

Le règlement des conflits individuels du travail en Allemagne

Compétences matérielle, territoriale, juridictions compétentes

Mars 2004



JURISCOPE

Jurisclope 2004

Réglementation allemande citée *(jointe en annexe)*

Code de procédure pour les tribunaux du travail allemand -
Arbeitsgerichtsgesetz ArbGG (extrait)

SOMMAIRE

<u>I. LES JURIDICTIONS COMPETENTES</u>	2
A) <u>COMPOSITION DES TRIBUNAUX ET STATUTS DES MAGISTRATS</u>	2
1) <u>Les tribunaux du travail</u>	2
2) <u>Les tribunaux régionaux du travail</u>	3
3) <u>La Cour fédérale du travail</u>	4
B) <u>VUE D'ENSEMBLE SUR LA PROCEDURE JUDICIAIRE</u>	4
C) <u>VOIES DE RECOURS CONTRE LES DECISIONS DU TRIBUNAL</u>	6
1) <u>L'appel</u>	6
2) <u>Le pourvoi en cassation</u>	8
 <u>I. LA REPARTITION DES COMPETENCES</u>	 9
A) <u>LA COMPETENCE EXCLUSIVE</u>	10
B) <u>LA COMPETENCE FACULTATIVE</u>	12
C) <u>LA COMPETENCE DITE « PROLONGEE »</u>	13
D) <u>LA COMPETENCE TERRITORIALE</u>	13
 <u>ANNEXE</u>	 16

« Le règlement des conflits individuels du travail en Allemagne »

Le règlement des conflits du travail en droit allemand est – aussi bien au point de vue du droit matériel que des procédures judiciaires – séparé en deux. C'est ce qu'a prévu le code de procédure pour les tribunaux du travail allemand (« Arbeitsgerichtsgesetz », ou ArbGG¹). Ce dernier réserve aux litiges collectifs une procédure judiciaire spéciale, tandis que les litiges individuels sont réglés par la procédure normale aboutissant à un jugement.

En fonction de l'importance d'un litige individuel, celui-ci pourra être réglé sans implication du tribunal. Ainsi le « conseil d'entreprise », composé des représentants du personnel, peut intervenir et aider à trouver une solution à l'amiable. La loi ne prévoit pas dans ce cas de procédure extrajudiciaire spéciale, ceci n'est en soi pas surprenant, vu que la procédure judiciaire comprend elle-même une procédure de conciliation [« Güteverfahren »].

¹ « ArbGG » est l'abréviation pour « Arbeitsgerichtsgesetz », le code de procédure pour les tribunaux de travail allemands.

I. LES JURIDICTIONS COMPETENTES

A) COMPOSITION DES TRIBUNAUX ET STATUTS DES MAGISTRATS

Le droit allemand connaît cinq juridictions différentes : la juridiction de droit commun qui englobe tous les litiges en matière civile et pénale, la juridiction administrative, la juridiction sociale, la juridiction fiscale et enfin la juridiction du travail. Celle-ci est donc une juridiction distincte et à part entière.

La juridiction du travail est elle-même organisée sur trois niveaux :

1. Les tribunaux du travail (« Arbeitsgerichte »)
2. Les tribunaux régionaux du travail (« Landesarbeitsgerichte »)
3. La Cour fédérale du travail (« Bundesarbeitsgericht »).

1) Les tribunaux du travail

Les tribunaux du travail, mis en place par les Länder (Etats fédérés), sont exclusivement compétents pour les affaires en première instance.

Les litiges sont jugés par les chambres du tribunal. Il s'agit de formations collégiales qui comprennent trois membres : un magistrat professionnel et deux juges non professionnels, ces derniers représentant respectivement les salariés et les employeurs.

Le juge professionnel préside la chambre. Il doit avoir suivi des études de droit et accompli le parcours « normal » pour devenir magistrat. Il est nommé d'après les dispositions des Länder sans que la durée soit fixée.

En revanche, les deux juges non professionnels sont désignés pour 4 ans. Ils ne sont pas élus, mais nommés par le service public de l'emploi de chaque Land (« oberste Landesbehörde », § 20 ArbGG) sur des listes (« Vorschlagliste ») proposées par les différentes organisations syndicales ouvrières et patronales. Le service public de l'emploi est tenu de respecter la représentativité de ces dernières. Si la durée du mandat des juges non professionnels est limitée, il reste qu'ils peuvent être renouvelés dans leurs fonctions.

Pour être éligibles, les salariés et employeurs doivent être âgés de 25 ans au moins, avoir la nationalité allemande et exercer leur profession dans le ressort du tribunal (« Arbeitsgerichtsbezirk »). Personne ne peut être juge non professionnel dans plus d'un tribunal du travail à la fois. Bien que le magistrat de carrière préside la chambre, chacune des voix a la même valeur. En cas de désaccord, la décision sera prise à la majorité.

2) Les tribunaux régionaux du travail

Les tribunaux régionaux du travail instaurés par les Länder ont une composition identique à celle des tribunaux du travail : ils sont également organisés par chambres composées d'un magistrat professionnel et de deux juges non professionnels. Ils constituent une juridiction de second degré qui connaît des appels dirigés contre les décisions rendues en première instance.

Les conditions d'éligibilité aux tribunaux régionaux du travail pour les juges non professionnels sont plus exigeantes qu'en première instance : l'âge minimum est de 30 ans, et il faut avoir été juge non professionnel dans un tribunal du travail pendant au moins 4 ans.

3) La Cour fédérale du travail

La Cour fédérale du travail est une des cinq hautes Cours de Justice Fédérales. Elle est constituée des chambres (Senate) composées chacune de cinq membres. Les chambres sont composées de trois magistrats professionnels ainsi que deux juges non professionnels venant respectivement du monde des employeurs et des salariés.

Pour être éligibles, les salariés et employeurs doivent – en plus des conditions précitées – être âgés d'au moins 35 ans et avoir des connaissances et expériences dans la vie active et en matière de droit du travail. Ils sont nommés par le ministre du travail.

B) VUE D'ENSEMBLE SUR LA PROCEDURE JUDICIAIRE

La loi allemande portant sur les juridictions de travail connaît dans chacune des trois juridictions deux procédures différentes, deux classifications d'actions en justice : la procédure du jugement (« Urteilsverfahren ») ainsi que la procédure judiciaire spéciale (« Beschlussverfahren »). La procédure sera déterminée selon la nature du litige. Le « Beschlussverfahren » n'ayant pas trait aux litiges individuels du travail, nous n'en ferons pas l'étude.

