

Jürgen Weder, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Der Arbeitsgerichtsprozess und seine Besonderheiten

erschienen in Frankfurter Rundschau, vom 16./17. April 2011

Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, den Tarifvertragsparteien und Arbeitgebern und Betriebsräten werden vor den Arbeitsgerichten, Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht geführt. Der Schwerpunkt liegt bei Urteilsverfahren zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere in Kündigungsschutzprozessen.

Um zu gewährleisten, dass die Praxis des Arbeitslebens sowohl aus Sicht eines Arbeitgebers als auch Arbeitnehmers in den Verfahren angemessene Berücksichtigung für die Entscheidungen findet, sind die Gerichte mit Berufsrichtern und mit ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber besetzt.

In den Urteilsverfahren findet zuerst eine Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht statt. Der Berufsrichter verschafft sich ein Bild über den Streitgegenstand und unterbreitet den Parteien Vorschläge für eine gütliche Beendigung des Verfahrens. Wird ein Vergleich geschlossen, ist das Verfahren beendet. Bleibt die Güteverhandlung erfolglos, müssen die Parteien ihre jeweiligen Standpunkte im sogenannten Kammertermin in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht weiter begründen. Dann ist das Gericht sowohl mit Berufsrichter und ehrenamtlichen Richtern besetzt.

Grundsätzlich unterliegt der Arbeitsgerichtsprozess dem Beschleunigungsgrundsatz. Gütetermine werden in aller Regel innerhalb weniger Wochen angesetzt und sorgen für deutlich schnellere Entscheidungen. Würde sich das Verfahren wie vor den ordentlichen Zivilgerichten über Monate hinwegziehen, wäre dies ein untragbarer Zustand für alle Beteiligten, wenn es um den Bestand des Arbeitsverhältnisses geht.

Die Kosten vor dem Arbeitsgericht werden im Unterschied zum normalen Zivilprozess nicht nach Obsiegen oder Unterliegen verteilt. § 12 a Arbeitsgerichtsgesetz, nachdem die obsiegende Partei keinen Anspruch auf Erstattung der Anwaltskosten hat, stellt sicher, dass ein wirtschaftliches Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht dadurch entsteht, dass der Arbeitnehmer eine Klageerhebung allein wegen des Risikos der gegnerischen Kosten unterlässt.

Ein Arbeitnehmer muss sich vor dem Arbeitsgericht nicht anwaltlich vertreten lassen. Anwaltszwang besteht erst in Verfahren vor den Landesarbeitsgerichten.

Jürgen Weder ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main, www.k44.de