrechterhaltung der Ordnung in der Sitzung, über die Gerichtssprache, über die Wahrnehmung richterlicher Geschäfte durch Referendare und über Beratung und Abstimmung, über § 48 ArbGG diejenigen über Rechtsweg und Zuständigkeit.

Von prozessualen Charakter geprägt sind auch zahlreiche Vorschriften des materiellen Arbeitsrechts. Aus dem Kündigungsschutzgesetz etwa dessen §§ 1 Abs. 3 Satz 3 (Beweislastverteilung), 4 (Anrufungsfrist), 5 (Zulassung verspäteter Klagen), 6 (Verlängerte Anrufungsfrist), 7 (Folgen der Fristversäumung), 8 (Urteilsfolgen), 9 (Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung), 11 sowie 12 (die letzten beiden Vorschriften jeweils der Sache nach Rechtskraftfolgen betreffend).

Entsprechendes gilt für § 17 des TzBfG, die sog. Entfristungsklage betreffend.

Mit Blick auf die zahlreichen Beendigungsstreitigkeiten in arbeitsgerichtlichen Verfahren ist ohne Orientierung jeder, der sich nicht über die Einbettung des Arbeitsverhältnisses in das Sozialrecht und das Steuerrecht bewusst ist. So stellt ein Arbeitsverhältnis ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis dar, weswegen sich Begründung, Änderung sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sozialversicherungsrecht auswirken. Ganz wichtig sind in diesem Zusammenhang

die Regelungen in §§ 148 Abs. 1 Nr. 4, 158 sowie 159 SGB III betreffend Minderungs- respektive Ruhestatbestände hinsichtlich des Anspruches auf Arbeitslosengeld.

Für das Steuerrecht ist von Bedeutung, dass es sich bei Arbeitsentgelt um Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit handelt. Im Zuge der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gezahlte Abfindungen sind steuerlich als Entschädigungen nach Maßgabe der §§ 24 Abs. 1 Nr. 1, 34 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2 EStG privilegiert.

Arbeitsverhältnisse außerhalb des öffentlichen Dienstes bewegen sich im gesamtwirtschaftlichen Umfeld. Hat das wirtschaftliche Scheitern eines Arbeitgebers dessen Insolvenz zur Folge, werden auch im Arbeitsrecht und auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Vorschriften der Insolvenzordnung bedeutsam. So ist etwa der Verwalter in dem Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers prozessual Partei kraft Amtes. Zu berücksichtigen ist etwa die insolvenzbedingte Unterbrechung offener Verfahren, und es sind zu berücksichtigen die Wiederaufnahmemöglichkeiten (§ 240 ZPO).

Aus dem kollektiven Arbeitsrecht sind prozessual geprägt etwa Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes betreffend Anfechtungsfristen zur Anfechtung von Betriebsratswahlen oder von Einigungsstellensprüchen. Ebenfalls prozessual geprägt sind das „Bestrafungsverfahren“ nach § 23 BetrVG sowie die Zustimmungseretzungsverfahren nach §§ 99 Abs. 4 ff. sowie nach § 103 Abs. 2 BetrVG.

Die Vorschriften des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens gelten für Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten nach Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 83 Abs. 2 BPersVG) sowie entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder entsprechend.

Das BGB spielt etwa dann eine Rolle, wenn es um die Prozessfähigkeit von Parteien geht. Zu berücksichtigen sind die unter § 113 BGB fallenden Minderjährigen, die mit ihrer sich daraus ergebenden Geschäftsfähigkeit nach § 52 ZPO auch prozessfähig

sind (etwa minderjährige Auszubildende, für deren Streitigkeiten ebenfalls die Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind; dabei ist die Anwendbarkeit des § 113 BGB auf sie allerdings strittig). Von prozessualer Bedeutung sind natürlich auch Vorschriften des BGB über Fristen, Termine und die Verjährung (insbesondere deren Hemmung durch gerichtliche Verfolgung eines Anspruchs).

In der Insolvenzordnung finden sich Regelungen über die Behandlung von Sozialplänen in der Insolvenz, in § 122 InsO über die gerichtliche Zustimmung zur Durchführung einer Betriebsänderung sowie in § 126 InsO zum Beschlussverfahren im Kündigungsschutz mit der sich aus § 127 InsO ergebenden Bindungswirkung. Auch hier handelt es sich um Vorschriften des arbeitsgerichtlichen Prozessrechts.

Auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind zu berücksichtigen die Bestimmungen des Deutschen Richtergesetzes sowie diejenigen der Richtergesetze der Länder, das Rechtspflegergesetz, das Gerichtskostengesetz, das Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetz sowie das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz.

Für Studium, Referendariat und Praxis genügen in aller Regel die „Arbeitsgesetze“ aus dem Verlag C.H. Beck im Rahmen der entsprechenden Texte im dtv. Übrigens bestätigt die dort anzutreffende Kompilation arbeitsrechtsbezogener Gesetze den vorstehend angedeuteten Befund, wonach auch das arbeitsgerichtliche Verfahren – ebenso wie das materielle Arbeitsrecht – eine Art „Loseblattexistenz“ führt. Im materiellen Arbeitsrecht ist dies insofern problematisch, als der immerhin mit Verfassungsrang ausgestattete Einigungsvertrag zwischen BRD und DDR die zeitnahe Schaffung (wenigstens) eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes – seit nunmehr 34 Jahren fruchtlos! – proklamiert.

B. Das arbeitsgerichtliche Schrifttum ist in den letzten Jahren sehr reichhaltig geworden. Die meisten Lehrbücher zum Arbeitsrecht enthalten einen kurzen Abriss auch zum arbeitsgerichtlichen Verfahren, dessen Durchsicht in der Regel die für das Studium unerlässlichen Grundkenntnisse des Arbeitsprozessrechts erwerben läßt. Hinzuweisen ist darauf, dass die meisten größeren Erläuterungsbücher, Kommentare und viele Monografien zum Arbeitsrecht neuerdings auch Ausführungen zum

arbeitsgerichtlichen Verfahren enthalten, in Kommentierungen meistens untergebracht unter einer mit „Arbeitsgerichtsgesetz“ o. ä. gekennzeichneten Stellennummer. Am Markt eingeführt und von großer praktischer Relevanz ist der Kommentar von Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge. Von großer praktischer Relevanz ist auch das arbeitsrechtliche Formular- und Verfahrenshandbuch von Schrader/Straube/Vogelsang (früher von Schaub).

Kommentare und Handbücher zur ZPO und zum GVG weisen häufig auf Abweichungen oder Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens hin, beispielsweise auf die gegenüber der Zivilprozessordnung kürzere Einspruchsfrist für den Einspruch gegen ein Versäumnisurteil.

Kommentare, Lehr- und Handbücher zu einzelnen Bereichen des materiellen Arbeitsrechts weisen häufig auch verfahrensrechtliche Problemstellungen nach.