La procédure du jugement s'applique dans tous les cas de conflits individuels entre employeurs et salariés. Il peut donc s'agir soit de différends nés au cours de l'exécution du contrat de travail, soit de litiges sur l'existence d'un contrat de travail. Elle s'applique également aux différends postérieurs à la cessation du contrat s'ils se rattachent à celui-ci, notamment à ceux qui sont relatifs à la demande de remise de certificat de travail et à ceux par lesquels les salariés contestent le bien-fondé de leur

licenciement. Les litiges portant sur des dommages et intérêts ayant un rapport avec le contrat de travail sont également réglés selon cette procédure.

Comme en droit commun, chaque partie peut se défendre elle-même en première instance ou se faire représenter par un avocat. En général, les parties peuvent se faire représenter par un délégué des organisations syndicales, ouvrières ou patronales. Les juges doivent, le cas échéant, tenir compte de la non-représentation d'une partie et lui expliquer les problèmes juridiques de façon qu'elle soit en mesure de faire valoir efficacement ses intérêts. Toutefois, devant la Cour fédérale du Travail, les parties doivent être nécessairement représentées par un avocat.

Peu importe l'issue de la procédure, chacune des parties aura à supporter ses propres dépens (honoraires d'avocat) en première instance. Ceci diffère sensiblement du droit commun où la règle générale est que le perdant supporte tous les frais et dépens du procès. Théoriquement, le salarié peut assigner (sans l'aide d'un avocat) son employeur devant le tribunal et n'aura, dans le pire des cas (s'il perd le procès), que les frais de justice à payer. Notons à ce propos que les frais de justice sont minimes devant le tribunal du travail de première instance.

En droit commun le plaignant doit payer une provision pour frais de justice. Le perdant ayant toujours à supporter les frais de justice, ceux-ci seront remboursés au plaignant s'il gagne le procès. Les frais de justice sont calculés (tout comme les honoraires d'avocat) en fonction de la valeur du litige. En matière du droit du travail, surtout quand il s'agit de litige sur l'existence d'un contrat ou sur l'illégalité et la nullité d'un licenciement, ces frais pourraient être élevés, ce qui aurait pour conséquence de décourager les plaignants. Pour cette raison et contrairement au droit commun, la partie qui saisit le tribunal n'a pas, en vertu du § 12 ArbGG, à payer la provision. Elle n'aura à prendre en charge ces frais que si elle perd le procès.

La procédure commence par **une phase de conciliation** (Güteverhandlung). Cette phase, **obligatoire**, est destinée à rechercher une solution l'amicable. Elle se déroule devant le président de la chambre du tribunal compétent. Si un compromis n'est pas possible, l'affaire passera à la phase contentieuse.

La phase contentieuse se déroule devant la chambre du tribunal du travail compétente selon des règles qui correspondent en grande partie à celle des procédures de droit commun. Les parties qui font naître le litige conservent, même pendant la procédure, le pouvoir d'y mettre fin. Elles peuvent donc à tout moment d'un commun accord décider de ne plus poursuivre la procédure ou de conclure une transaction, ce, même contre l'avis du juge.

Les parties doivent fournir toutes les preuves nécessaires et déterminent elles-mêmes l'objet du litige. En étant limité à ce que les parties lui ont présenté, le juge n'a pas le droit de procéder de son propre chef à une instruction du litige. Cependant, le juge peut demander aux parties de donner des précisions concernant certaines questions, et il doit indiquer aux parties les questions de fait ou de droit qui auront des conséquences sur sa décision.

La chambre du tribunal de travail prend sa décision après une procédure orale. Le jugement doit être motivé.

C) VOIES DE RECOURS CONTRE LES DECISIONS DU TRIBUNAL

Le droit allemand connaît deux voies de recours différents selon la juridiction qui a rendu la décision attaquée. Les deux recours sont caractérisés par leur effet dévolutif et suspensif : l'appel (« Berufung ») et le pourvoi en cassation (« Revision »).

1) L'appel

L'appel (« Berufung ») est en principe le seul moyen de recours contre un jugement du tribunal du travail.

Dans certains cas très limités en matière de conventions collectives, il est possible de saisir directement la Cour fédérale du travail par un pourvoi en cassation sans passer par une instance intermédiaire. Cette procédure est alors appelée

« saut en cassation » (« Sprungrevision »). La « Sprungrevision » ne permet – comme le pourvoi en cassation – qu'un contrôle du jugement en droit. Il n'est plus possible d'introduire de nouveaux faits ou faire contrôler les faits constatés par le tribunal du travail.

L'appel permet au tribunal régional du travail de contrôler aussi bien le droit que les faits. Le contrôle des faits reste cependant restreint. Avant la réforme du Code de la procédure civile allemande en 2002, les parties pouvaient introduire de nouveaux faits en seconde instance. Afin de soulager les tribunaux, cette possibilité est désormais strictement limitée. En principe, l'énoncé des faits dans le jugement du tribunal du travail (donc en première instance) lie les juges du tribunal régional du travail. Ceux-ci vérifient seulement si le tribunal du travail a instruit les faits conformément à la loi et si la loi a été correctement appliquée par les juges du fond.

L'appel est possible dans les quatre cas suivants :

- a. Le jugement du tribunal du travail permet expressément l'appel ;
- b. La valeur de l'objet du recours est supérieure à 600 Euros ;
- c. Les litiges concernant l'existence et le maintien du contrat de travail, quelle que soit leur montant (notamment les litiges relatifs aux licenciements) ;
- d. Dans certains cas très limités, contre un jugement rendu par défaut.

Dans certains cas, le tribunal du travail est obligé d'autoriser le recours en appel :

- C'est le cas lorsque le contentieux a une portée générale. C'est le cas lorsque la décision n'a pas seulement des effets sur les parties elles-mêmes, mais aussi des conséquences juridiques ou économiques pour d'autres personnes ; par exemple, quand le tribunal du travail doit statuer sur une question juridique complexe qui n'a pas encore été tranchée par la jurisprudence.
- Le litige entre des parties signataires d'une convention collective.
- Le litige concerne l'interprétation d'un accord collectif applicable au-delà du domaine de compétence territoriale du tribunal du travail.

- Quand le tribunal du travail, en interprétant une norme juridique, choisit de ne pas suivre la jurisprudence de juridiction supérieure ou un jugement déjà rendu concernant l'une des deux parties.

