

Das Arbeitsgerichtsverfahren

A. Allgemeines

1. Rechtsgrundlagen des Arbeitsgerichtsverfahrens

2. Organisation der Arbeitsgerichtsbarkeit

- a) Instanzenzug
- b) Ressortierung der Arbeitsgerichtsbarkeit
- c) Gerichtspersonen
- d) Geschäftsverteilung

3. Verfahrensarten

- a) Urteilsverfahren
- b) Beschlussverfahren

4. Verfahrensgrundsätze

- a) Dispositionsmaxime
- b) Beibringungs- und Untersuchungsgrundsatz
- c) Grundsatz der Mündlichkeit
- d) Grundsatz der Unmittelbarkeit
- e) Grundsatz der Öffentlichkeit der Verhandlung
- f) Beschleunigungsgrundsatz

B. Zuständigkeit

1. Internationale Zuständigkeit

- a) Begriff
- b) Bestimmung der internationalen Zuständigkeit

2. Rechtswegzuständigkeit

- a) Verhältnis der Arbeitsgerichtsbarkeit zu den anderen Gerichtsbarkeiten
- b) Entscheidung über die Zulässigkeit des Rechtswegs
 - aa) Zuständigkeitskatalog des § 2 ArbGG
 - (1) Arbeitnehmerbegriff
 - (2) Arbeitgeberbegriff
 - bb) Prüfungsgrundlage
 - (1) sic-non-Fall
 - (2) aut-aut-Fall
 - (3) et-et-Fall
 - cc) Vorabentscheidungsverfahren
 - dd) Rechtsmittel gegen Entscheidung
 - ee) Bindungswirkung der Entscheidung

3. Örtliche Zuständigkeit

- a) Urteilsverfahren
 - aa) Allgemeiner Gerichtsstand
 - bb) Gerichtsstand des Erfüllungsortes
 - cc) Gerichtsstand der Niederlassung
 - dd) Gerichtsstand des Arbeitsortes
 - ee) Gerichtsstand der unerlaubten Handlung
 - ff) Gerichtsstandsvereinbarung
 - (1) § 38 ZPO
 - (2) § 28 Abs. 2 ArbGG
- b) Beschlussverfahren, § 82 Abs. 1 Satz 1 ArbGG
- c) Entscheidung über die örtliche Zuständigkeit
 - aa) Verfahren
 - bb) Unanfechtbarkeit
 - cc) Bindungswirkung

4. Statthafte Verfahrensart

- a) Urteils-oder Beschlussverfahren
- b) Entscheidungsverfahren

5. Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit, §§ 4, 101 Abs. 1 und 2 ArbGG

6. Bestimmung des zuständigen Gerichts nach §§ 36,37 ZPO

7. Funktionelle Zuständigkeit

- a) Kammerbesetzung/Senatsbesetzung
- b) Vorsitzender
- c) Rechtspfleger
- d) Urkundsbeamter

C. Urteilsverfahren

1. Rechtsgrundlagen

2. Die Parteien

- a) Parteifähigkeit
 - aa) Begriff
 - bb) Richtiger Kläger/Richtiger Beklagter
 - cc) Berichtigung oder Parteiänderung
- b) Prozessfähigkeit
 - aa) Begriff
 - bb) Natürliche Personen/Juristische Personen
 - c) Prozessführungsbefugnis
 - aa) Begriff
 - bb) Prozessstandschaft
 - (1) Gesetzliche Prozessstandschaft
 - (2) Gewillkürte Prozessstandschaft
 - d) Postulationsfähigkeit
 - aa) Begriff
 - bb) Prozessvertretung vor den Gerichten für Arbeitssachen
 - (1) Rechtsanwälte
 - (2) Verbandsvertreter
- e) Prüfung der Prozessvoraussetzungen

3. Einleitung des Urteilsverfahrens

- a) Mahnverfahren
- b) Klage
 - aa) Form der Klage
 - bb) Inhalt der Klageschrift
- c) Klagearten
 - aa) Leistungsklage
 - bb) Feststellungsklage
 - cc) Gestaltungsklage
- d) Klageerhebung
 - aa) Einreichung bei Gericht; Anhängigkeit; Rechtswirkung
 - bb) Rechtshängigkeit; Rechtswirkung

4. Vorbereitung des Güetermins

- a) Terminsbestimmung und Ladung
- b) Aufforderung an Beklagten zur Einlassung
- c) Anordnung des persönlichen Erscheinens
 - aa) Anordnungsbeschluss
- bb) Folgen des Ausbleibens im Güetermin
 - (1) Ordnungsgeld
 - (2) Zurückweisung des Prozessbevollmächtigten
- d) Sonstige vorbereitende Maßnahmen

5. Die Güteverhandlung

- a) Sinn und Zweck
- b) Entbehrlichkeit der Güteverhandlung
- c) Ablauf der Güteverhandlung
- d) Sitzungsprotokoll
- e) Ergebnisse der Güteverhandlung
 - aa) Vergleich
 - bb) Klagerücknahme
 - cc) Übereinstimmende Erledigung
 - dd) Anerkenntnis und Verzicht
 - ee) Säumnis einer Partei
 - ff) Ruhen des Verfahrens
 - gg) Fortsetzung der Güteverhandlung
 - hh) Nichteinigung
 - (1) Entscheidung durch den Vorsitzenden
 - (2) Terminsbestimmung zur streitigen Verhandlung