In der Praxis sehr wichtig sind die Standardkommentare zum arbeitsrechtlichen Kündigungsrecht, insbesondere zum Kündigungsschutzgesetz. Hier geht es insbesondere um die bereits vorstehend erwähnten Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes prozessualen Charakters.

Komentierungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall helfen in der Regel weiter, wenn es um Fragen der Darlegungs- und Beweislast geht. Etwa wenn ein Arbeitgeber die Erkrankung oder/und die sich daraus ergebende Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers in Streit zieht und deswegen keine Entgeltfortzahlung leistet oder er wegen behaupteter Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit wirklichen oder vermeintlichen Erkrankungen arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung) zu ergreifen beabsichtigt.

Komentierungen des Schwerbehindertenrechts weisen in aller Regel die sich aus vorgreiflichen Verwaltungsstreitverfahren ergebenden Fragen nach, also insbesondere wie zu verfahren ist, wenn ein Mensch um seine Anerkennung als Schwerbehinderter in anderem Gerichtsweg prozessiert oder er gegen eine Zustimmung des Integrationsamtes zu einer ihm erklärten Kündigung parallel zu der

beim Arbeitsgericht erhobenen Kündigungsschutzklage vor dem Verwaltungsgericht vorgeht.

In Kommentierungen des Urlaubsrechts findet man in der Regel Hinweise darauf, wie der Urlaubsanspruch prozessual durchzusetzen ist. Vielfach geht es dabei um die Sicherung des Urlaubsanspruchs im Wege der einstweiligen Verfügung, weil sich die Streitigkeit im „normalen“ Erkenntnisverfahren in der Regel nicht zeitgerecht erledigen lassen wird.

Für die bedeutsame gerichtliche und außergerichtliche Vergleichspraxis in dem Zusammenhang mit der Auflösung von Arbeitsverhältnissen sind die arbeitsrechtlichen, die sozialversicherungs- und arbeitslosenversicherungsrechtlichen bzw. arbeitsförderungsrechtlichen sowie die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen maßgebend und zu berücksichtigen. Unglückliche Vergleiche und unglückliche Vergleichsformulierungen lösen nicht selten sozialversicherungsrechtliche Katastrophen aus (Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld, Anrechnung von Abfindungen auf das Arbeitslosengeld, Ausschluss des Anspruchs auf Arbeitslosengeld überhaupt).

Hilfe bei dem Auffinden arbeitsrechtsbezogener Entscheidungen bieten die „AP“, die „EzA“ sowie – für die Landesarbeitsgerichte – die „LAGE“ etabliert. Diese Printwerke werden allerdings zunehmend verdrängt durch Rechtsprechungsdatenbanken, insbesondere von JURIS.

C. Gerichte für Arbeitssachen sind die Arbeitsgerichte, die Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht. Sie entscheiden in sog. Urteilsverfahren bzw. in sog. Beschlussverfahren. Beide Verfahrensarten unterliegen besonderen Maximen. Danach sind die Verfahren möglichst beschleunigt durchzuführen, insbesondere die Streitigkeiten über den Bestand von Arbeitsverhältnissen. Im ersten Rechtszug gelten kostenrechtliche Privilegierungen in Abweichung zu den Zivilverfahren vor den ordentlichen Gerichten. So gibt es beispielsweise im ersten Rechtszug keinen Anspruch auf Erstattung der durch die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten (also auch insbesondere eines Rechtsanwalts) oder der durch die Zeitversäumnung entstandenen Kosten. Damit soll die Inanspruchnahme des Gerichts – kostenrechtlich

betrachtet – gewissermaßen „barrierefrei“ gestaltet werden. Ein Gerichtskostenvorschuss ist nicht zu bezahlen. Die Gebührentatbestände des Gerichtskostenrechts sind privilegierend ausgestaltet. Lediglich eine Begrenzung der Gerichtsgebühren nach oben gibt es – anders als in der Vergangenheit – nicht mehr. Geprägt ist das arbeitsgerichtliche Verfahren des Weiteren durch die Beiziehung besonderer ehrenamtlicher Richter, das dem Gesetzgeber vorschwebende Ziel der Herbeiführung gütlicher Einigungen sowie durch umfangreiche Belehrungspflichten (vorgesehen in der Zivilprozessordnung [dort: § 232] für die ordentlichen Gerichte erst seit 01. Januar 2014).

D. Die Zuständigkeit in Urteilsverfahren richtet sich nach § 2 ArbGG. Dabei handelt es sich um eine Rechtswegzuständigkeit (früher: um eine sachliche Zuständigkeit). Die Gerichte für Arbeitssachen werden also nicht als Abteilungen der ordentlichen Gerichte tätig. Vielmehr entfalten sie ihre Tätigkeit in einem eigenen Arbeitsgerichtsweg.

Soweit in § 2 ArbGG von „bürgerlichen“ Rechtsstreitigkeiten die Rede ist, kann zur Abgrenzung auf die sonst verwendeten Methoden zurückgegriffen werden, mit denen die Unterscheidung zivilrechtlicher Rechtsstreitigkeiten von solchen öffentlich-rechtlicher Art vorgenommen wird. Für das arbeitsgerichtliche Verfahren von Bedeutung ist insbesondere, dass vor die Gerichte für Arbeitssachen keine Fragen des Sozialversicherungsrechts, des Lohnsteuerrechts oder des Rechts der schwerbehinderten Menschen gehören, auch wenn diese (Fragen) im Zusammenhang mit einem Arbeitsrechtsstreit Bedeutung erlangen können. Als Vorfragen gehören sie im Streitfall vor die dafür zuständigen Gerichte (also die Sozialgerichte, die Finanzgerichte, die Verwaltungsgerichte).

Wenn von Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Rede ist, hilft das Gesetz bei der Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffs nur vordergründig mit der Regelung in § 5 ArbGG weiter, wo die Arbeiter und die Angestellten angesprochen werden. Abgesehen davon, dass diesen Unterscheidungen bestenfalls noch in älteren Tarifregelungen eine eher marginale Bedeutung zukommt und sich die rentenversicherungsrechtliche Trennung der Beschäftigtengruppen bei der

Rentenversicherung Bund bzw. den Regionalträgern wiederfindet, beantwortet § 5 ArbGG nicht, wer überhaupt Arbeitnehmer ist. Dafür musste früher auf die im materiellen Arbeitsrecht entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden: Es musste sich danach um Personen handeln, die aufgrund eines Dienstvertrages weisungsabhängig tätig wurden, mithin dem Direktionsrecht des anderen Teils – des Arbeitgebers – ausgesetzt waren. Dieses Direktionsrecht konnte sich u. a. auf Art und Ort der Tätigkeit beziehen. Ganz wesentliches Merkmal aber war – wie aus § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB entnommen wurde – die zeitliche Gebundenheit. Die maßgebenden Kriterien finden sich jetzt in § 611 a Abs. 1 BGB wieder.