L'autorisation de faire appel doit être expressément mentionnée dans le jugement. L'appel doit être formé dans le mois qui suit la notification du jugement du tribunal du travail. Il doit être motivé dans un délai légal de deux mois à partir de cette notification. Alors qu'aucune partie n'est obligée de se faire représenter lors de la procédure devant le tribunal du travail, la représentation est indispensable en second degré (Pour faire appel, les parties sont obligées de se faire représenter soit par un délégué des organisations syndicales ouvrières ou patronales, soit par un avocat).

Avant le prononcé du jugement par la juridiction d'appel. Les parties peuvent toujours trouver un compromis et mettre fin à leur litige.

2) Le pourvoi en cassation

Le pourvoi en cassation est le recours contre formulé les jugements des tribunaux régionaux du travail. La Cour fédérale du travail est exclusivement compétente pour ce pourvoi. A l'occasion de cette procédure, les parties ne peuvent plus introduire de nouveaux faits et les juges de la Cour fédérale du travail sont liés par les constatations faites par le tribunal régional du travail. Le pourvoi en cassation n'a pour objet que le contrôle du droit.

Le pourvoi en cassation n'est autorisé que dans deux cas :

- a. Lorsque la décision du tribunal régional du travail l'a expressément admis ;
- b. Si le recours n'a pas été autorisé par les juges du fond, le pourvoi en cassation ne sera permis qu'après une procédure spéciale par laquelle une partie sollicite l'accès au pourvoi en cassation. Cette procédure appelée « Nichtzulassungsbeschwerde » est un recours présenté devant la Cour fédérale

du travail contre le refus du tribunal régional du travail du droit de se pourvoir en cassation.

La « Sprungrevision » contre les jugements du tribunal du travail, citée préalablement (voir supra), par contre, n'est admissible que si elle est autorisée par le tribunal du travail lui-même et si la partie adverse a donné son accord.

Le tribunal régional du travail est obligé d'autoriser le pourvoi en cassation dans le cas où le contentieux a une portée générale ou quand le jugement diffère d'un jugement de la même instance ou d'une instance supérieure.

Dans les cas où le tribunal régional du travail a autorisé le pourvoi en cassation, la Cour fédérale est liée par cette décision et doit statuer sur le recours.

Le délai légal pour former un pourvoi en cassation est d'un mois à compter de la notification du jugement du tribunal régional du travail. Le pourvoi en cassation ne peut être formé que par un avocat qui représente la partie pendant ce procès. Contrairement au contentieux civil général, l'avocat n'a pas besoin d'être spécialement habilité auprès de la Cour fédérale du travail. En théorie, chaque avocat exerçant en Allemagne peut former un pourvoi en cassation, mais dans la pratique, en raison des difficultés particulières de cette procédure, la majeure partie des affaires est menée par quelques avocats spécialisés.

Le pourvoi en cassation ne peut être fondé que sur la violation d'une norme juridique. Les normes juridiques pouvant être contrôlées par la Cour fédérale du travail sont les lois fédérales et les lois des Länder, ainsi que les normes résultant d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

En général, la procédure devant la Cour fédérale du travail est orale ; mais elle peut aussi être transformée en une procédure écrite.

I. LA REPARTITION DES COMPETENCES

Les §§ 2 – 4 du code de procédure pour les tribunaux du travail (« Arbeitsgerichtsgesetz », ArbGG) énumèrent les compétences d'attribution des tribunaux du travail. Le code de procédure pour les tribunaux du travail allemand distingue trois sortes de compétences : la compétence exclusive, la compétence facultative ainsi que la compétence dite « prolongée » (« erweitert »).

A) LA COMPETENCE EXCLUSIVE

En matière de conflits individuels, les tribunaux du travail sont exclusivement compétents pour tous les litiges entre employeurs et salariés.

Toute personne offrant du travail à au moins un salarié est considérée comme employeur. La notion du salarié (« Arbeitnehmer ») comprend tant les travailleurs que les employés. Les personnes en cours de formation professionnelle y sont également incluses. Cela vaut aussi pour les travailleurs à domicile, bien qu'ils ne soient pas, en droit allemand, des salariés au sens strict du terme. Ils sont cependant assimilés à ces derniers à cause de leur dépendance économique. Certains représentants commerciaux leur sont également assimilés au point de vue procédural, à condition qu'ils représentent une seule entreprise et qu'ils n'aient pas gagné plus de 1.000 Euros par mois pendant les 6 derniers mois, commission et frais inclus. Cette assimilation prévue par la loi n'a cependant effet que pour la procédure ; les règles du droit du travail ne sont pas nécessairement appliquées au représentant (Ce sera au tribunal de rechercher la loi applicable).

La compétence d'attribution comprend tous les litiges entre salariés et employeurs :

- Les litiges qui ont leur source dans le contrat du travail:

Il peut s'agir des actions en justice menées par le salarié contre son employeur. Ceci peut être le cas quand le salarié réclame son salaire ou des dommages et intérêts à l'employeur pour violation des obligations du contrat de travail.

La compétence n'est cependant pas réduite aux actions en justice exercées par les salariés. Elle comprend également les actions en justice diligentées par l'employeur contre ses salariés (Par exemple, lorsque l'employeur réclame la restitution du matériel de travail en possession de son salarié, il pourra saisir le tribunal du travail).

Pour que cette compétence soit établie, il n'est pas indispensable que le contrat de travail soit valablement conclu. L'incapacité de contracter d'une des deux parties qui entraîne l'annulation du contrat de travail ne suffit pas en droit allemand à rendre le tribunal du travail incompetent.

- Les litiges portant sur l'existence du contrat de travail:

C'est la compétence d'attribution la plus importante. Elle englobe tous les litiges concernant la formation d'un contrat de travail ou la qualification d'un contrat comme contrat de travail, mais surtout tous les cas de licenciement. Ceci vaut alors pour tout litige en application de la loi relative à la protection contre les licenciements (« Kündigungsschutzgesetz ») qui réglemente de façon détaillée les motifs légitimes de licenciement et les délais pour agir contre un licenciement, etc.

- Les litiges même sans contrat de travail, si les parties ont entamé des négociations.

Les tribunaux du travail peuvent intervenir par exemple pour fixer les frais exposés ou les dommages liés à ces négociations. Par ailleurs, les tribunaux du travail peuvent être compétents pour juger les affaires concernant les répercussions post-contractuelles. Les cas les plus importants sont les différends concernant les clauses de non-concurrence. L'ancien salarié a manqué à cette obligation ou l'employeur refuse de payer l'indemnité de non-concurrence.

- Litiges fondés sur la responsabilité extracontractuelle ayant rapport avec un contrat de travail.