6. Vorbereitung der Kammerverhandlung durch den Vorsitzenden

- a) Bestimmung des Kammertermins
- b) Erlass eines Beweisbeschlusses nach § 55 Abs. 4 ArbGG
- c) Maßnahmen nach §§ 56, 61a ArbGG
 - aa) Erteilung von Auflagen unter Fristsetzung
 - bb) Folgen der Fristversäumung
 - cc) Einholung von amtlichen Auskünften und Urkunden
 - dd) Anordnung des persönlichen Erscheinens
 - ee) Vorsorgliche Ladung von Zeugen und Sachverständigen
 - ff) Sonstige Maßnahmen
- d) Aussetzung des Verfahrens
 - aa) Aussetzung gemäß §§ 148, 149 ZPO
 - bb) Aussetzung aus verfassungs- oder europarechtlichen Gründen
- e) Prozessverbindung und Prozesstrennung
- f) Akteneinsicht
- g) Information der ehrenamtlichen Richter

7. Der Kammertermin

- a) Aufruf des Rechtsstreits und Präsenzfeststellung (Eröffnung)
- b) Antragstellung
- c) Verhandlung zur Sache
- d) Zurückweisung verspäteten Parteivorbringens
 - aa) Zurückweisung nach §§ 56 Abs. 2, 61a Abs. 5 ArbGG
 - bb) Zurückweisung nach § 296 ZPO
- e) Beweisaufnahme; Besonderheiten im Arbeitsgerichtsprozess
 - aa) Stellung der Beweisanträge
 - bb) Anordnung der Beweisaufnahme
 - cc) Durchführung der Beweisaufnahme
 - (1) Kein Kostenvorschuss
 - (2) Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme
 - (3) Vereidigung von Zeugen und Sachverständigen
- f) Schließung und Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung
- g) Ergebnisse des Kammertermins
 - aa) Beweisbeschluss
 - bb) Auflagenbeschluss
 - cc) Urteil

8. Das arbeitsgerichtliche Urteil erster Instanz

- a) Inhalt des Urteils, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 313, 313a und 313b ZPO, §§ 61, 9 Abs. 5, 64 Abs. 3 ArbGG
- b) Streitwertfestsetzung, § 61 Abs. 1 ArbGG
 - aa) Bedeutung
 - bb) Anfechtbarkeit
 - cc) Unterbliebene Streitwertfestsetzung
 - dd) Berechnung des Streitwerts
- c) Zulassung der Berufung
 - aa) Allgemeines
 - bb) Zulassungsgründe
 - cc) Bindungswirkung
 - d) Rechtsmittelbelehrung
- e) Festsetzung einer Entschädigung, § 61 Abs. 2 ArbGG
- f) Mitteilungspflicht in Tarifsachen, § 63 ArbGG
- g) Zustellung des Urteils
 - aa) Allgemeines
 - bb) Zustellungsfrist, § 50 Abs. 1 ArbGG
 - cc) Amtszustellung
- h) Urteilsberichtigung, § 319 ZPO
- i) Urteilsergänzung, § 321 ZPO
- j) Zwangsvollstreckung
 - aa) Vorläufige Vollstreckbarkeit, § 62 Abs. 1 Satz 1 ArbGG
 - bb) Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit, § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG
 - cc) Einstellung der Zwangsvollstreckung, § 62 Abs. 1 Satz 3 ArbGG

D. Beschlussverfahren

1. Grundsätzliches

- a) Verhältnis zum Urteilsverfahren
- b) Anwendungsbereich außerhalb des § 2a ArbGG
- c) Verhältnis zu Einigungsstellen
- d) Rechtsgrundlagen

2. Beteiligte im Beschlussverfahren

- a) Grundsätzliches
- b) Antragsteller/“Antragsgegner“

3. Das erstinstanzliche Beschlussverfahren

- a) Einleitung durch Antragstellung
 - aa) Anträge
 - bb) Antragsbefugnis
 - cc) Rechtsschutzinteresse
- b) Örtlich zuständiges Gericht
- c) Das Verfahren vor dem ArbG
 - aa) Verfahrensablauf nach dem Eingang der Antragschrift
 - bb) Fakultativer Gütetermin
 - cc) Vorbereitung des Anhörungstermins
 - dd) Der Untersuchungsgrundsatz
 - ee) Die Beteiligten des Verfahrens
 - ff) Fehlerhafte Beteiligung
 - gg) Der Anhörungstermin

4. Beendigungsmöglichkeiten des Beschlussverfahrens erster Instanz

- a) Antragsrücknahme
- b) Vergleich
- c) Erledigungserklärung der Beteiligten
- d) Beschluss

E. Einstweiliger Rechtsschutz

1. Urteilsverfahren

- a) Rechtsgrundlagen, § 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 916ff ZPO
- b) Grundsätzliches
 - aa) Art: Arrest und einstweilige Verfügung
 - bb) Summarisches Erkenntnisverfahren
 - cc) Ziel: Sicherung, nicht Erfüllung (Ausnahme: Leistungsverfügung)
 - dd) Arrest: Sicherung der ZwV wegen Geldforderung
 - ee) EV: Sicherung eines sonstigen Individualanspruchs, § 935 ZPO, vorläufige Regelung eines Rechtsverhältnisses, § 940 ZPO, ausnahmsweise Erfüllung, § 940 ZPO analog
 - ff) Arrest und eV
 - Arrest- (Verfügungs-) Anspruch ► materieller Anspruch
 - Arrest- (Verfügungs-) Grund ► Dringlichkeit
 - gg) Das duale Verfahren
 - Anordnung (Erlass Arrestbefehl oder eV)
 - Vollziehung (Arrest: §§ 928ff ZPO; eV: § 936 i.V.m. §§ 928,929 ZPO)
 - hh) Einzelfälle:
Arbeitspapiere, Beschäftigungsanspruch, Weiterbeschäftigungsanspruch, Urlaubsanspruch, Wettbewerbsenthaltung, Vergütung, Zeugnis

