

Arbeitsgemeinschaft für Rechtsreferendare



Vorbereitungslehrgang 2021/2
Arbeitsrecht – Prozessrecht

Referent
RiArbG Frank Bechtold

Das arbeitsgerichtliche Verfahren

- Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit, § 8 ArbGG
 - Arbeitsgericht
 - Landesarbeitsgericht
 - Bundesarbeitsgericht
 - Besonderheit: Laienrichter in allen drei Instanzen, paritätisch aus Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Verfahrensarten
 - Urteilsverfahren, §§ 2 Abs.5; 46 – 79 ArbGG
 - Beschlussverfahren, §§ 2a, 80 ff ArbGG

Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit: Rechtsweg

Arbeitsgerichtsbarkeit ist im Verhältnis zur ordentlichen Gerichtsbarkeit ein eigenständiger Rechtsweg

§§ 48 I ArbGG, 17, 17a GVG

Verfahren der Zuständigkeitsprüfung, § 48 I ArbGG, §§ 17 bis 17b GVG

- Prüfung von Amts wegen, § 17a II 1 GVG
- Bei Unzulässigkeit des Rechtswegs oder örtlicher Unzuständigkeit
→ Verweisung durch Vorabentscheidung
- Bei Zulässigkeit des Rechtswegs oder örtlicher Zuständigkeit
→ **fakultative** Vorabentscheidung, § 17a Abs. 1 GVG (bei Rüge **obligatorisch**)
- Rechtsweg: Entscheidung durch Kammer; sofortige Beschwerde -> §§ 567 ff. ZPO
Achtung: Abhilfeverfahren (§ 572 Abs. 1 ZPO – ebenfalls Kammer)
- Örtliche Zuständigkeit: Entscheidung durch Vorsitzende/n allein, § 55 Abs.1 Nr.7 ArbGG; unanfechtbar, § 48 Abs.1 Nr.1 ArbGG
- Bindung des Gerichts, § 17 II 3 GVG

Arbeitnehmerbegriff, § 5 I 1 ArbGG ?

Gem. § 5 Abs.1 ArbGG sind Arbeitnehmer

- *Arbeiter,*
- *Angestellte*
- *und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.*

*Eine genauere Definition enthält die Vorschrift nicht.
Für die Auslegung und Begriffsbestimmung muss
auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff
zurückgegriffen werden (BAG vom 16.02.2000 – 5
AZB 71/99)*

■ *Sozialversicherungsrechtlicher AN-Begriff?*

§ 7 Abs. 1 SGB IV a.F.: - Kriterien nach BSG

- Der Erwerbstätige beschäftigt im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit regelmäßig keinen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig im Monat 450 EUR übersteigt.
- Der Erwerbstätige ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
- Der Auftraggeber oder ein vergleichbarer Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmer verrichten.
- Die Tätigkeit lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen.
- Die Tätigkeit entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die der Erwerbstätige für denselben Auftraggeber zuvor aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt hatte.
- Die Vergütung entspricht dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar beschäftigten Arbeitnehmers, sodass eine Eigenvorsorge (z. B. Kranken- und Rentenversicherung) einen erheblichen finanziellen Nachteil gegenüber einem Arbeitnehmer mit sich bringt.

Kriterien für die Definition eines Arbeitsverhältnisses (§ 84 Abs. 1 S. 2 HGB)

Seit 1.4.2017: 611a BGB

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

Kriterien für die Definition eines Arbeitsverhältnisses

BAG vom 15.02.2012 – 10 AZR 301/10

- **Weisungsgebundenheit in zeitlicher und örtlicher Hinsicht**
- **Enge Einbindung in die Betriebsorganisation**
- **Enge inhaltliche Vorgaben und Weisungen in der Durchführung des Auftrags sowie die Pflicht zur Rechenschaftslegung**
- **Pflicht zur persönlichen Erbringung der Leistung**
- **Zurverfügungstellung der ganzen oder überwiegenden Arbeitskraft nur für einen Auftraggeber**
- *Vereinbarung typischer arbeitsrechtlicher Regelungen wie etwa Urlaub ?*

Grundlage der Prüfung der Rechtswegzuständigkeit

- Grundsatz: nicht nur Schlüssigkeitsprüfung, sondern ggf. Beweiserhebung
- Aber im sog. **Sic-non-Fall** reicht bloße Rechtsansicht aus (ggf. Abweisung als unbegründet, wenn kein AN):
 - Kündigungsschutz- und Statusklagen
 - auch bei außerordentlicher Kündigung; soweit nicht ausschließlich auf Verletzung von § 626 BGB gestützt
 - Forderungsklage, soweit AN-Eigenschaft vorausgesetzt
- **Aut-aut-Fall** (entweder oder – z.B. Lohnklagen)
- **Et-et-Fall** (sowohl als auch – z.B. außerordentl. Kündigung)