Le tribunal du travail est compétent pour connaître les litiges ayant pour objet la réclamation des dommages et intérêts par un salarié, sous la seule condition que la responsabilité extracontractuelle de son employeur ait un lien avec son contrat de travail. Il en est de même pour les actions en réparation exercées par l'employeur contre un salarié (par exemple pour détournement de fonds). Notons ici qu'en droit allemand les différents systèmes de mise en œuvre de la responsabilité peuvent être cumulés si les conditions sont réunies.

- Litiges concernant les formalités qui incombent à l'employeur :

Le salarié peut assigner son employeur devant le tribunal du travail pour non respect par l'employeur des formalités le concernant. Ceci vise les formalités en direction des administrations fiscales et de la sécurité sociale, ainsi que le certificat de travail.

Cette compétence d'attribution des tribunaux de travail ne s'arrête pas aux litiges entre l'employeur et le salarié lui-même. Si ce dernier décède, ses héritiers peuvent assigner son ancien employeur devant les tribunaux du travail pour des droits liés au contrat de travail. Les tribunaux du travail sont également compétents pour tous les litiges entre les salariés eux-mêmes ayant un rapport avec leurs contrats du travail. Ceci est par exemple le cas quand un salarié demande des dommages et intérêts à cause d'un accident survenu au lieu de travail, lorsqu'il est imputable à un de ses collègues.

B) LA COMPETENCE FACULTATIVE

Le terme de « compétence facultative » désigne en droit allemand, les cas où un tribunal dont la compétence n'est pas donnée pour ce litige est rendu compétent par un accord entre les parties. Le droit du travail allemand connaît un seul cas où la compétence des tribunaux du travail peut être valablement établie à la place de celle des tribunaux du droit commun par une clause attributive de juridiction (§ 2 alinéa 4

ArbGG) : les personnes morales de droit privé peuvent se mettre d'accord avec leurs représentants légaux, par exemple, les membres du Directoire d'une SA, afin que leurs litiges puissent être portés devant les tribunaux du travail, alors que le contentieux relève normalement des juridictions ordinaires. Cette convention peut être conclue avant ou après naissance du litige. Cette possibilité qui n'est cependant ouverte ni aux personnes morales de droit public ni aux sociétés de personnes, est destinée à permettre aux parties de profiter des connaissances approfondies des tribunaux du travail en matière de rapports contractuels voisins de ceux qui résultent d'un contrat de travail.

C) LA COMPETENCE DITE « PROLONGEE »

Le tribunal du travail peut être compétent dans les cas où la partie ayant saisi le tribunal dans un litige appartenant à la matière du droit du travail formule en outre des demandes qui relèvent de la compétence d'un tribunal civil. Pour des raisons d'opportunité, le tribunal du travail peut connaître les deux litiges sous la condition qu'il existe un rapport juridique ou économique entre eux et que les deux demandes soit formulées en même temps (il suffit que le contentieux du travail soit encore litispendant). Si ce rapport juridique ou économique n'est pas établi, le tribunal du travail doit séparer les deux contentieux. Il statue alors sur le litige portant sur le droit de travail et renvoie l'autre au tribunal compétent.

D) LA COMPETENCE TERRITORIALE

Pour ce qui concerne la compétence territoriale des tribunaux du travail, le code de procédure allemand (ArbGG) renvoie dans son § 46 alinéa 2 aux règles de droit commun : l'action en justice doit donc être intentée en général au tribunal du

lieu de résidence de la partie défenderesse. S'il s'agit d'une assignation d'une personne morale de droit privé ou d'une société de personnes, le tribunal compétent est celui du siège de la société.

A côté de la compétence territoriale de droit commun (compétence normale), il peut y avoir des compétences territoriales spéciales. En droit de travail, et notamment en matière de conflits individuels, six compétences territoriales spéciales existent :

- La compétence territoriale du lieu de séjour du salarié : Pour constituer la compétence d'un tribunal au lieu du séjour du salarié, il faut que le séjour soit d'une durée assez longue.
- La compétence territoriale de la succursale : Une personne physique ou morale peut également être assignée devant le tribunal au lieu de sa succursale à condition que l'action en justice ait un rapport avec les activités de cette succursale. Un salarié employé dans une succursale peut par conséquent attaquer son employeur soit au tribunal du lieu du siège de ce dernier, soit du lieu de la succursale.
- La compétence territoriale du lieu de l'exécution du contrat : Le lieu d'exécution est celui où chacune des parties au contrat doit s'acquitter de ses obligations contractuelles. Peut ainsi être compétent le tribunal du lieu de l'établissement où le salarié travaille même si la résidence ou le siège de l'employeur est ailleurs.
- La compétence territoriale du lieu de la responsabilité extracontractuelle : Il est également possible de saisir le tribunal du lieu où la faute extracontractuelle a été commise.
- La compétence territoriale du patrimoine : Si la partie que l'on veut assigner en justice ne réside pas en Allemagne, il est possible de l'attaquer devant le tribunal du lieu de son patrimoine. Un salarié frontalier habitant en France peut ainsi être assigné en Allemagne par son employeur allemand dès lorsqu'il y possède des biens, par exemple, un compte bancaire voire des créances de salaires à faire valoir contre l'employeur lui-même.

- La compétence territoriale en matière de discrimination sexuelle : Si l'employeur est assigné en justice pour discrimination sexuelle par plusieurs salariés, le tribunal saisi d'une affaire est également compétent pour connaître tous les litiges de même nature nés ultérieurement. Au cas où des actions en justice sont intentées devant un autre tribunal, ce dernier doit renvoyer le litige devant le tribunal saisi en premier lieu.

ANNEXE

Extraits du code de procédure pour les tribunaux du travail allemand - Arbeitsgerichtsgesetz ArbGG

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

ArbGG § 1 Gerichte für Arbeitssachen

Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen - §§ 2 bis 3 - wird ausgeübt durch die Arbeitsgerichte - §§ 14 bis 31 -, die Landesarbeitsgerichte - §§ 33 bis 39 - und das Bundesarbeitsgericht - §§ 40 bis 45 - (Gerichte für Arbeitssachen).