2. Beschlussverfahren

- a) Rechtsgrundlagen, § 85 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 916 ZPO
- b) Grundsätzliches
- c) Einzelfälle:
Gewerkschaftliches Zutrittsrecht zum Betrieb, Verhinderung einer Betriebsversammlung, Unterlassungsansprüche im Bereich § 87 BetrVG, im Bereich Betriebsänderungen, Unterlassung von Streikmaßnahmen;

F. Zwangsvollstreckung

1. Urteilsverfahren

- a) Rechtsgrundlagen, § 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 704ff ZPO
- b) Allgemeine Zwangsvollstreckungsvoraussetzungen:
Titel, Klausel, Zustellung

2. Beschlussverfahren

- a) Rechtsgrundlagen, § 85 Abs. 1 ArbGG i.V.m. §§ 704ff ZPO
- b) Allgemeine Zwangsvollstreckungsvoraussetzungen
- c) Vollstreckbarkeit von Beschlüssen:
 - vermögensrechtliche Beschlüsse
 - ▶ vorläufig vollstreckbar
 - nichtvermögensrechtliche Beschlüsse
 - ▶ nicht vorläufig vollstreckbar, erst mit Rechtskraft

Wichtige prozessuale Begriffe

1. Streitgegenstand (prozessualer Anspruch)

= Klagebegehren, das aus **Klageantrag** (was will Kläger) und **Klagegrund** (aus welchem Lebensvorgang/Sachverhalt leitet der Kläger die begehrte Rechtsfolge ab) besteht.

2. Beibringungsgrundsatz (Verhandlungsgrundsatz)

= Parteien müssen Tatsachen beschaffen und in den Prozess einführen; was die Parteien nicht behaupten, darf das Gericht im Urteil nicht verwerten;
das Gegenstück dazu ist der **Untersuchungsgrundsatz** (auch Amtsermittlungsgrundsatz genannt); sachliche Rechtfertigung für den V-grundsatz ist das fehlende öffentliche Interesse/Drittinteresse im sog. Parteiprozess.

3. Schlüssigkeit der Klage

= Betrifft die Fragestellung: Rechtfertigt das Vorbringen des Klägers als wahr unterstellt sein Begehren; dabei sind die unstreitigen Tatsachen und die streitigen Tatsachen des Klägers zu berücksichtigen.

4. Substantiierung des Vorbringens

= Sofern die Einlassung des Beklagten erheblich ist (genügendes Bestreiten der anspruchsbegründenden Tatsachen oder Darlegung von anspruchshindernden, anspruchvernichtenden oder anspruchshemmenden Einwendungen), hat der Kläger sein Vorbringen zu den einzelnen Tatbestandsmerkmalen zu präzisieren, zu substantiieren (sog. Plausibilitätskontrolle); andernfalls ist (wird) sein Vorbringen unschlüssig.

5. Darlegungs- und Beweislast

= Betrifft die Frage, wer welche Tatsachen in den Prozess einzuführen und ggf. zu beweisen hat;

Grundsatz: Jede Partei muss die tatsächlichen Voraussetzungen einer ihr günstigen Rechtsnorm behaupten und ggf. beweisen.

6. Zulässigkeit und Begründetheit der Klage

= Die **Zulässigkeit** betrifft die Frage, ob sich das Gericht mit dem Streitgegenstand überhaupt befassen darf;

dies ist nur dann der Fall, wenn die allgemeinen Prozessvoraussetzungen (z.B. Zuständigkeit des Gerichts) und die besonderen Prozessvoraussetzungen (z.B. Feststellungsinteresse) vorliegen und keine Prozesshindernisse (z.B. Schiedsgerichtsabrede) bestehen.

= Die **Begründetheit** betrifft die Frage, ob der Kläger in der Sache Recht hat.

Ad A 4 der Gliederung:

Fälle zum Prozessrecht

Fall 1:

Der Arbeitnehmer hat eine Kündigungsschutzklage erhoben, hierin aber die Anhörung des Betriebsrats nicht beanstandet. Einem der ehrenamtlichen Richter ist zufällig bekannt, dass es in dem Beschäftigungsbetrieb einen Betriebsrat gibt. Er fragt den Arbeitgeber, ob und auf welche Weise der Betriebsrat beteiligt worden sei.

Was halten Sie von der Frage?

Fall 2:

Der Arbeitnehmer hat in seiner Kündigungsschutzklage die Sozialauswahl gerügt. Daraufhin trägt der Arbeitgeber vor, es gebe in dem Betrieb zwei vergleichbare Arbeitnehmer, die jedoch älter als der Kläger seien und mehr Kinder hätten. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit „unterschlägt“ der Arbeitgeber. Einer der Beisitzer fragt deshalb nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Was halten Sie von dieser Frage?

Fall 3:

Der Kläger stellt den Antrag, den Beklagten zu verurteilen, an ihn € 5.000,00 brutto zu bezahlen. Zur Begründung trägt er vor, der Beklagte schulde ihm noch restliches Urlaubsentgelt, restliche Entgeltfortzahlung und die Bezahlung diverser Überstunden. Insgesamt belaufe sich eben sein Anspruch auf € 5.000,00 brutto.

Was halten Sie davon?

Fall 4:

Der Kläger wendet sich mit seiner Klage gegen eine Kündigung des Arbeitgebers vom 02.02.2013. Während des Rechtsstreits spricht der Arbeitgeber am 11.04.2013 erneut eine Kündigung aus. Der Kläger versäumt es, gegen diese Kündigung eine weitere Klage einzureichen.

Wie ist die Rechtslage?

Fall 5:

Der Arbeitgeber trägt zur Begründung seiner fristlosen Kündigung vor, der Arbeitnehmer habe einen Diebstahl begangen. Er bittet das Gericht, den Zeugen XY zu laden, der zum Sachverhalt Näheres sagen könne.

Würden Sie als Vorsitzender dem nachkommen?