Als Arbeitgeber kommen neben natürlichen Personen auch juristische Personen in Betracht. Bei einer Offenen Handelsgesellschaft (OHG) sind Arbeitgeber auch die Gesellschafter. Bei einer Kommanditgesellschaft (KG) sind Arbeitgeber auch die Komplementäre (nicht: die Kommanditisten). Bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts kommt nach neuer Rechtsprechung diese selbst als Arbeitgeberin in Betracht, weil der Bundesgerichtshof die Gesellschaft bürgerlichen Rechts als solche zunehmend mit partieller Rechtsfähigkeit „ausrüstet“. Arbeitgeber sind bei ihr aber auch die einzelnen Gesellschafter. Bei einem Leiharbeitsverhältnis kann unter Umständen nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes der Entleiher – gegen seinen Willen – Arbeitgeber werden, wenn etwa der Verleiher (als Vertragsarbeitgeber) nicht die für die Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis besitzt.

Beispiele zu den einzelnen Unternehmern in § 2 ArbGG verschaffe man sich im Zweifelsfall in der Kommentarliteratur zum Arbeitsgerichtsgesetz. Eine untergeordnete Rolle spielt in der Praxis neben den Katalognummern die sog. Zusammenhangsklage des § 2 Abs. 3 ArbGG.

Die örtliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen folgt den Regelungen der Zivilprozessordnung. Eine Besonderheit stellt § 48 Abs. 1 a ArbGG dar (u. a. Ort der Arbeitsverrichtung zuständigkeitsbestimmend).

E. Die Zuständigkeit in Beschlussverfahren betrifft vor allem die Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Das sind Streitigkeiten insbesondere zwischen

Arbeitgeber und Betriebsrat, etwa im Zusammenhang mit Beteiligungsrechten des Betriebsrats in sozialen, personellen und/oder wirtschaftlichen Angelegenheiten. Hierzu gehören auch Streitigkeiten aus der Organisation der Betriebsverfassung. Gelegentlich ist die Abgrenzung zwischen den in das Beschlussverfahren gehörenden Anträgen und den im Urteilsverfahren zu behandelnden Gegenständen schwierig. Erforderlichenfalls muss das Gericht über die zulässige Verfahrensart vorab entscheiden. Es macht einen Unterschied, ob eine Sache nach den Regelungen des zivilprozessualen Urteilsverfahrens (wenn auch mit arbeitsgerichtlichem Einschlag) oder nach den Vorschriften des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens verhandelt wird. Denn letzterenfalls gilt nicht der Beibringungsgrundsatz. Vielmehr erforscht das Gericht den Sachverhalt im Rahmen der gestellten Anträge von Amts wegen. Auch hier empfiehlt sich bei Abgrenzungsproblemen wieder ein Blick in die Kommentarliteratur. Die besten Erläuterungen finden sich nicht in den Kommentierungen des Arbeitsgerichtsgesetzes. Fündig wird man eher in Kommentierungen des Betriebsverfassungsgesetzes, die in der Regel jeweils auch prozessuale Ausführungen zur Behandlung von Streitfällen enthalten.

Die örtliche Zuständigkeit im Beschlussverfahren richtet sich aufgrund der Regelung in § 82 ArbGG nach dem Sitz des Betriebes.

F. Rechtsweg und Zuständigkeit werden nach Maßgabe der §§ 48 ArbGG, 17 ff. GVG behandelt. Die Verweisung auf §§ 17 bis 17 b GVG in § 48 Abs. 1 ArbGG betrifft entgegen dem Wortlaut nur noch die Rechtswegzuständigkeit sowie die örtliche Zuständigkeit. Die Erwähnung der sachlichen Zuständigkeit beruht auf einem Redaktionsversehen, nachdem das Wort „sachliche“ aus den Zuständigkeitsregelungen in § 2 und § 2 a ArbGG gestrichen ist.

Die erwähnten Vorschriften über die Zuständigkeit und deren Bestimmung verfolgen das Ziel, Kompetenzkonflikte nicht auf dem Rücken der Rechtsuchenden auszutragen. Jedenfalls auf Antrag, ggf. von Amts wegen, hat das Gericht von sich die Zuständigkeitsfragen zu prüfen und zu beantworten. Als Grundlage der Prüfung können nicht stets unstrittige Sachverhalte dienen, etwa wenn gerade das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses in Streit steht. Dann muss eben dies

vorab im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung geklärt werden. Die Entscheidung von vorgreiflichen Rechtsfragen (§ 17 GVG) führt nach herrschender Meinung allerdings nicht dazu, dass – etwa vor den Gerichten für Arbeitssachen – mit (strittigen) rechtswegfremden Gegenforderungen aufgerechnet werden könnte.

G. Die erweiterte Kompetenz der Gerichte für Arbeitssachen nach § 3 ArbGG betrifft in der Praxis etwa die sog. Drittschuldnerklage oder die Fälle einer Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge, etwa im Zusammenhang mit einem Betriebsinhaberwechsel (§ 613 a BGB). Zu denken ist auch an die Ausfallhaftung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Hier werden die Gerichte für Arbeitssachen konsequenterweise für die Entscheidung von Streitigkeiten - ihrer Rechtsnatur nach - arbeitsrechtlichen Ursprungs für zuständig erklärt, auch wenn sich als Parteien nicht Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegenüberstehen (bei einer Drittschuldnerklage als Aktivpartei etwa der Gläubiger des Arbeitnehmers, der die Zwangsvollstreckung wegen einer eigenen titulierten Forderung in eine Forderung des Arbeitnehmers gegen dessen Arbeitgeber – nach Pfändungs- und Überweisungsbeschluss – betreibt).

H. Die Gerichte für Arbeitssachen sind bis zum Bundesarbeitsgericht hinauf mit ehrenamtlichen Richtern besetzt. Das Bundesarbeitsgericht ist – neben dem Bundesgerichtshof in Landwirtschaftssachen – das einzige Bundesgericht, das (auch) mit (zwei) ehrenamtlichen Richtern mit seinen – fünfköpfigen – Senaten tätig wird. Bei Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten werden neben dem berufsrichterlichen Vorsitzenden zwei ehrenamtliche Richter tätig. Wie beim Bundesarbeitsgericht auch entstammt der eine stets aus Arbeitnehmerkreisen, der andere aus Arbeitgeberkreisen.

Die Verteilung der Geschäfte bei den Gerichten erfolgt nach den von ihren Präsidien beschlossenen Geschäftsverteilungsplänen. Manchmal geht es nach der Reihenfolge des Eingangs. Gelegentlich werden Sachgebiete zusammengefasst. Gelegentlich geht es nach dem Anfangsbuchstaben der beklagten Partei.

Der Instanzenzug geht vom Eingangsgesicht – dem Arbeitsgericht – über das Landesarbeitsgericht – dem Berufungs- oder Beschwerdegericht – zum Bundesarbeitsgericht als Revisions- bzw. Rechtsbeschwerdegericht (§ 8 ArbGG).