ArbGG § 2 Zuständigkeit im Urteilsverfahren

(1) Die Gerichte für Arbeitssachen sind ausschließlich zuständig für

1. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen;
2. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen tariffähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Maßnahmen zum Zwecke des Arbeitskampfs oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit einschließlich des hiermit im Zusammenhang stehenden Betätigungsrechts der Vereinigungen handelt;
3. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern a) aus dem Arbeitsverhältnis;
b) über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses;
c) aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen;
d) aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen;
- e) über Arbeitspapiere;
4. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder ihren

Hinterbliebenen und

a) Arbeitgebern über Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen;

b) gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien oder Sozialeinrichtungen des privaten Rechts über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen,

soweit nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;

5. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen und dem Träger der Insolvenzversicherung über Ansprüche auf Leistungen der Insolvenzversicherung nach dem Vierten Abschnitt des Ersten Teils des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung; 6. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Einrichtungen nach Nummer 4 Buchstabe b und Nummer 5 sowie zwischen diesen Einrichtungen, soweit nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;

7. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Entwicklungshelfern und Trägern des Entwicklungsdienstes nach dem Entwicklungshelfergesetz;

8. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen den Trägern des freiwilligen sozialen Jahres und Helfern nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres und bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen den Trägern des freiwilligen ökologischen Jahres und Teilnehmern nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres;

9. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer

Arbeit und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen;

10. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen behinderten Menschen im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen und den Trägern der Werkstätten aus den in § 138 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geregelten arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen.

(2) Die Gerichte für Arbeitssachen sind auch zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern,

a) die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Arbeitnehmererfindung oder für einen technischen Verbesserungsvorschlag nach § 20 Abs. 1 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen zum Gegenstand haben;

b) die als Urheberrechtsstreitsachen aus Arbeitsverhältnissen ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer vereinbarten Vergütung zum Gegenstand haben.

(3) Vor die Gerichte für Arbeitssachen können auch nicht unter die Absätze 1 und 2 fallende Rechtsstreitigkeiten gebracht werden, wenn der Anspruch mit einer bei einem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeit der in den Absätzen 1 und 2 bezeichneten Art in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang steht und für seine Geltendmachung nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist.

(4) Auf Grund einer Vereinbarung können auch bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen des Privatrechts und Personen, die kraft Gesetzes allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans der juristischen Person zu deren Vertretung berufen sind, vor die Gerichte für Arbeitssachen gebracht werden.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach diesen Vorschriften findet das Urteilsverfahren statt.

ArbGG § 2a Zuständigkeit im Beschlußverfahren

(1) Die Gerichte für Arbeitssachen sind ferner ausschließlich zuständig für

1. Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, soweit nicht für Maßnahmen nach seinen §§ 119 bis 121 die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;

2. Angelegenheiten aus dem Sprecherausschußgesetz, soweit nicht für Maßnahmen nach seinen §§ 34 bis 36 die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;

3. Angelegenheiten aus dem Mitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz 1952, soweit über die Wahl von Vertretern der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat und über ihre Abberufung mit Ausnahme der Abberufung nach § 103 Abs. 3 des Aktiengesetzes zu entscheiden ist;

3a. Angelegenheiten aus den §§ 94, 95, 139 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch,

3b. Angelegenheiten aus dem Gesetz über Europäische Betriebsräte, soweit nicht für Maßnahmen nach seinen §§ 43 bis 45 die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;

3c. Angelegenheiten aus § 18a des Berufsbildungsgesetzes;

4. die Entscheidung über die Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung.

(2) In Streitigkeiten nach diesen Vorschriften findet das Beschlußverfahren statt.

ArbGG § 3 Zuständigkeit in sonstigen Fällen

Die in den §§ 2 und 2a begründete Zuständigkeit besteht auch in den Fällen, in denen der Rechtsstreit durch einen Rechtsnachfolger oder durch eine Person geführt wird, die kraft Gesetzes an Stelle des sachlich Berechtigten oder Verpflichteten hierzu befugt ist.

ArbGG § 4 Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit

In den Fällen des § 2 Abs. 1 und 2 kann die Arbeitsgerichtsbarkeit nach Maßgabe der §§ 101 bis 110 ausgeschlossen werden.

ArbGG § 5 Begriff des Arbeitnehmers

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 - Bundesgesetzbl. I S. 191 -) sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Als Arbeitnehmer gelten nicht in Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit Personen, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind.

(2) Beamte sind als solche keine Arbeitnehmer.

(3) Handelsvertreter gelten nur dann als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie zu dem Personenkreis gehören, für den nach § 92a des Handelsgesetzbuchs die untere Grenze der vertraglichen Leistungen des Unternehmers festgesetzt werden kann, und wenn sie während der letzten sechs Monate des Vertragsverhältnisses, bei kürzerer Vertragsdauer während dieser, im Durchschnitt monatlich nicht mehr als 1.000 Euro auf Grund des Vertragsverhältnisses an Vergütung einschließlich Provision und Ersatz für im regelmäßigen Geschäftsbetrieb entstandene Aufwendungen bezogen haben. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und das Bundesministerium der Justiz können die in Satz 1 bestimmte Vergütungsgrenze durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, den jeweiligen Lohn- und Preisverhältnissen anpassen.

ArbGG § 6 Besetzung der Gerichte für Arbeitssachen

(1) Die Gerichte für Arbeitssachen sind mit Berufsrichtern und mit ehrenamtlichen

Richtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber besetzt.

(2) (weggefallen)

ArbGG § 6a Allgemeine Vorschriften über das Präsidium und die Geschäftsverteilung

Für die Gerichte für Arbeitssachen gelten die Vorschriften des Zweiten Titels des Gerichtsverfassungsgesetzes nach Maßgabe der folgenden Vorschriften entsprechend:

1. Bei einem Arbeitsgericht mit weniger als drei Richterplanstellen werden die Aufgaben des Präsidiums durch den Vorsitzenden oder, wenn zwei Vorsitzende bestellt sind, im Einvernehmen der Vorsitzenden wahrgenommen. Einigen sich die Vorsitzenden nicht, so entscheidet das Präsidium des Landesarbeitsgerichts oder, soweit ein solches nicht besteht, der Präsident dieses Gerichts.
2. Bei einem Landesarbeitsgericht mit weniger als drei Richterplanstellen werden die Aufgaben des Präsidiums durch den Präsidenten, soweit ein zweiter Vorsitzender vorhanden ist, im Benehmen mit diesem wahrgenommen.
3. Der aufsichtführende Richter bestimmt, welche richterlichen Aufgaben er wahrnimmt.
4. Jeder ehrenamtliche Richter kann mehreren Spruchkörpern angehören.
5. Den Vorsitz in den Kammern der Arbeitsgerichte führen die Berufsrichter.

ArbGG § 7 Geschäftsstelle, Aufbringung der Mittel

(1) Bei jedem Gericht für Arbeitssachen wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die mit der erforderlichen Zahl von Urkundsbeamten besetzt wird. Die Einrichtung der Geschäftsstelle bestimmt bei dem Bundesarbeitsgericht das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Benehmen mit dem Bundesministerium der Justiz. Die Einrichtung der Geschäftsstelle bestimmt bei den Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten die zuständige oberste Landesbehörde.