Fall 6:

Der Kläger trägt vor, er sei bis zum 31.01.2013 bei dem Beklagten beschäftigt gewesen. Im Monat Januar habe er seine Arbeitsvergütung noch nicht erhalten.

Was meinen Sie zu diesem Vortrag?

Fall 7:

Der Arbeitgeber trägt zur Begründung einer verhaltensbedingten Kündigung vor, der Arbeitnehmer sei mehrfach „abgemahnt“ worden, er habe seinen Vorgesetzten auf üble Weise beschimpft und beleidigt und der Betriebsratsvorsitzende sei mündlich über alle Kündigungsumstände umfassend informiert worden. Der Arbeitnehmer bestreitet alles.

Wie halten Sie davon?

Fall 8:

Der Arbeitnehmer behauptet, er habe im Monat November 2012 50 Überstunden geleistet. Der Arbeitgeber entgegnet, zwanzig Überstunden seien bezahlt, die restlichen habe er nicht angeordnet. Der Arbeitnehmer entgegnet, es seien keine zwanzig Überstunden bezahlt worden.

Wer hat was darzulegen und zu beweisen?

Fall 9:

Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis wegen unberechtigten Fehlens des Arbeitnehmers gekündigt. Der Arbeitnehmer wendet ein, sein Vorgesetzter habe ihm Urlaub erteilt.

Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast?

Ad B der Gliederung:

Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen

A. Rechtswegzuständigkeit im Urteilsverfahren, § 2 Abs. 5 ArbGG

1. Katalog des § 2 ArbGG

- a) § 2 Abs. 1 ArbGG regelt die ausschließliche Zuständigkeit
- b) § 2 Abs. 2 ArbGG betrifft eine Sonderregelung betr. AN-Erfindungen und AN-Urheberrecht
- c) § 2 Abs. 3 und 4 ArbGG enthalten fakultative Zuständigkeiten

2. Die Zuständigkeitsprüfung

- a) Prüfung von Amts wegen
- b) Problemfall bei Unklarheit über den AN-Status

M 1: Behauptung des Klägers, AN zu sein, genügt = aber: Gefahr der Rechtswegerschleichung!

M 2: Beweiserhebung notwendig = aber: Überfrachtung der Zulässigkeit mit Beweisaufnahme!

Rspr BAG: Mittelweg, Differenzierung nach drei Konstellationen

aa) **Sic-non-Fall:** Begehren kann nur auf eine arbeitsrechtliche Grundlage gestützt werden, z.B. Kündigungsschutzantrag, Kündigungsfristen nach § 622 BGB

= bloße Rechtsansicht des Klägers genügt, da AN-Eigenschaft doppelrelevante Tatsache

bb) **Aut-aut-Fall:** Anspruch kann entweder auf eine arbeitsrechtliche oder eine bürgerlich-rechtliche Grundlage gestützt werden, die in Ausschlussverhältnis stehen, z.B. Vergütung nach TV oder § 612 BGB

= Beweiserhebung gfls. Notwendig

cc) **Et-et-Fall:** Anspruch kann sowohl auf eine arbeitsrechtliche als auch eine nicht arbeitsrechtliche Grundlage gestützt werden, z.B. Aufwendungsersatz

= Beweiserhebung gfls. notwendig

Fallbeispiel nach BAG, 24.4.1996, 5 AZB 25/95, NZA 1996, 1005

Die Parteien streiten über den Fortbestand eines Rechtsverhältnisses, das der Kläger (K) als Arbeitsverhältnis, die Beklagte (B) dagegen als freies Dienstverhältnis ansieht. K war seit 1971 in einer zuletzt von B betriebenen Privatklinik als Leitender Arzt für Anästhesie tätig. Er bezog aus dieser Tätigkeit ein Jahreseinkommen zwischen 215.000 und 245.000 €. Er kassierte direkt bei den Patienten und führte 15% des Honorars an den Krankenhausträger ab. B teilte ihm durch Schreiben vom 28.12.2004 mit, wegen möglicher Schließung der Klinik sehe man sich gezwungen, das Vertragsverhältnis zum 30.6.2005 ordentlich zu kündigen. Dagegen wendet sich K mit seiner Kündigungsschutzklage. Er macht geltend, dass keine betriebsbedingten Kündigungsgründe vorlägen und die gesetzliche Kündigungsfrist nicht eingehalten sei.

Ist die Klage zulässig?

B. Rechtswegzuständigkeit im Beschlussverfahren, 2a Abs. 2 ArbGG

Ad B der Gliederung:

Thema: Zuständigkeit

Fall 1:

Arbeitgeberin AG verlangt von ihrem ehemaligen Arbeitnehmer AN die Zahlung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Vertragsstrafe. Außerdem beansprucht sie rückständigen Mietzins für zwei Monate auf der Grundlage eines zwischen den Parteien abgeschlossenen, vom Arbeitsverhältnis unabhängigen Wohnraummietvertrages.

AG erhebt Klage vor dem Arbeitsgericht Mannheim.

Was meinen Sie dazu?

Fall 2:

AN ist bei AG schon längere Zeit beschäftigt. AG kündigt AN ordentlich. AN erhebt Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. AG rügt die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen mit der Begründung, AN sei freier Mitarbeiter.

Wie bewerten Sie die Zuständigkeitsfrage?

Fall 3:

AN war bei AG beschäftigt. AN beansprucht restliche Vergütung auf der Grundlage eines Tarifvertrages und erhebt Klage vor dem Arbeitsgericht. AG beanstandet den eingeschlagenen Rechtsweg mit der Begründung, AN sei freier Mitarbeiter gewesen.

Wie unterscheidet sich der Fall vom vorherigen Fall?

Fall 4:

AN war bei AG beschäftigt. AN verlangt ein Zeugnis von AG vor dem Arbeitsgericht. AG hält den Rechtsweg mit der Begründung, AN sei freier Mitarbeiter gewesen, für nicht gegeben.