I. Die allgemeinen Verfahrensvorschriften in § 9 ArbGG statuieren die Verfahrensbeschleunigung. Gerichtsferien hat es – eben aus Gründen der Beschleunigung – im arbeitsgerichtlichen Verfahren nie gegeben. Nach Abschaffung der Gerichtsferien auch in der Zivilprozessordnung besteht die Besonderheit im arbeitsgerichtlichen Verfahren noch darin, dass es im Zeitraum vom 01. Juli bis 31. August eines Jahres entgegen § 227 Abs. 3 ZPO keinen Terminverlegungsanspruch gibt (vgl. § 46 Abs. 2 ArbGG).

Von Bedeutung ist § 9 ArbGG auch wegen seines Verweises auf das Gerichtsverfassungsgesetz sowie auf die Hervorhebung der an die bei den Gerichten für Arbeitssachen tätigen Rechtspfleger zu stellenden besonderen Anforderungen.

Insbesondere § 9 Abs. 5 ArbGG betreffend das Erfordernis von Rechtsmittelbelehrungen ist von Bedeutung. Eine entsprechende Bestimmung gibt es in der Zivilprozessordnung (dort [wie bereits erwähnt]: § 232) erst seit 01. Januar 2014.

J. Nach der Zivilprozessordnung ist parteilähig, wer rechtsfähig ist. Das arbeitsgerichtliche Verfahren enthält erweiternde Regelungen in § 10 ArbGG, die sich aus Besonderheiten des Arbeitslebens ergeben. So sind danach insbesondere auch Koalitionen, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, parteilähig. Für Gewerkschaften ist dies von Bedeutung. Denn diese scheuen seit der Bismarckschen Sozialistengesetzgebung und den damit einhergehenden vereinsrechtlichen Schikanen die Eintragung als Verein. Zwar wurden sie bereits vom Reichsgericht als parteilähig anerkannt. § 10 ArbGG sichert ihnen diesen Status aber gesetzlich ab. Des Weiteren nimmt die Regelung auch auf die dort „Beteiligte“ genannten „Parteien“ betriebsverfassungsrechtlicher Auseinandersetzungen Bedacht. So sind beispielsweise Betriebsrat oder der Wahlvorstand für eine Betriebsratswahl zwar nicht rechtsfähig, im arbeitsgerichtlichen Verfahren aber gleichwohl „beteiligtenfähig“.

K. Besonderheiten gibt es auch bei der Prozessvertretung. So ist es den Koalitionen erlaubt, ihre Mitglieder bei Gericht zu vertreten. Bei dieser Art der Vertretung handelt es sich um eine typische koalitionsgemäße Betätigung, worauf das Prozessrecht mit Blick auf Art. 9 Abs. 3 GG auch entsprechend zu reagieren hatte.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat die DGB Rechtsschutz GmbH gegründet, welche die Rechtsberatung und Rechtsvertretung der Gewerkschaftsmitglieder durch Rechtssekretärinnen und Rechtssekretäre gerichtlich wie außergerichtlich, gerichtlich auch bei den Arbeitsgerichten, leistet. Auch die Arbeitgeberverbände bieten üblicherweise Rechtsberatung und Rechtsvertretung an. Zunehmend werden sowohl für Gewerkschaften wie für Arbeitgeberverbände Juristen tätig. Dies war nicht immer so, und es muss es auch nicht sein.

Einen Vertretungszwang gibt es im arbeitsgerichtlichen Verfahren erst ab dem zweiten Rechtszug bei dem Landesarbeitsgericht. Bei dem Arbeitsgericht können sich die Parteien nach Maßgabe des § 11 Abs. 2 ArbGG vertreten lassen. Früher galt bei den Arbeitsgerichten sogar ein Vertretungsverbot für Rechtsanwälte bei Streitigkeiten unter – damals – 300,00 DM. Der Gesetzgeber meinte, dass Anwälte nur zusätzlich Streit schürten (was nicht stimmt; sie nehmen dem Gericht vielfach die Ermittlung eines großen Teils des Sachverhalts ab, arbeiten relevante Rechtsfragen schon im Vorfeld heraus und tragen in aller Regel zu einer sachlichen Atmosphäre bei).

Auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren besteht die Möglichkeit der Bewilligung von Prozesskostenhilfe, ggf. auch unter Beiordnung eines vertretungsbereiten Rechtsanwalts. Eine Besonderheit stellte § 11 a ArbGG dar, nach dessen Absätzen 1 und 2 aF eine Anwaltsbeiordnung erfolgen konnte, auch wenn die Voraussetzungen für die Bewilligung von Prozesskostenhilfe nicht gegeben gewesen wären. Diese Regelungen sind mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft getreten!

L. Mit dem bereits angesprochenen Ausschluss der Erstattungspflicht insbesondere für die Kosten der Zuziehung eines Rechtsanwalts korreliert eine entsprechende

Belehrungspflicht des zugezogenen Anwalts (§ 12 a Abs. 1 Satz 2 ArbGG) bei der Mandatsannahme. Dies erklärt sich aus dem Ausnahmecharakter der Vorschrift. Ein unterbliebener Hinweis kann nach § 280 Abs. 1 BGB zur Schadensersatzpflicht des Anwalts führen mit der Konsequenz, dass die nicht erstattungsfähigen Kosten im Ergebnis im Wege des Schadensersatzes von ihm zu tragen sind.

Ohne Einfluss auf die Kostengrundentscheidung sind die angesprochenen kostenrechtlichen Besonderheiten. Wenn eine Partei in die Kosten verurteilt wird, realisieren sich die kostenrechtlichen Privilegierungen erst hernach (im Rahmen der Kostenfestsetzung). Erst dort geht es dann um die Höhe der Kosten bzw. einen (partiellen) Ausschluss der Kostentragungspflicht im ersten Rechtszug hinsichtlich der für die Zuziehung eines Rechtsanwalts entstandenen Kosten bzw. hinsichtlich der Kosten der Zeitversäumung.

Gerichtskostenfrei ist das Beschlussverfahren. Hier regelt sich die Kostenlast durch § 40 Abs. 1 BetrVG. Danach hat der Arbeitgeber die Kosten des Betriebsrats zu tragen. Dies beinhaltet auch die durch – erforderliche – Beschlussverfahren verursachten Kosten, auch wenn die Verfahren vom Betriebsrat gegen den Arbeitgeber betrieben werden.

Für die Wertberechnung in arbeitsgerichtlichen Sachen sind insbesondere für Bestandsstreitigkeiten und für Eingruppierungen die besonderen Regelungen in § 42 Abs. 2 GKG zu beachten, welche Regelungen einer Eingrenzung der Streitwerte dienen. So ist etwa für eine Kündigungssache höchstens der einem Vierteljahresbezug (des Arbeitnehmers) entsprechende Betrag als Streitwert maßgebend. Ohne diese Grenze könnte der Wert unter Umständen ins Unermessliche steigen, etwa durch die Betrachtung der Zeit zwischen einer durch Kündigung intendierten Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem fiktiven Lebensarbeitszeitende bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis.

M. Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes beschäftigen sich im Zweiten Teil („Aufbau der Gerichte für Arbeitssachen“) unter anderem auch mit den ehrenamtlichen Richtern. Bei ihnen handelt es sich nach dem Gesetzeswortlaut um ehrenamtliche

Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer bzw. aus Kreisen der Arbeitgeber, also nicht um Schöffen, wie es sie bei den Strafgerichten gibt. In Betracht kommen als ehrenamtliche Richter nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbst. Vielmehr gehören zum Kreis der ehrenamtlichen Richter auf Arbeitgeberseite soziologisch betrachtet auch solche Personen, die Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Bei Kapitalgesellschaften, die durch ihre Organe handeln, versteht sich dies von selbst. Denn sie werden eben von Geschäftsführern bzw. Vorständen vertreten. Aber auch über diesen Kreis hinaus kommen Personen als "Arbeitgeber" in Betracht, etwa Personalleiter und solche herausgehobene Beschäftigte, die über eine Einstellungs- (nicht: Entlassungs-) Befugnis verfügen. Auf der Arbeitnehmerseite kommen auch Arbeitslose in Betracht.

Bei den genannten ehrenamtlichen Richtern handelt es sich um echte Richter, die mit sämtlichen prozessualen Befugnissen ausgestattet sind, soweit deren Ausübung nach dem Prozessrecht nicht dem – berufsrichterlichen – Vorsitzenden vorbehalten ist. Auch genießen die ehrenamtlichen Richter den Schutz der Berufsrichter. Sie sind also insbesondere unabhängig und, das ist ganz wichtig, nicht den sie vorschlagenden Verbänden und Gewerkschaften, also der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite verpflichtet.

Herangezogen werden sie wie die Berufsrichter als „gesetzliche Richter“ im Sinne des Art. 101 GG.

Hinsichtlich der Befugnisse der ehrenamtlichen Richter ist von Bedeutung, dass sie bei Abstimmung und Beratung nach dem GVG über volles Stimmrecht verfügen. Nach dem Deutschen Richtergesetz kommen – gewissermaßen amtsrechtlich betrachtet – ehrenamtlichen Richtern ähnliche Rechte zu wie Berufsrichtern. Insbesondere sind sie in gleichem Maße unabhängig. Entsprechendes gilt für ihre Pflichten, insbesondere was ihre Verschwiegenheit, das Beratungsgeheimnis sowie das Mäßigungsgebot anbelangt. Die Kompetenzabgrenzung zwischen ehrenamtlichem Richter und berufsrichterlichem Vorsitzenden ergibt sich aus den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes und der Zivilprozessordnung. Funktional handelt es sich bei den ehrenamtlichen Richtern um „Beisitzer“.

N. Das arbeitsgerichtliche Verfahren weist gegenüber dem Verfahren nach der Zivilprozessordnung eine Reihe von signifikanten Besonderheiten auf. Zwar findet sich ein Generalverweis auf die Vorschriften der ZPO in § 46 Abs. 2 ArbGG. In eben jener Vorschrift sind aber auch mehrere Ausnahmen genannt, die im arbeitsgerichtlichen Verfahren zu berücksichtigen sind. Sonderregelungen finden sich auch über das Mahnverfahren in § 46 a ArbGG. Die Einlassungsfrist beträgt lediglich eine Woche statt zwei Wochen wie nach § 274 Abs. 3 ZPO, vgl. §§ 47 Abs. 1 ArbGG. Mit der Zustellung der Klage erfolgt keine Aufforderung zur Erklärung, § 47 Abs. 2 ArbGG. Hintergrund dieser Regelung ist es, durch eine vortermi nliche schriftliche Stellungnahme der beklagten Partei die Aussichten auf eine gütliche Einigung nicht zu schmälern. Soweit es um die Ablehnung von Gerichtspersonen geht, ist zu berücksichtigen, dass nicht wenige ehrenamtliche Richter auch Mitglied der sie für ihre Berufung vorgeschlagen habenden Koalitionen waren oder sind. Dieser Umstand wird von der Rechtsprechung nicht als befangenheitsbegründende Tatsache angesehen. Ein Ausfluss des – später noch näher zu beleuchtenden – Beschleunigungsgebots im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist, dass bei Entscheidungen über Befangenheitsgesuche kein Rechtsmittel stattfindet. Als weitere Besonderheiten zu nennen sind die gesetzlich vorgesehene Amtszustellung und die Möglichkeit der Zustellung gegen Empfangsbekennnis auch an Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbandsvertreter. Erleichtert wird nach dem Gesetz in § 51 ArbGG auch die Anordnung des persönlichen Erscheinens der Parteien mit der Möglichkeit der Ablehnung eines Vertreters (dann droht Säumnissituation!) und/oder der Festsetzung von Ordnungsgeld. Bei den Vorschriften über die Öffentlichkeit ist als Besonderheit hervorzuheben, dass Gründe für den Ausschluss der Öffentlichkeit auch Betriebs-, Geschäfts- oder Erfindungsgeheimnisse sein können. Anders als nach dem Gerichtsverfassungsgesetz ist nicht entscheidend, ob es insoweit auf „überwiegend schutzwürdige Interessen“ ankäme. Hintergrund für diese Regelung ist, dass die vorgenannten Geheimnisse etwa bei aus dringenden betrieblichen Erfordernissen heraus erklärten Kündigungen eine Rolle spielen können und es nicht jedes beteiligten Arbeitgebers Sache ist, wenn diese Geheimnisse in öffentlicher Sitzung – sonst sind sie keine Geheimnisse mehr – ausgebreitet werden. In der Praxis hat sich angeboten, etwa Wirtschafts- oder Steuerberater vorbehalte anzubieten. Dann gibt eine aus beruflichen Gründen zur Verschwiegenheit verpflichtete Person Auskunft über das Ergebnis einer auf ihrer Sachkunde beruhenden Begutachtung, etwa des

wirtschaftlichen Ergebnisses eines Unternehmens. Das verhindert das öffentliche Verbreiten der der Analyse zu Grunde liegenden Tatsachen. In drei Instanzenzügen und durch das Bundesverfassungsgericht anerkannt wurde auch die mittelbare Beweiserhebung durch Vernehmung eines Notars, der über die Situation von Beschäftigten im Betrieb Auskunft geben sollte (im Streitfall über den Umstand der Beschäftigung sowie die Gewerkschaftsmitgliedschaft der vor dem Notar erschienenen Personen; Hintergrund waren zu erwartende Benachteiligungen gewerkschaftsangehöriger Beschäftigter aufgrund vorangegangener Äußerungen eines Unternehmers). Vergleichbare Beweiserhebungen wurden auch bei Klagen gegen sog. „Bündnisse für Arbeit“ zugelassen, wenn es auf die Feststellung des Vertretenseins von Gewerkschaften im Betrieb ankam. § 58 Abs. 3 ArbGG greift diese Rechtsprechung mit Wirkung vom 10. Juli 2015 sowohl für den Beweisantritt hinsichtlich dieses Vertretenseins als auch der Zahl der Mitglieder einer Gewerkschaft in einem Betrieb, eingefügt im Zusammenhang mit dem Tarifeinheitsgesetz, auf.