(2) Die Kosten der Arbeitsgerichte und der Landesarbeitsgerichte trägt das Land, das sie errichtet. Die Kosten des Bundesarbeitsgerichts trägt der Bund.

ArbGG § 8 Gang des Verfahrens

- (1) Im ersten Rechtszug sind die Arbeitsgerichte zuständig.
- (2) Gegen die Urteile der Arbeitsgerichte findet die Berufung an die Landesarbeitsgerichte nach Maßgabe des § 64 Abs. 1 statt.
- (3) Gegen die Urteile der Landesarbeitsgerichte findet die Revision an das Bundesarbeitsgericht nach Maßgabe des § 72 Abs. 1 statt.
- (4) Gegen die Beschlüsse der Arbeitsgerichte und ihrer Vorsitzenden im Beschlußverfahren findet die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht nach Maßgabe des § 87 statt.
- (5) Gegen die Beschlüsse der Landesarbeitsgerichte im Beschlußverfahren findet die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht nach Maßgabe des § 92 statt.

ArbGG § 9 Allgemeine Verfahrensvorschriften

- (1) Das Verfahren ist in allen Rechtszügen zu beschleunigen.
- (2) Die Vorschriften des Gerichtsverfassungsgesetzes 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 gelten in allen Rechtszügen entsprechend.
- (3) Die Vorschriften über die Wahrnehmung der Geschäfte bei den ordentlichen Gerichten durch Rechtspfleger gelten in allen Rechtszügen entsprechend. Als Rechtspfleger können nur Beamte bestellt werden, die die Rechtspflegerprüfung oder die Prüfung für den gehobenen Dienst bei der Arbeitsgerichtsbarkeit bestanden haben.
- (4) Zeugen und Sachverständige werden nach dem Gesetz über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen entschädigt.
- (5) Alle mit einem befristeten Rechtsmittel anfechtbaren Entscheidungen enthalten die Belehrung über das Rechtsmittel. Soweit ein Rechtsmittel nicht gegeben ist, ist eine entsprechende Belehrung zu erteilen. Die Frist für ein Rechtsmittel beginnt nur, wenn die Partei oder der Beteiligte über das Rechtsmittel und das Gericht, bei dem das Rechtsmittel einzulegen ist, die Anschrift des Gerichts und die einzuhaltende Frist und Form schriftlich belehrt worden ist. Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsmittels nur

innerhalb eines Jahres seit Zustellung der Entscheidung zulässig, außer wenn die Einlegung vor Ablauf der Jahresfrist infolge höherer Gewalt unmöglich war oder eine Belehrung dahin erfolgt ist, daß ein Rechtsmittel nicht gegeben sei; § 234 Abs. 1, 2 und § 236 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung gelten für den Fall höherer Gewalt entsprechend.

ArbGG § 10 Parteifähigkeit

Parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände; in den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 1 bis 3c sind auch die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Sprecherausschussgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz 1952, dem § 139 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, dem § 18a des Berufsbildungsgesetzes und den zu diesen Gesetzen ergangenen Rechtsverordnungen sowie dem Gesetz über europäische Betriebsräte beteiligten Personen und Stellen Beteiligte, in den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 4 auch die beteiligten Vereinigungen von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern sowie die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder derjenigen Länder, auf deren Bereich sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt.

ArbGG § 11 Prozeßvertretung

(1) Die Parteien können vor den Arbeitsgerichten den Rechtsstreit selbst führen oder sich vertreten lassen. Eine Vertretung durch Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände ist zulässig, wenn diese Personen kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluß, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Das gleiche gilt für die Prozeßvertretung durch Vertreter von selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung. Satz 2 gilt entsprechend für Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Satz 2 genannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozeßvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der in Satz 2 genannten Organisationen können sich durch

einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen; Satz 4 gilt entsprechend.

(2) Vor den Landesarbeitsgerichten und vor dem Bundesarbeitsgericht müssen die Parteien sich durch Rechtsanwälte als Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen; zur Vertretung berechtigt ist jeder bei einem deutschen Gericht zugelassene Rechtsanwalt. An ihre Stelle können vor den Landesarbeitsgerichten Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluß, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Absatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Mit Ausnahme der Rechtsanwälte sind Personen, die die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, als Bevollmächtigte und Beistände in der mündlichen Verhandlung ausgeschlossen; § 157 Abs. 1 Satz 2 und Abs.

2 der Zivilprozeßordnung ist entsprechend anzuwenden. Dies gilt nicht für die in Absatz 1 Satz 2 bis 5, Absatz 2 Satz 2 und 3 genannten Personen. § 11 Abs. 1 Satz 4 u. 5: Eingef. durch Art. 13 Nr. 1 Buchst. a G v. 31.8.1998 I 2600 mWv 8.9.1998

§ 11 Abs. 2 Satz 3: Eingef. durch Art. 13 Nr. 1 Buchst. b G v. 31.8.1998 I 2600 mWv

8.9.1998

§ 11 Abs. 3: IdF d. Art. 2 Abs. 7 G v. 18.8.1980 I 1503 mWv 27.8.1980

§ 11 Abs. 3 Satz 2: IdF d. Art. 13 Nr. 1 Buchst. c G v. 31.8.1998 I 2600 mWv 8.9.1998

ArbGG § 11a Beiordnung eines Rechtsanwalts, Prozeßkostenhilfe

(1) Einer Partei, die außerstande ist, ohne Beeinträchtigung des für sie und ihre Familie notwendigen Unterhalts die Kosten des Prozesses zu bestreiten, und die nicht durch ein Mitglied oder einen Angestellten einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern vertreten werden kann, hat der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf ihren Antrag einen Rechtsanwalt beizuordnen, wenn die Gegenpartei durch einen Rechtsanwalt vertreten ist. Die Partei ist auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.

(2) Die Beiordnung kann unterbleiben, wenn sie aus besonderen Gründen nicht erforderlich ist, oder wenn die Rechtsverfolgung offensichtlich mutwillig ist.

(3) Die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über die Prozeßkostenhilfe gelten in Verfahren vor den Gerichten in Arbeitssachen entsprechend.

(4) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird ermächtigt, zur Vereinfachung und Vereinheitlichung des Verfahrens durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vordrucke für die Erklärung der Partei über ihre persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (§ 117 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung) einzuführen.