Wie ist der Fall zu bewerten?

Fall 5:

AN, wohnhaft in Stuttgart, arbeitet im Betrieb Pforzheim seiner Arbeitgeberin AG, die ihren Sitz in München hat. AG kündigt AN. AN erhebt vor dem Arbeitsgericht Stuttgart Kündigungsschutzklage.

Was halten Sie davon?

Fall 6:

Arbeitnehmer AN ist als Techniker bei der Arbeitgeberin AG beschäftigt. Zugleich ist er nicht freigestellter Betriebsrat. Das Betriebsratsgremium beschließt, AN für eine Betriebsratsschulung am Tegernsee anzumelden, an der er auch teilnimmt. AG versagt AN die Entgeltzahlung für den Zeitraum der Seminarteilnahme. AN beantragt im Wege des Beschlussverfahrens Zahlung vor dem Arbeitsgericht.

Welche Frage stellt sich?

Ad C der Gliederung:

Die Zulässigkeit der Klage/Prozessvoraussetzungen

1. Gerichtsbezogene Voraussetzungen

- a) Internationale Zuständigkeit
- b) Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen
- c) Örtliche Zuständigkeit
- d) Statthaftigkeit des Urteilsverfahrens

2. Parteibezogene Voraussetzungen

- a) Parteifähigkeit
- b) Prozessfähigkeit und gesetzliche Vertretung
- c) Prozessführungsbefugnis
- d) Postulationsfähigkeit
- e) Prozessvollmacht des bestellten Vertreters

3. Streitgegenstandsbezogene Voraussetzungen

- a) Bestimmtheit des Klageantrags und des Klagegrunds
- b) Klagbarkeit des Anspruchs
- c) Fehlende anderweitige Rechtshängigkeit
- d) Keine entgegenstehende Rechtskraft

4. Besondere Voraussetzungen

- a) Feststellungsinteresse
- b) Klage auf künftige Leistung
- c) Klageänderung
- d) Widerklage
- e) Vollstreckungsabwehrklage
- f) Verfügungsgrund
- g) Nichtigkeits- und Restitutionsklage
- h) Zulässigkeit von Einspruch und Rechtsmittel
(Prozessfortsetzungsvoraussetzungen)
- i) Durchführung eines Vorschaltverfahrens, § 111 Abs. 2 ArbGG

5. Prozesseinreden oder –hindernisse

- a) Einrede der fehlenden Ausländersicherheit, §§ 110ff ZPO
- b) Einrede der fehlenden Kostenerstattung nach Klagerücknahme, § 269 Abs. 4 ZPO
- c) Einrede des Schiedsvertrags, § 102 ArbGG

Ad C 2 der Gliederung:

Die parteibezogenen Prozessvoraussetzungen

Parteifähigkeit:

▶ Fähigkeit, Partei eines Rechtstreites zu sein. Nach § 50 ZPO ist parteifähig, wer rechtsfähig ist.

Prozessfähigkeit:

▶ Fähigkeit zu eigenem prozessuellem Handeln. (sie entspricht der Geschäftsfähigkeit). Fähigkeit einer Partei, vor Gericht zu stehen, § 51 Abs. 1 ZPO.

Prozessführungsbefugnis:

▶ Befugnis, einen Prozess als die richtige Partei im eigenen Namen zu führen; sie entspricht der Verfügungsbefugnis nach materiellem Recht; ob die Prozessführungsbefugnis gegeben ist, richtet sich nach dem eigenen Vorbringen des Klägers (Zulässigkeitsfrage); ob der Kläger dann auch aktiv und der Beklagte passiv legitimiert ist, ergibt sich aus der Sachlegitimation nach materiellem Recht (Begründetheitsfrage).

Postulationsfähigkeit:

▶ Fähigkeit, Prozesshandlungen selbst wirksam vornehmen zu können; Stichworte: Parteiprozess und Vertretungszwang.

Ad C 3 c bb der Gliederung:

Thema: Kündigung und Prozessrecht

Fall 1:

Arbeitnehmer A geht am 13.01 eine ordentliche Kündigung seines Arbeitgebers B vom 11.01. zu. Er erhebt fristgerecht Klage mit dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten (B) nicht aufgelöst wird. In seiner Klageschrift rügt er die fehlende soziale Rechtfertigung. Im Güte Termin am 08.02. wird vom Vorsitzenden mitgeteilt, dass die Kündigung wohl sozial gerechtfertigt sein dürfte. Der Prozessbevollmächtigte des A lässt von seinem Referendar prüfen, ob er jetzt noch die Rüge der nicht ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats anbringen kann.

Was meinen Sie?

Fall 2:

AN A erhält eine ordentliche Kündigung. Er greift sie mit einem entsprechenden Kündigungsschutzantrag an. Während des Verfahrens geht A eine weitere ordentliche Kündigung zu.

Was empfehlen Sie?

Fall 3:

Die Kündigungsschutzklage des A wird rechtskräftig abgewiesen. Gleichwohl erhebt A nunmehr Leistungsklage auf Zahlung der Vergütung für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Was halten Sie davon?

Fall 4:

AN A erhält am 13.01. eine ordentliche Kündigung. Er, 40-jährig, ist seit zehn Jahren bei AG B beschäftigt. Die Kündigung spricht B zum 31.03. aus. A geht am 08.02. zu einem Anwalt.

Was schlagen Sie A vor?

Fall 5:

AN A erhält am 13.01. eine ordentliche Änderungskündigung vom 11.01. A geht zu seinem Anwalt.

Was würden Sie A raten?

Fall 6:

AN A erhält eine außerordentliche Kündigung. Der Vorsitzende gibt im Güte Termin zu erkennen, dass die außerordentliche Kündigung wohl nicht wirksam ist.