Arbeitnehmerähnliche Personen, § 5 I 2 ArbGG

BAG Beschluss vom 15.04.1993 – 2 AZB 32/92

■ **Wirtschaftliche Abhängigkeit**

- wirtschaftliche Existenzgrundlage
- gewisse Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

■ **vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit**

- Grad der Abhängigkeit
- soziale Typik
- Höhe der Einkünfte

■ Handelsvertreter, § 5 III ArbGG

→ sog. Einfirmenvertreter i.S.d. § 92a HGB

→ Vergütung nicht mehr als 1000,-- € monatlich während der letzten sechs Monate (mit MwSt)

■ Gesetzliche Vertreter, § 5 I 3 ArbGG

BAG Beschluss vom 15.03.2011 – 10 AZB 32/10

→ unabhängig davon, ob das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis materiell-rechtlich ein freies Dienstverhältnis oder ein Arbeitsverhältnis ist.

→ Mit dem Abschluss des Geschäftsführer-Dienstvertrags wird das bisherige Arbeitsverhältnis des angestellten Mitarbeiters im Zweifel aufgehoben

Aber: Fiktion gilt nur bis zur Abberufung des GF!

Zuständigkeitstatbestände § 2 I ArbGG

- Nr.3a: alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis
- Nr.3b: Statusklagen
- Nr.3c: Zeugnis, AGG, Auskünfte, Wettbewerbsverbot
- Nr.3d: Schadensersatz, Unterlassung (AG – AN)
- Nr.3e: Erteilung, nicht Korrektur (→ SG / FG)

- *Nr.4a: AG-Darlehen, Gebrauchsüberlassung Pkw, Werkdienstwohnung*

- *Nr.9: Schadensersatz (AN untereinander)*

Zusammenhangsklage, § 2 III ArbGG

- Arbeitsrechtliche Hauptklage anhängig
- Rechtlicher und wirtschaftlicher Zusammenhang
- Keine Parteiidentität erforderlich
- Keine ausschließliche Zuständigkeit
- Nicht mit sic-non-Zuständigkeit

→ Aufrechnung mit rechtswegsfremder

Gegenforderung (BAG vom 28.11.2007 – 5 AZB 44/07)

Örtliche Zuständigkeit, § 46 II ArbGG i.V.m.

- §§ 12, 13 ZPO
- §§ 12, 17 ZPO
- § 21 ZPO
- § 29 ZPO („einheitlicher Erfüllungsort“)
- § 48 Abs.1a ArbGG: Gerichtsstand des **Arbeitsortes**

Ablauf des Verfahrens

- **Güteverhandlung**, § 54 I 1 ArbGG vor der/m Vorsitzenden
- **Einlassungsfrist** 1 Woche, § 47 I ArbGG
- **Ladungsfrist** 3 Tage, § 217 ZPO
- **streitige Verhandlung**, § 54 IV ArbGG
- **Klagerücknahme** bis Antragstellung in Kammerverhandlung **ohne Zustimmung** des Gegners möglich, § 54 II 1 ArbGG

- **Einspruchsfrist** gegen VU : **eine** Woche, § 59 Satz 1 ArbGG
- **Prozessvertretung**, § 11 ArbGG
- eigenständige **Präklusionsvorschriften**: §§ 56 II und 61a V ArbGG
- § 54 Abs.6 ArbGG: **Güterichterverfahren**

Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Urteils

- § 12a ArbGG, insbes: **kein Anspruch auf Erstattung von Rechtsanwaltskosten**
- kein Ausspruch über **vorläufige Vollstreckbarkeit**, vgl. § 62 I 1 ArbGG
- Festsetzung des **Streitwerts**, § 61 I ArbGG
beachte: Streitwertkatalog
(https://www.lag.bayern.de/imperia/md/images/stmas/lag/nuernberg/sw_2018.pdf)
- Entscheidung über **Zulassung der Berufung**, § 64 III a ArbGG,
*„Geeignetes Beispiel:
Soweit die Berufung nicht kraft Gesetzes statthaft ist, wird sie nicht zugelassen?“* oder: *„die Berufung wird nicht gesondert zugelassen?“*
m.E. im Regelfall nein! Ausnahme: unklare Berufungslage
- **Rechtsmittelbelehrung**, § 9 V ArbGG
- Unterschrift der/s Vorsitzenden **allein**, § 60 ArbGG