Über die Befugnisse des Vorsitzenden und der ehrenamtlichen Richter geben die §§ 53, 55, 56 und 58 ArbGG Auskunft. Danach ist dem Vorsitzenden – grob gesagt – der Verfahrensabschnitt über das Güteverfahren bis zur Vorbereitung der streitigen Verhandlung überlassen. Für diese Verhandlung und das weitere Verfahren sind dann die ehrenamtlichen Richter heranzuziehen.

Bei dem Güteverfahren handelt es sich um eine Art „vorgesaltetes“ Verfahren, in welchem noch keine Anträge gestellt werden. Hier wird das Streitverhältnis erörtert. Eine Beweisaufnahme findet mit Blick auf § 58 ArbGG – welche Vorschrift die Beweisaufnahme der vollbesetzten Kammer überantwortet – nicht statt. Möglich sind allerdings informatorische Befragungen von Beweispersonen (insbesondere von Zeugen; die Frage ist allerdings strittig). Der Verlauf des Verfahrens ergibt sich im Einzelnen aus § 54 ArbGG. Der in Abs. 4 geregelte sofortige Anschluss der streitigen Verhandlung bei Scheitern des Gütetermins stellt eine in der Praxis kaum realisierbare und auch selten realisierte Idealvorstellung des Gesetzgebers dar. In der Regel sind die ehrenamtlichen Richter für einen Güteterminstag nicht geladen, weil das keinen Sinn machen würde. Denn in der Praxis des arbeitsgerichtlichen Verfahrens enden erfahrungsgemäß bis zu 80 % der Sachen eines Gütetermins ohne die Notwendigkeit einer streitigen Verhandlung (durch Vergleich, Versäumnisurteil, Klagerücknahme,

Anerkenntnis etwa). Hierfür die – beruflich in der Regel stark eingebundenen – ehrenamtlichen Richter „vorrätig“ zu halten, wäre zumindest unhöflich. Deshalb werden im Falle des – zu protokollierenden – Scheiterns eines Gütetermins die ehrenamtlichen Richter erst zu dem dann anberaumten späteren Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer geladen. Dies macht – unabhängig von dem Vorstehenden – auch deshalb Sinn, weil streitige Verhandlungen in der Regel schriftsätzlich und durch das Herbeischaffen von Beweismitteln vorbereitet werden müssen. Die Voraussetzungen hierfür ergeben sich in aller Regel nicht während oder aufgrund der Güteverhandlung, sondern erst im Verlaufe des sich anschließenden Verfahrensganges.

Wichtig ist die Regelung in Abs. 5 des § 54 ArbGG. Die dort vorgesehene Fiktion einer Klagerücknahme im Falle des sechs Monate überschreitenden Ruhens des Verfahrens führt zu den zivilprozessualen Wirkungen, wie sie sich aus § 269 Abs. 3 bis 5 ZPO ergeben. Besonders wichtig für das arbeitsgerichtliche Verfahren ist, dass damit auch eine Kündigungsschutzklage nach Maßgabe des § 4 KSchG bzw. eine Entfristungsklage nach Maßgabe des § 17 TzBfG als zurückgenommen gilt und angegriffene Kündigung bzw. Befristung dann ohne weitere Sachprüfung rechtswirksam werden!

Möglich ist auch die Fortsetzung eines Gütetermins, wenn die Parteien zustimmen.

Wichtige Anwendungsfälle der Alleinentscheidungsbefugnisse des Vorsitzenden sind in § 55 ArbGG geregelt. Dort findet sich auch seine Zuständigkeit für den Erlass von Versäumnisurteilen. Gemeint sind auch sog. unechte Versäumnisurteile, etwa die Klageabweisung bei Unschlüssigkeit trotz Säumnis des Beklagten. Aus dem Gesetz ergibt sich einschränkend, dass der Erlass von Versäumnisurteilen durch den Vorsitzenden allein nur im Gütetermin möglich ist. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer, wenn also die ehrenamtlichen Richter bereits beigezogen sind, hat die vollbesetzte Kammer hierüber zu entscheiden.

Vorzubereiten hat der Vorsitzende insbesondere die streitige Verhandlung (§ 56 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Insoweit hat er die Befugnisse wie nach der Zivilprozessordnung.

Besonderheiten ergeben sich für Kündigungssachen aus der Regelung in § 61 a ArbGG.

Der Verfahrensbeschleunigung dienen dem Arbeitsgericht die Regelungen in §§ 56 Abs. 2 sowie 61 a Abs. 5 und Abs. 6 ArbGG. Sie betreffen die Möglichkeit und die Voraussetzungen für die Zurückweisung verspäteten Vorbringens. Betroffen davon sind nach den insoweit übereinstimmenden Gesetzeswortlauten „Angriffs- und Verteidigungsmittel“. Das sind etwa Vorbringen und Bestreiten oder Beweisanzug (vgl. iE § 282 Abs. 1 ZPO). Nicht hierzu gehört der Angriff selbst, also etwa die Klage, eine Klagerweiterung oder die Verteidigung im Wege einer Widerklage. Der Angriff bzw. die Verteidigung selbst stellen keine "Mittel" des Angriffs bzw. der Verteidigung dar. Unter der Voraussetzung ordnungsgemäßer Belehrung über die Fristversäumnis lassen es die genannten Regelungen zu, verspätetes Vorbringen bzw. verspätete Angriffs- oder Verteidigungsmittel „zurückzuweisen“. Dies geschieht – unter den gesetzlichen Voraussetzungen des § 56 Abs. 2 bzw. des § 61 a Abs. 5 ArbGG im Übrigen – im Ergebnis dadurch, dass ein verspätetes Vorbringen bei der Entscheidungsfindung unberücksichtigt bleibt. Voraussetzung ist aber die Erteilung konkreter Hinweise und Auflagen, deren Befolgung durch die Parteien auch möglich ist.

Hinsichtlich der Behandlung verspäteten Vorbringens ist auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Vorschrift in § 283 ZPO zu beachten. Hiernach ist ggf. zunächst eine Schriftsatzfrist für Erklärungen zum Vorbringen des Gegners zu setzen. Erst wenn der Gegner sich erklärt, wird beurteilt, ob Vorbringen nicht nur nicht rechtzeitig ist, sondern den Rechtsstreit auch verzögern würde. Ebenso wie für die Regelungen in § 296 ZPO gilt der absolute Verzögerungsbegriff. Eine Verzögerung ist danach allerdings nicht anzunehmen, wenn der Rechtsstreit aus anderen Gründen ohnehin fortzusetzen wäre (keine „Überbeschleunigung“).