Was raten Sie dem beklagten Arbeitgeber?

Wie sollte der Anwalt des A hierauf reagieren?

Ad C 5 e der Gliederung:

Thema: Beendigungsmöglichkeiten des Rechtsstreits

Fall 1:

Arbeitnehmer X verlangt zu Recht neben restlichem Urlaubsgeld in Höhe von EUR 500,00 auch ein qualifiziertes Endzeugnis. Nach Eingang seiner Klage, aber vor Zustellung derselben, erfüllt der Arbeitgeber Y die Ansprüche.

Was wird X tun?

Wie verhält es sich, wenn Y die Ansprüche nach Zustellung der Klageschrift erfüllt?

Fall 2:

AN X steht für den Monat November noch seine Vergütung zu. Ohne AG Y vorher zur Zahlung aufzufordern, erhebt X Klage.

Wie wird sich Y verhalten?

Fall 3:

Der Vorsitzende hat Güeterminin bestimmt auf Montag, den 12.12., 15.30 Uhr. Es erscheint weder der Kläger noch die Beklagte.

Was ist zu tun?

Fall 4:

Im Güeterminin am 09.12. ist die Beklagte nicht erschienen. Die Zustellung der Klageschrift und die Ladung der Beklagten erfolgten vor zehn Tagen. Kurz vor dem Termin erweiterte der Kläger seine Begehren um eine weitere Entgeltforderung, die jedoch erst zwei Tage vor dem Güeterminin an die Beklagte zugestellt werden konnte.

Was würden Sie veranlassen?

Fall 5:

Auszubildender X erhebt Klage wegen restlicher Ausbildungsvergütung. Güeterminin wird anberaumt. Die Beklagte erscheint nicht. X beantragt Erlass eines Versäumnisurteils.

Wie ist die Rechtslage?

Ad C 6 der Gliederung:

Thema: Vorbereitung und Durchführung der Kammer-sitzung

Fall 1:

Nachdem die Güteverhandlung erfolglos bleibt, wechselt der Vorsitzende sofort in die Kammerverhandlung über; bereits vorsorglich geladene ehrenamtliche Richter nehmen auf der Richterbank Platz. Der Vorsitzende fragt nach den zu stellenden Anträgen.

Was halten Sie davon?

Fall 2:

Die Güteverhandlung bleibt erfolglos. Der Vorsitzende bestimmt in der Sitzung Kammertermin und verfügt außerdem für jede Partei abschließendes schriftsätzliches Vorbringen binnen bestimmt gesetzter Fristen von jeweils zwei Wochen. Die letztvortragsberechtigte Partei versäumt die Frist um fünf Tage. Der Vorsitzende weist das Vorbringen als verspätet zurück.

Wie ist die Rechtslage?

Fall 3:

Zwischen AN X und AG Y ist ein noch nicht abgeschlossener Kündigungsschutzprozess erstinstanzlich rechtshängig. Daneben hat X in einem getrennten Prozess Annahmeverzugsansprüche geltend gemacht.

Vor der Kammerverhandlung kommt der Vorsitzende ins Grübeln.

Woran ist zu denken?

Fall 4:

Vor dem Arbeitsgericht ist ein Rechtsstreit über Fragen des Bereitschaftsdienstes anhängig. Der Vorsitzende ist darüber in Kenntnis, dass es eine Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003 gibt, die aus seiner Sicht das ArbZG überlagert.

Was kann er tun?

Ist er hierzu verpflichtet?

Fall 5:

Zur Vorbereitung der Kammerverhandlung lädt der Vorsitzende einen vom AG Y benannten Zeugen. AN X rügt dieses Vorgehen des Vorsitzenden in der Kammerverhandlung aus zwei Gesichtspunkten. Zum einen hätte Y einen Kostenvorschuss für den Zeugen aufbringen müssen. Zum anderen sei es ein unzulässiger Ausforschungsbeweis.

Was halten Sie davon?

Fall 6:

Im Gütertermin schließen die Parteien einen Vergleich (Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung). Weil der Vergleichstext recht lange ist und der nächste Termin an sich schon hätte aufgerufen werden müssen, wird der Text nicht vorgespielt. AN X will vom Vergleich nichts mehr wissen. Er macht nunmehr geltend, AG Y habe ihn über die betriebliche Situation getäuscht; X hatte eine betriebsbedingte Kündigung erhalten.

Was wird der Anwalt des X tun?

Ad C 8 der Gliederung:

Thema: Das arbeitsgerichtliche Urteil erster Instanz

Fall 1:

Richter am Arbeitsgericht Effektiv teilt den Parteien im Kündigungsschutzprozess die Rechtslage ausführlich mit. Er ist der Ansicht, deswegen bedürfe das Urteil sowohl keines Tatbestandes als auch keiner Entscheidungsgründe.

Hat er Recht?

Wie würde es sich verhalten, wenn Streitgegenstand die Zahlung von € 350,00 wäre?

Fall 2:

Arbeitnehmer X klagt auf Urlaubsabgeltung von noch drei offenen Urlaubstagen. Er arbeitete in der Fünf-Tage-Woche und bezog ein monatliches Entgelt von € 2.000,00 brutto; eine Berufungszulassung ist nicht erfolgt. Im Urteilstenor ist der Streitwert mit € 6.000,00 festgesetzt. In den Entscheidungsgründen wird als Rechtsgrundlage § 42 Abs. 3 GKG genannt. Der unterlegene X legt Berufung ein.

Wie ist die Rechtslage?

Fall 3:

Im Urteil ist die Berufung zugelassen worden. Rechtsfrage war die Auslegung eines Individualvertrages. Der obsiegende Arbeitgeber Y vertritt die Ansicht, ein Zulassungsgrund liege nicht vor, weswegen die eingelegte Berufung des Arbeitnehmers X unstatthaft sei.

