

Arbeitsgericht

Bemühen um eine gütliche Einigung

08.02.2009 - aktualisiert: 08.02.2009 17:27 Uhr



Foto: AP

Es gibt neun baden-württembergische Arbeitsgerichte - Den größten Anteil der Verfahren nehmen Kündigungsschutzklagen ein

Stuttgart - Bei den neun baden-württembergischen Arbeitsgerichten gingen 2007 etwa 53.000 neue Anträge ein, erledigt wurden fast 55.000 Verfahren. Viele Streitigkeiten wurden rechtskräftig oder durch Vergleich erledigt: beim Landesarbeitsgericht gingen 2007 nur 1900 Berufungen gegen Urteile und 900 Beschwerden gegen Beschlüsse ein.

Das baden-württembergische Landesarbeitsgericht (LAG) hat seinen Sitz in Stuttgart, die Kammern sind mit je einem Berufsrichter und zwei Laienrichtern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite besetzt. Die nächste und letzte nationale Instanz ist das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. 2007 gingen dort 2715 Verfahren ein, 2613 Verfahren wurden erledigt; die Senate sind mit drei Berufsrichtern und zwei Laienrichtern besetzt. Danach kann nur noch unter engen Voraussetzungen und bei Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht der Europäische Gerichtshof angerufen werden.

Was macht ein Arbeitsgericht? Verhandelt werden Beschluss- und Urteilsverfahren. Beschlussverfahren befassen sich maßgeblich mit Fällen aus dem sogenannten kollektiven Arbeitsrecht, also dem Betriebsverfassungsgesetz und anderen Mitbestimmungsrechten. Weiter entscheiden Arbeitsgerichte u.a. über Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes. In Beschlussverfahren ermittelt das Gericht den Sachverhalt von sich aus.

Die Urteilsverfahren behandeln Streitigkeiten aus dem "Individualarbeitsrecht", also zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern: Kündigungen, Gehaltsansprüche, Gratifikationen, Urlaub, Zeugnisberichtigung, Schadenersatzansprüche, Herausgabe von Arbeitspapieren, Betriebsrente und Verstöße gegen Wettbewerbsverbote. Den größten Anteil der Urteilsverfahren nehmen Kündigungsschutzklagen ein.

Wird eine Kündigung ausgesprochen, hat der Arbeitnehmer das Recht, innerhalb der gesetzlichen, im Kündigungsschutzgesetz geregelten Dreiwochenfrist Klage beim Arbeitsgericht einzureichen. Wie üblich wird so rasch als möglich eine Güteverhandlung anberaumt, mit dem Versuch, eine für beide Seiten tragbare gütliche verfahrensbeendende Einigung zu erzielen. Scheitert dies, wird ein Kammertermin bestimmt, an welchem dann das Gericht zusätzlich mit zwei ehrenamtlichen Laienrichtern paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt ist. Es empfiehlt sich spätestens hier fachkundige Hilfe hinzuziehen, denn es werden oft bindende Fristen gesetzt oder Beweismittel müssen benannt werden. Anwaltszwang besteht beim Arbeitsgericht in der ersten Instanz nicht. Eine Verfahrensbeendigung durch gütliche Einigung und Abfindungsvergleich ist auch bei einem Kammertermin möglich. Ansonsten ist eine Beweisaufnahme durch Zeugenvernehmung, Vorlage entsprechender Urkunden oder Sachverständigengutachten erforderlich.

Nach der Urteilszustellung läuft die einmonatige Berufungsfrist zum Landesarbeitsgericht. Ab dieser Instanz herrscht Anwaltszwang. Im Berufungsverfahren wird über die Richtigkeit des erstinstanzlichen

Urteils entschieden - immer noch mit der Möglichkeit, sich zu einigen! Gegen das Berufungsurteil kann Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Aus sozialen Gründen sind die Gerichtskosten hier niedriger als in anderen Zivilverfahren. Im Urteilsverfahren wird erstinstanzlich eine Verfahrensgebühr berechnet, sie beträgt das zweifache der Ausgangsgebühr, welche gestaffelt nach dem Streitwert ist und mindestens 25 Euro beträgt. Bei einem Streitwert von 10.000 Euro wären das laut Kostentabelle 196 Euro, bei 500.000 Euro dann 2956 Euro. Hinzu kommen Auslagen und Zeugengebühren. Bei Klagerücknahme vor Stellung der Anträge oder bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs entfällt die Verfahrensgebühr. Bei gütlicher Einigung ist das Verfahren gerichtskostenfrei und aufgrund einer Kleinbetragsregelung oftmals auslagenfrei.

Die Anwaltskosten berechnen sich nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz und betragen bei einem Streitwert von 9000 Euro in 1. Instanz etwa 1400 Euro (inkl. MwSt.), bei Abschluss eines Vergleiches erhöht sich diese Vergütung auf ca. 1900 Euro - wobei in der 1. Instanz die unterlegene Partei der obsiegenden die Anwaltskosten, anders als in den höheren Instanzen, nicht erstatten muss! Bedürftige können Prozesskostenhilfe beantragen.

StZ/StN