ArbGG § 12 Kosten

(1) Im Urteilsverfahren (§ 2 Abs. 5) werden Gebühren nach dem Verzeichnis der Anlage

1 zu diesem Gesetz erhoben.

(2) Im Verfahren vor dem Arbeitsgericht wird eine einmalige Gebühr bis zu höchstens

500 Euro erhoben. Die einmalige Gebühr bestimmt sich nach der Tabelle der Anlage 2 zu diesem Gesetz. Der Mindestbetrag einer Gebühr ist zehn Euro. Absatz 2 der Vorbemerkung zu Teil 9 des Kostenverzeichnisses der Anlage 1 zum Gerichtskostengesetz ist im Verfahren vor dem Arbeitsgericht nicht anzuwenden.

(3) Im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht und dem Bundesarbeitsgericht vermindern sich die Gebühren der Tabelle, die dem Gerichtskostengesetz als Anlage 2 beigelegt ist, um zwei Zehntel. Im übrigen betragen die Gebühr für das Verfahren und die Gebühr für das Urteil im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht das Eineinhalbfache und im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht das Doppelte der Gebühr.

(4) Kosten werden erst fällig, wenn das Verfahren in dem jeweiligen Rechtszug beendet ist, sechs Monate geruht hat oder sechs Monate von den Parteien nicht betrieben worden ist. Kostenvorschüsse werden nicht erhoben; dies gilt für die Zwangsvollstreckung auch dann, wenn das Amtsgericht Vollstreckungsgericht ist. Die Gerichtsvollzieher dürfen Gebührenvorschüsse nicht erheben. Soweit ein Kostenschuldner nach § 54 Nr. 1 oder 2 des Gerichtskostengesetzes haftet, ist § 49 des Gerichtskostengesetzes nicht anzuwenden. § 49 des Gerichtskostengesetzes ist ferner nicht anzuwenden, solange der Kostenschuldner nach § 54 Nr. 1 oder 2 des Gerichtskostengesetzes bei einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz nicht feststeht und der Rechtsstreit noch anhängig ist; § 49 des Gerichtskostengesetzes ist jedoch anzuwenden, wenn das Verfahren nach Zurückverweisung 6 Monate geruht hat oder 6 Monate von den Parteien nicht betrieben worden ist.

(5) In Verfahren nach § 2a Abs. 1, § 103 Abs. 3, § 108 Abs. 3 und § 109 werden Kosten nicht erhoben.

(5a) Kosten für vom Gericht herangezogene Dolmetscher und Übersetzer werden nicht erhoben, wenn ein Ausländer Partei und die Gegenseitigkeit verbürgt oder ein Staatenloser Partei ist.

(5b) (weggefallen)

(6) Die Justizverwaltungskostenordnung und die Justizbetriebsordnung gelten entsprechend, soweit sie nicht unmittelbar Anwendung finden. Bei Einziehung der Gerichts- und Verwaltungskosten leisten die Vollstreckungsbehörden der Justizverwaltung oder die sonst nach Landesrecht zuständigen Stellen den Gerichten für Arbeitssachen Amtshilfe, soweit sie diese Aufgaben nicht als eigene wahrnehmen. Vollstreckungsbehörde ist für die Ansprüche, die beim Bundesarbeitsgericht entstehen, die Justizbetriebsstelle des Bundesarbeitsgerichts.

(7) Für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahrs zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend; eine Abfindung wird nicht hinzugerechnet. Bei Rechtsstreitigkeiten über wiederkehrende Leistungen ist der Wert des dreijährigen Bezugs und bei Rechtsstreitigkeiten über Eingruppierungen der Wert des dreijährigen Unterschiedsbetrags zur begehrten Vergütung maßgebend, sofern nicht der Gesamtbetrag der geforderten Leistungen geringer ist; bis zur Klageerhebung entstandene Rückstände werden nicht hinzugerechnet. § 24 Satz 1 des Gerichtskostengesetzes findet keine Anwendung.

ArbGG § 12a Kostentragungspflicht

(1) In Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozeßbevollmächtigten oder Beistands. Vor Abschluß der Vereinbarung über die Vertretung ist auf den Ausschluß der Kostenerstattung nach Satz 1 hinzuweisen. Satz 1 gilt nicht für Kosten, die dem Beklagten dadurch entstanden sind, daß der Kläger ein Gericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der allgemeinen Verwaltungsgerichtsbarkeit, der Finanz- oder Sozialgerichtsbarkeit angerufen und dieses den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht verwiesen hat.

(2) Werden im Urteilsverfahren des zweiten Rechtszugs die Kosten nach § 92 Abs. 1 der Zivilprozeßordnung verhältnismäßig geteilt und ist die eine Partei durch einen

Rechtsanwalt, die andere Partei durch einen Verbandsvertreter nach § 11 Abs. 2 Satz

2, 4 und 5 vertreten, so ist diese Partei hinsichtlich der außergerichtlichen Kosten so zu stellen, als wenn sie durch einen Rechtsanwalt vertreten worden wäre. Ansprüche auf Erstattung stehen ihr jedoch nur insoweit zu, als ihr Kosten im Einzelfall tatsächlich erwachsen sind.

ArbGG § 13 Rechtshilfe

(1) Die Arbeitsgerichte leisten den Gerichten für Arbeitssachen Rechtshilfe. Ist die Amtshandlung außerhalb des Sitzes eines Arbeitsgerichts vorzunehmen, so leistet das Amtsgericht Rechtshilfe.

(2) Die Vorschriften des Gerichtsverfassungsgesetzes über Rechtshilfe und des Einführungsgesetzes zum Gerichtsverfassungsgesetz über verfahrensübergreifende Mitteilungen von Amts wegen finden entsprechende Anwendung.

Zweiter Teil Aufbau der Gerichte für Erster Abschnitt

ArbGG § 14 Errichtung und Organisation

(1) In den Ländern werden Arbeitsgerichte errichtet.

(2) Durch Gesetz werden angeordnet

1. die Errichtung und Aufhebung eines Arbeitsgerichts;
2. die Verlegung eines Gerichtssitzes;
3. Änderungen in der Abgrenzung der Gerichtsbezirke;
4. die Zuweisung einzelner Sachgebiete an ein Arbeitsgericht für die Bezirke mehrerer Arbeitsgerichte;
5. die Errichtung von Kammern des Arbeitsgerichts an anderen Orten;
6. der Übergang anhängiger Verfahren auf ein anderes Gericht bei Maßnahmen nach den Nummern 1, 3 und 4, wenn sich die Zuständigkeit nicht nach den bisher geltenden Vorschriften richten soll.