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ersetzen §§ 56 Abs. 2, 61 a Abs. 5 ArbGG die Vorschrift in § 296 Abs. 1 ZPO, wohingegen § 296 Abs. 2 und 3 ZPO auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren gelten.

Soweit die Regelung in § 57 ArbGG von einer Verhandlung vor der Kammer redet, ist die streitige Verhandlung gemeint. Sie beginnt mit dem Stellen der Anträge durch die

Parteien. Hier findet ggf. eine Beweisaufnahme unter Beachtung der Regelungen in § 58 ArbGG statt.

Ein besonderes Problem im Rahmen arbeitsgerichtlicher Beweisaufnahmen stellt immer wieder die Vernehmung von Betriebsratsmitgliedern als Zeugen oder die Vernehmung von Ärzten als sachverständige Zeugen dar. Bei der ersten Personengruppe ist zu beachten, dass sie betriebsverfassungsrechtlichen Verschwiegenheitspflichten unterliegt. Tritt der Arbeitgeber Beweis durch Benennung eines Betriebsratsmitglieds als Zeugen an, dürfte darin allerdings auch die Entbindung des Betriebsratsmitglieds von der Schweigepflicht dem Gericht und der Gegenseite gegenüber zu sehen sein. Die Vernehmung von Ärzten als sachverständige Zeugen richtet sich nach den Vorschriften über die Beweisaufnahme durch Vernehmung von Zeugen. Ärzten steht nach Maßgabe des § 383 ZPO mit Blick auf ihre ärztliche Schweigepflicht ein Zeugnisverweigerungsrecht aus persönlichen Gründen zu. Sollen sie als Zeugen vernommen werden, dürfen sie nur geladen werden, wenn sie von dieser Schweigepflicht zuvor entbunden sind. Dies ist beim Beweisantritt durch die den Arzt als Zeugen benennende Partei mitzuteilen.

In Abwandlung der entsprechenden Regelung der Zivilprozessordnung ist nach § 58 Abs. 2 Satz 1 ArbGG eine Beeidigung von Zeugen und Sachverständigen nur zulässig, wenn die Kammer dies im Hinblick auf die Bedeutung des Zeugnisses für die Entscheidung des Rechtsstreits für notwendig erachtet. Bei § 391 ZPO ist die Vereidigung hingegen auch zur Herbeiführung einer wahrheitsgemäßen Aussage zulässig.

Kommt es zu einer Säumnis – im Gütertermin oder in der Verhandlung vor der Kammer – gelten die Sonderregelungen über das Versäumnisverfahren in § 59 ArbGG. Zu beachten ist die lediglich eine Woche betragende Einspruchsfrist für den Einspruch gegen ein erlassenes Versäumnisurteil (ZPO: zwei Wochen).

§ 60 ArbGG enthält Vorschriften über die Verkündung des Urteils. Wichtig sind Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 der Regelung betreffend die Unterschriftsleistungen durch die Richter und betreffend die Absetzungsfrist.

O. Mit der Frage des Inhalts des Urteils beschäftigt sich § 61 ArbGG. Über die lediglich auf den Wert des Streitgegenstandes bezogene Vorschrift hinaus muss auch ein arbeitsgerichtliches Urteil an erster Stelle einen Ausspruch zur Hauptsache enthalten (also etwa einer Kündigungsschutzklage entsprechen oder diese abweisen). Anschließend hat die Kostenentscheidung zu folgen (so nicht lediglich ein Teilurteil ergeht). Diese Kostenentscheidung als Kostengrundentscheidung ergeht auch in den Fällen einer Begrenzung der Erstattungsfähigkeit von Kosten. Diese wird erst im Kostenfestsetzungsverfahren berücksichtigt.

Schließlich verhält sich das arbeitsgerichtliche Urteil zum Streitwert. Die Streitwertangabe ist bedeutsam für die Berechnung der Kosten und zur Ermittlung der Beschwer zur Beurteilung der Statthaftigkeit des Rechtsmittels der Berufung.

Eines Ausspruchs zur vorläufigen Vollstreckbarkeit bedarf das arbeitsgerichtliche Urteil nicht, weil es aus sich heraus nach Maßgabe des § 62 Abs. 1 ArbGG vorläufig vollstreckbar ist (so die Vollstreckbarkeit nicht antragsgemäß ausgeschlossen wurde).

P. Die Zwangsvollstreckung und ihre Besonderheiten im arbeitsgerichtlichen Verfahren ergeben sich aus § 62 ArbGG. Hier findet sich die Regelung, unter welchen Voraussetzungen die vorläufige Vollstreckbarkeit ausgeschlossen werden kann.

Für die Vollstreckung aus Titeln in Arbeitssachen wichtig sind die Bestimmungen in §§ 883, 887, 888 und 890 ZPO betreffend die Zwangsvollstreckung zur Erwirkung der Herausgabe von Sachen bzw. von (vertretbaren oder nicht vertretbaren) Handlungen bzw. die Erzwingung von Unterlassungen sowie Duldungen. Diese Vorschriften haben Bedeutung, wenn das Ausfüllen und die Herausgabe von Arbeitspapieren, die tatsächliche Beschäftigung (Prozessbeschäftigung), die Erteilung und/oder die Formulierung eines Zeugnisses bzw. das Unterlassen von Wettbewerb vollstreckt werden sollen.

Q. Im arbeitsgerichtlichen Berufungsverfahren sind gegenüber der Zivilprozeßordnung nur einige wenige Besonderheiten zu beachten. So muss der Wert des Beschwerdegegenstands 600,00 € übersteigen, und in Bestandsstreitigkeiten ist das Rechtsmittel der Berufung stets statthaft. Durch § 65 ArbGG wird die Möglichkeit der Rüge bestimmter Verfahrensmängel beschränkt. Die Fristen zur Begründung und zur Beantwortung der Berufung können nach § 66 ArbGG jeweils nur einmal verlängert werden. Die Präklusionsvorschrift in § 67 ArbGG ist die gegenüber § 531 ZPO speziellere Norm. § 68 ArbGG lässt eine Zurückverweisung bei Verfahrensmängeln nicht zu (möglich aber in den Fällen des § 538 Abs. 2 Nrn. 2 und 3 ZPO).

Das arbeitsgerichtliche Revisionsverfahren ist nach dem Modell einer sog. Zulassungsrevision ausgestaltet. Wird die Revision vom Landesarbeitsgericht an das Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen, bleibt der beschwerten Partei nur die Möglichkeit, sich die Revision im Wege einer sog. Nichtzulassungsbeschwerde zu erstreiten.

Die Regelung in § 78 ArbGG das Beschwerdeverfahren betreffend bezieht sich auf die in der ZPO geregelte sofortige Beschwerde bzw. die dort geregelte Rechtsbeschwerde. Diese Art von Beschwerden und das in § 78 ArbGG gemeinte Beschwerdeverfahren sind nicht mit dem Beschwerdeverfahren bzw. mit dem Rechtsbeschwerdeverfahren in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach Maßgabe der §§ 80 ff. ArbGG zu verwechseln.

R. Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren ist im Wesentlichen dadurch geprägt, dass es sich streng genommen nicht um einen Partei-, sondern um einen Beteiligtenprozess handelt. In der Praxis kommen die Verfahren allerdings wie Parteiprozesse daher, weil sich typischerweise Betriebsrat und Arbeitgeber einander gegenüberstehen. Dies ist jedoch nicht die Regel. In Betracht kommt auch die Zuziehung weiterer Beteiligter, etwa einzelner Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 103 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Prägendes Merkmal des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens ist die Ermittlung des Sachverhalts von Amts wegen nach Maßgabe des § 83 ArbGG. Das Gericht ist also nicht an das Beteiligtevorbringen, also an Behauptungen und Bestreiten, gebunden. Der Name „Beschlussverfahren“

rührt daher, dass das Verfahren nicht mit einem kontradiktorischen Endurteil abschließt, sondern durch einen Beschluss. Dieser enthält aber im Aufbau die wesentlichen Elemente eines Urteils. Das heißt, er ist in eine Darstellung des Sachverhalts und der Gründe der Entscheidung gegliedert.

Besondere Fälle des Beschlussverfahrens sind u.a. diejenigen über die Besetzung betriebsverfassungsrechtlicher Einigungsstellen oder die Zahl deren Mitglieder. Hier entscheidet der Vorsitzende – auch im zweiten Rechtszug – allein.

Besonderheiten ergeben sich bei Rechtskraftfragen: Beschlüsse in Beschlussverfahren betreffen in aller Regel nicht lediglich die Verfahrensbeteiligten, sondern häufig einen darüberhinausgehenden Kreis von Beschäftigten eines Betriebes. So kann etwa die Frage nach der Wirksamkeit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung (und in der Folge die Frage nach deren weiterer Anwendbarkeit) natürlich nicht beschränkt auf die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entschieden werden, wenn die Vereinbarung Arbeitnehmern Rechte einräumt oder Pflichten auferlegt. Daher geht die Rechtskraft in arbeitsgerichtlichen Beschluss-sachen häufig über den Kreis der Beteiligten hinaus (die „subjektive“ Rechtskraft wirkt also gelegentlich – anders als bei kontradiktorischen Urteilen – nicht lediglich „inter partes“).

S. Schiedsverfahren in Arbeitssachen haben eine geringe Bedeutung. Sie zu vereinbaren ist lediglich den Tarifvertragsparteien erlaubt, und diese lassen bestimmte Streitigkeiten durch dafür eingerichtete besondere Schiedsgerichtsbarkeiten erledigen (etwa durch die Bühnenschiedsgerichte).

Ausschüsse zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden nach Maßgabe des § 111 Abs. 2 ArbGG (also aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis) müssen, wenn eingerichtet, auch angehört werden. Eine ohne Anhörung erhobene Klage beim Arbeitsgericht wäre (zunächst) unzulässig. Früher musste nach einer Anhörung keine arbeitsgerichtliche Güteverhandlung mehr stattfinden. Die entsprechende Regelung ist abgeschafft. Zu beachten ist hinsichtlich eines gefällten Ausschussspruches die Anfechtungsfrist von

zwei Wochen, bei deren Verstreichen eine Klage anderenfalls unzulässig ist. Die dreiwöchige Klagefrist des § 4 KSchG soll nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts für Auszubildende im Falle des Vorliegens der Voraussetzungen des § 111 Abs. 2 ArbGG nicht gelten, was aber allgemein abgelehnt wird.

§ 6 Verfahrenspraxis

A. Typischer Gang eines Klageverfahrens im ersten Rechtszug, dargestellt an der mit einer Kündigungsschutzklage verbundenen Klage auf Weiterbeschäftigung, auf Zahlung verschiedener Vergütungsbestandteile, auf die Ausfüllung und Herausgabe verschiedener Arbeitspapiere sowie auf Zeugnis

- Prozessvorbereitung: Ermittlung des Prozessziels; Feststellung der Daten des Arbeitsverhältnisses; besondere kündigungrechtliche Verhältnisse des Arbeitnehmers; Bedeutung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers; Feststellung der strittigen Positionen; Bedeutung einer etwaigen Tarifbindung; Prüfungsschema für Kündigungssachen
- Mandatsannahme durch Rechtsanwalt oder durch Rechtssekretär einer Gewerkschaft; Klage zu Protokoll der Rechtsantragstelle
- Formulierung der Klageanträge; Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage; Klage auf Brutto- oder Nettovergütung; Zinsanspruch
- Behandlung der Klage durch das Gericht
- Prozessvorbereitung durch Arbeitgeber; Vertretungsmöglichkeiten (Rechtsanwalt, Vertreter eines Arbeitgeberverbandes); Rechtsantragstelle
- Vorbereitung der Güteverhandlung durch das Gericht

- Ablauf der Güteverhandlung; Abschluss eines Prozessvergleiches; Vergleichstaktik; typischer Inhalt eines Prozessvergleiches; Zwangsvollstreckung aus Vergleich
- Exkurs: Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung gem. § 1a KSchG
- Verhandlungsverlauf bei streitig bleibender Sache; Maßnahmen des Gerichts; Auflagen
- Vorbereitung der streitigen Verhandlung durch das Gericht
- Gang der streitigen Verhandlung
- Urteilsinhalt; Tenorierung; Kosten; Streitwertfestsetzung und deren Grundlagen; Aufbau arbeitsgerichtlicher Urteile
- Vollstreckung aus arbeitsgerichtlichen Urteilen; Besonderheiten; Vollstreckung aus Zahlungstitel
- Verfahren über die nachträgliche Zulassung verfristeter Kündigungsschutzklagen
- Auflösungsanträge der Parteien und die Behandlung derartiger Anträge durch das Gericht

B. Weitere typische Verfahren vor den Arbeitsgerichten

- um Abmahnung
- Entfristungsklagen
- Klage auf Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit
- Einstweilige Verfügungen wegen Lohnes; wegen Weiterbeschäftigung

- Streit im Zusammenhang mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers
- Klage auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle
- Überstundenprozess
- Eingruppierungsklagen
- Streit um Urlaub; einstweilige Verfügung
- Streit um das Ausfüllen und um die Herausgabe von Arbeitspapieren
- Streit um die Erteilung eines Arbeitszeugnisses bzw. um die "Berichtigung" eines erteilten Zeugnisses
- Drittschuldnerklagen
- Streit bei Betriebsübergang
- Schadensersatz: Freistellungsklage
- Rechtsschutz bei Benachteiligung
- Klage auf künftige Leistung
- Vollstreckungsanträge
- Typische Beschlussverfahren; Beschlussverfahren im Zusammenhang mit Beteiligungsrechten des Betriebsrates in sozialen und personellen Angelegenheiten, im Zusammenhang mit Kostenübernahme, im Zusammenhang mit Einigungsstellen und im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen; Feststellung der Beteiligten; Kosten