Besonderheiten bei Lohnklagen

■ Grundsätzlich auf Bruttolohn

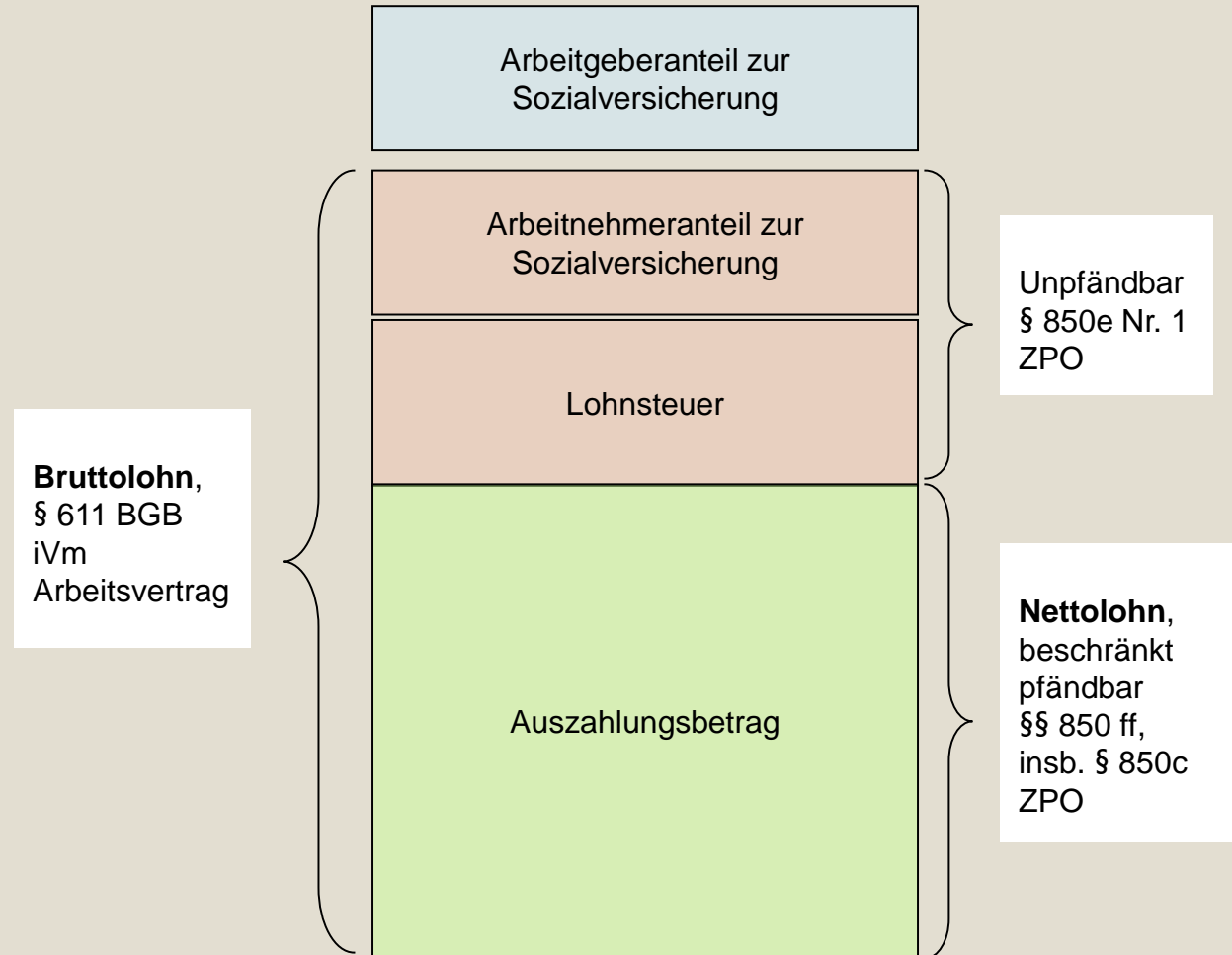
Ausnahme: ausdrückliche Nettolohnvereinbarung oder abgerechneter Lohn

■ Zinsen auf den Bruttobetrag / Zinshöhe

(großer Senat des BAG vom 07.03.2001 – GS 1/00)

Gestaltung der Anträge?

Grobübersicht: Bruttoentgelt - Nettoentgelt



Feststellungsinteresse, Schleppnetz

Bei Klagen gegen Kündigung -> Feststellungsklage, § 4 KSchG

- daher, Feststellungsinteresse erforderlich, § 256 ZPO
 - Bündel gegenseitiger Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, daher keine isolierten Leistungsklagen möglich
 - Gefahr materieller Präklusion, §§ 4, 7 (13 I 2) KSchG

WICHTIG: keine Prüfung der Präklusion in der Zulässigkeit

- Was ist bei Folgekündigungen?
 - Antragstellung beachten
 - Begründung beachten
 - Ggf. bloßes unselbständiges Anhängsel oder Schleppnetz (mit der Folge teilweiser Unzulässigkeit – Lösungen?)