Was meinen Sie?

Fall 4:

In der Rechtsmittelbelehrung des Urteils ist der Name der Straße in der Anschrift des LAG falsch ausgewiesen. Der unterlegene Arbeitgeber X legt acht Monate nach Zustellung des Urteils des ArbG Berufung ein.

Wie ist die Rechtslage?

Fall 5:

Die Abrechnungsklage des Arbeitnehmers X hat Erfolg. Leider kommt der verurteilte Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach. Die Zwangsvollstreckung ist erfahrungsgemäß mühsam.

Was hätte X an ihrer Stelle tun können?

Fall 6:

Arbeitgeber X wird zur Zahlung von € 10.000,00 verurteilt. Er hält das Urteil für einen schlechten Scherz und legt Berufung ein. Arbeitnehmer Y will an sein Geld.

Was kann er tun?

Steht die Berufung seinem Ansinnen entgegen?

Was könnte X versuchen?

Ad C 8 c der Gliederung:

Thema: Rechtsbehelfe und Rechtsmittel

- Oberbegriff ist Rechtsbehelf

- Rechtsbehelfe mit Suspensiv- und Devolutiveffekt sind Rechtsmittel, z.B. Berufung, Revision

- Rechtsbehelf ist Prozesshandlung
 - ▶ Prozesshandlungsvoraussetzungen müssen vorliegen

- Prüfungsschema eines Rechtsbehelfs/Rechtsmittels:
 - Statthaftigkeit
 - Form
 - Frist
 - Beschwer
 - kein Verzicht

Ad C 8 c der Gliederung:

Thema: Rechtsbehelfe gegen Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen

Fall 1:

Arbeitnehmer X begehrt neben Entgelt für den Monat Januar 2013 aus Annahmeverzug auch Urlaubsabgeltung für das Jahr 2012, da ihm seiner Ansicht noch zehn Tage zustehen. Der Beklagte bleibt der Güteverhandlung unentschuldigt fern. X begehrt Versäumnisurteil. Der Vorsitzende weist auf die Unschlüssigkeit des Abgeltungsbegehrens hin. Gleichwohl beantragt X auch insoweit den Erlass eines Versäumnisurteils. Das vom Vorsitzenden sodann erlassene Urteil beinhaltet ein echtes und ein unechtes Versäumnisurteil.

Was halten Sie davon?

Wer kann was gegen das Urteil veranlassen?

Fall 2:

Rechtsanwalt Y beantragt Terminverlegung wegen eines wichtigen privaten Termins seines Mandanten. Der Vorsitzende weist den Antrag zurück. Außerdem weist er zugleich das Prozesskostenhilfesuch des von Y vertretenen Mandanten zurück.

Was kann Y für seinen Mandanten tun?

Fall 3:

Die beklagte Arbeitgeberin versäumt die Frist, gegen das ihr zugestellte Versäumnisurteil vorzugehen.

Welche Möglichkeit hat sie?

Fall 4:

Das Arbeitsgericht weist die Klage aufgrund neuen Vorbringens des Beklagten in der mündlichen Verhandlung ab, ohne dem Kläger hierzu die Möglichkeit der Erwidernge geben zu haben. Ärgerlich ist, dass das Arbeitsgericht die Berufung nicht zugelassen hat.

Was raten Sie dem Kläger?

Fall 5:

Arbeitnehmer X hat verspätet Kündigungsschutzklage erhoben. Seinen Antrag auf nachträgliche Zulassung seiner Klage hat das Arbeitsgericht zurückgewiesen.

Was kann er tun?

Wie wäre es, wenn das Arbeitsgericht den zu ihm beschrittenen Rechtsweg für unzulässig angesehen hätte?

Fall 6:

Das Landesarbeitsgericht lässt in seinem Urteil die Revision an das BAG nicht zu.

An was kann der unterlegene Kläger denken?

Wie verhält es sich, wenn er sich in seinem Recht auf rechtliches Gehör verletzt sieht?

Fall 7:

Das Arbeitsgericht weist den PKH-Antrag des Klägers per Beschluss zurück. Nach zwei Monaten legt der Kläger sofortige Beschwerde ein.

Was halten Sie davon?

Fall 8:

Das BAG weist die Revision zurück. In seiner Entscheidung ist es von seiner bisherigen Rechtsprechung abgewichen.

Kann der unterlegene Revisionskläger hiergegen vorgehen?

Ad D der Gliederung:

Thema: Das Beschlussverfahren

Fall 1:

Betriebsrat X war berechtigt auf einem Seminar im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG. Gleichwohl zahlt der Arbeitgeber Y die am Monatsende fällige Vergütung für die Tage des Seminars nicht. X macht seine restlichen Vergütungsansprüche im Beschlussverfahren geltend.

Wie ist die Rechtslage?

Fall 2:

Das Warenhausunternehmen Y will samstags bis 20.00 Uhr seine Verkaufsstelle öffnen. Die Arbeitnehmer sollen entsprechend länger arbeiten. Der Betriebsrat grübelt über die Rechtslage.

Was meinen Sie?

Fall 3:

Arbeitgeber X will Y als Arbeitnehmer einstellen. Er beteiligt den Betriebsrat nach § 99 BetrVG. Dieser verweigert die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung des Y mit der Begründung, es sei stadtbekannt, dass Y ein Demagoge und auch Schläger sei. X will die verweigernde Zustimmung des Betriebsrats vom ArbG ersetzen lassen. X ist sich nicht sicher, ob auch Y am Verfahren zu beteiligen ist.

Was meinen Sie?

Wie würde es sich verhalten, wenn es sich um ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 BetrVG handelte?

Fall 4:

Innerhalb des Daimler-Konzerns wird über die betriebsrätliche Zuständigkeit zwischen dem Betriebsrat (BR) des Betriebes Raststatt der Mercedes-Benz AG und dem Konzernbetriebsrat (KBR) aus Anlass des Abschlusses einer den Konzern betreffenden Betriebsvereinbarung (BV) über den Austausch von Arbeitnehmerdaten gestritten. Der KBR schließt die BV mit der Arbeitgeberin ab. Der BR will sich im Wege des Beschlussverfahrens hiergegen wehren.

Welches Gericht ist zuständig?

Wer ist zu beteiligen?

Fall 5:

Die Gewerkschaft IG Metall will im Wege des Beschlussverfahrens dem Arbeitgeber X aufgegeben lassen, Überstunden nicht ohne Mitbestimmung des Betriebsrats anzuordnen, zu dulden oder entgegenzunehmen. Während des Verfahrens ändert sich der Betriebszweck des X. Nunmehr liegt der Schwerpunkt im Bereich des Vertriebes. Die Produktion wird in die Slowakei verlagert.

Wie ist die Rechtslage?

Fall 6:

Die Betriebsratswahl ist abgeschlossen. Drei Arbeitnehmer fechten die Wahl fristgerecht an. Während des Verfahrens scheidet ein Arbeitnehmer durch Aufhebungsvertrag aus dem Unternehmen aus.

Was halten Sie davon?

Fall 7:

a) Arbeitsrichter Effektiv will im bei ihm anhängigen Beschlussverfahren über die Statusfrage „leitender Angestellter oder nicht“ einen Güetermin anberaumen.

Ist das statthaft?

Kann er ggfls. diesen alleine durchführen?

b) Im Anhörungstermin wollen die Beteiligten einen Vergleich abschließen.

Was halten Sie davon?

c) Nun muss doch per Beschluss entschieden werden. Effektiv veranlasst, dass die Beteiligten auf eine Begründung des Beschlusses verzichten.

Ist das möglich?

Bedarf der Beschluss einer Kostenentscheidung und der Festsetzung des Streitwertes.

Fall 8:

Arbeitgeberin X, ein Unternehmen der Metall verarbeitenden Industrie, will in ihrem Betrieb in Böblingen die Sechs-Tage-Woche einführen. Sie legt deshalb dem zuständigen Betriebsrat (BR) einen entsprechenden Entwurf einer Betriebsvereinbarung vor. Der BR lehnt den Entwurf ab. X schlägt die Bildung einer Einigungsstelle vor, deren Vorsitzender Dr. Z sein soll. Der BR lehnt den Dr. Z als Vorsitzenden ab. X leitet das Bestellungsverfahren nach § 98 ArbGG ein. Aus Gründen der Dringlichkeit ordnet X die Sechs-Tage-Woche gegenüber seinen Arbeitnehmern an; der BR wird daran nicht beteiligt.

Was könnte der BR tun?

Fall 9:

Nachdem die Arbeitgeberin X in der Vergangenheit mehrfach gegen die Mitbestimmungsrechte des BR im Zusammenhang mit der Anordnung von Überstunden verstoßen hat, erwirkt der BR vor dem Arbeitsgericht einen Unterlassungstitel. X verstößt erneut dagegen.

Was kann der BR tun?

Was muss er dabei beachten?

Fall 10:

BR hat einen Titel gegen seine Arbeitgeberin X erwirkt. X veräußert den Betrieb an Fa. XYZ GmbH. Die neue Arbeitgeberin beachtet die Beteiligungsrechte des BR nicht. Der BR will sich das nicht bieten lassen.

Welche Vorüberlegung hat der BR anzustellen?

Ad E und F der Gliederung:

Thema: Einstweiliger Rechtsschutz und Zwangsvollstreckung

Fall 1:

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers Y hat geendet. Y bewirbt sich, es fehlt ihm allerdings das Zeugnis seines früheren Arbeitgebers. Y verlangt es, wird aber stets vertröstet. Ohne Zeugnis wird er aber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

An was ist zu denken?

Angenommen das Arbeitsverhältnis wurde durch gerichtlichen Vergleich beendet, worin sich der Arbeitgeber zur Leistung eines qualifizierten Zeugnisses verpflichtet hat.

Was kann Y tun?

Fall 2:

Arbeitgeberin X, ein Unternehmen der Metall verarbeitenden Industrie, will in ihrem Betrieb in Böblingen die Sechs-Tage-Woche einführen. Sie legt deshalb dem zuständigen Betriebsrat (BR) einen entsprechenden Entwurf einer Betriebsvereinbarung vor. Der BR lehnt den Entwurf ab. X schlägt die Bildung einer Einigungsstelle vor, deren Vorsitzender Dr. Z sein soll. Der BR lehnt Dr. Z als Vorsitzenden ab. X leitet das Bestellungsverfahren nach § 98 ArbGG ein. Aus Gründen der Dringlichkeit ordnet X die Sechs-Tage-Woche gegenüber seinen Arbeitnehmern an; der BR wird daran nicht beteiligt.

Was könnte der BR tun?

Fall 3:

Nachdem die Arbeitgeberin X in der Vergangenheit mehrfach gegen die Mitbestimmungsrechte des BR im Zusammenhang mit der Anordnung von Überstunden verstoßen hat, erwirkt der BR vor dem Arbeitsgericht einen Unterlassungstitel. X verstößt erneut dagegen.

Was kann der BR tun?

Was muss er dabei beachten?

Fall 4:

BR hat einen Titel gegen seine Arbeitgeberin X erwirkt. X veräußert den Betrieb an Fa. XYZ GmbH. Die neue Arbeitgeberin beachtet die Beteiligungsrechte des BR nicht. Der BR will sich das nicht bieten lassen.

Welche Vorüberlegung hat der BR anzustellen?