(3) Mehrere Länder können die Errichtung eines gemeinsamen Arbeitsgerichts oder gemeinsamer Kammern eines Arbeitsgerichts oder die Ausdehnung von Gerichtsbezirken über die Landesgrenzen hinaus, auch für einzelne Sachgebiete, vereinbaren.

(4) Die zuständige oberste Landesbehörde kann anordnen, daß außerhalb des Sitzes des Arbeitsgerichts Gerichtstage abgehalten werden. Die Landesregierung kann ferner durch Rechtsverordnung bestimmen, daß Gerichtstage außerhalb des Sitzes des Arbeitsgerichts abgehalten werden. Die Landesregierung kann die Ermächtigung nach Satz 2 durch Rechtsverordnung auf die zuständige oberste Landesbehörde übertragen.

(5) Bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen nach Absatz 2 Nr. 1 bis 5 und Absatz

ArbGG § 15 Verwaltung und Dienstaufsicht

(1) Die Geschäfte der Verwaltung und Dienstaufsicht führt die zuständige oberste Landesbehörde. Vor Erlaß allgemeiner Anordnungen, die die Verwaltung und Dienstaufsicht betreffen, soweit sie nicht rein technischer Art sind, sind die in § 14 Abs. 5 genannten Verbände zu hören.

(2) Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung Geschäfte der Verwaltung und Dienstaufsicht dem Präsidenten des Landesarbeitsgerichts oder dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts oder, wenn mehrere Vorsitzende vorhanden sind, einem von ihnen übertragen. Die Landesregierung kann die Ermächtigung nach Satz 1 durch Rechtsverordnung auf die zuständige oberste Landesbehörde übertragen.

ArbGG § 16 Zusammensetzung

(1) Das Arbeitsgericht besteht aus der erforderlichen Zahl von Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richtern. Die ehrenamtlichen Richter werden je zur Hälfte aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber entnommen.

(2) Jede Kammer des Arbeitsgerichts wird in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je einem ehrenamtlichen Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber tätig.

ArbGG § 17 Bildung von Kammern

(1) Die zuständige oberste Landesbehörde bestimmt die Zahl der Kammern nach Anhörung der in § 14 Abs. 5 genannten Verbände.

(2) Soweit ein Bedürfnis besteht, kann die Landesregierung durch Rechtsverordnung für die Streitigkeiten bestimmter Berufe und Gewerbe und bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern Fachkammern bilden. Die Zuständigkeit einer Fachkammer

kann durch Rechtsverordnung auf die Bezirke anderer Arbeitsgerichte oder Teile von ihnen erstreckt werden, sofern die Erstreckung für eine sachdienliche Förderung oder schnellere Erledigung der Verfahren zweckmäßig ist. Die Rechtsverordnungen auf Grund der Sätze 1 und 2 treffen Regelungen zum Übergang anhängiger Verfahren auf ein anderes Gericht, sofern die Regelungen zur sachdienlichen Erledigung der Verfahren zweckmäßig sind und sich die Zuständigkeit nicht nach den bisher geltenden Vorschriften richten soll. § 14 Abs. 5 ist entsprechend anzuwenden.

(3) Die Landesregierung kann die Ermächtigung nach Absatz 2 durch Rechtsverordnung auf die zuständige oberste Landesbehörde übertragen.

ArbGG § 18 Ernennung der Vorsitzenden

(1) Die Vorsitzenden werden auf Vorschlag der zuständigen obersten Landesbehörde nach Beratung mit einem Ausschuß entsprechend den landesrechtlichen Vorschriften bestellt.

(2) Der Ausschuß ist von der zuständigen obersten Landesbehörde zu errichten. Ihm müssen in gleichem Verhältnis Vertreter der in § 14 Abs. 5 genannten Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie der Arbeitsgerichtsbarkeit angehören.

(3) Einem Vorsitzenden kann zugleich ein weiteres Richteramt bei einem anderen Arbeitsgericht übertragen werden.

(4) - (6) (weggefallen)

(7) Bei den Arbeitsgerichten können Richter auf Probe und Richter kraft Auftrags verwendet werden.

ArbGG § 19 Ständige Vertretung

(1) Ist ein Arbeitsgericht nur mit einem Vorsitzenden besetzt, so beauftragt das Präsidium des Landesarbeitsgerichts einen Richter seines Bezirks mit der ständigen Vertretung des Vorsitzenden.

(2) Wird an einem Arbeitsgericht die vorübergehende Vertretung durch einen Richter eines anderen Gerichts nötig, so beauftragt das Präsidium des Landesarbeitsgerichts einen Richter seines Bezirks längstens für zwei Monate mit der Vertretung. In Eilfällen kann an Stelle des Präsidiums der Präsident des Landesarbeitsgerichts einen zeitweiligen Vertreter bestellen. Die Gründe für die getroffene Anordnung sind schriftlich niederzulegen.

ArbGG § 20 Berufung der ehrenamtlichen Richter

(1) Die ehrenamtlichen Richter werden von der zuständigen obersten Landesbehörde oder von der von der Landesregierung durch Rechtsverordnung beauftragten Stelle auf die Dauer von fünf Jahren berufen. Die Landesregierung kann die Ermächtigung nach Satz 1 durch Rechtsverordnung auf die zuständige oberste Landesbehörde übertragen.

(2) Die ehrenamtlichen Richter sind in angemessenem Verhältnis unter billiger Berücksichtigung der Minderheiten aus den Vorschlagslisten zu entnehmen, die der zuständigen Stelle von den im Land bestehenden Gewerkschaften, selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von den in § 22 Abs. 2 Nr. 3 bezeichneten Körperschaften oder deren Arbeitgebervereinigungen eingereicht werden.

ArbGG § 21 Voraussetzungen für die Berufung als ehrenamtlicher Richter

(1) Als ehrenamtlicher Richter sind Personen zu berufen, die das fünfundzwanzigste Lebensjahr vollendet haben. Es sind nur Personen zu berufen, die im Bezirk des Arbeitsgerichts als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber tätig sind.

(2) Vom Amt des ehrenamtlichen Richters ist ausgeschlossen,

1. wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter nicht besitzt oder wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mehr als sechs Monaten verurteilt worden ist;

2. wer wegen einer Tat angeklagt ist, die den Verlust der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter zur Folge haben kann;

3. wer das Wahlrecht zum Deutschen Bundestag nicht besitzt.

Personen, die in Vermögensverfall geraten sind, sollen nicht als ehrenamtliche Richter berufen werden.

(3) Beamte und Angestellte eines Gerichts für Arbeitssachen dürfen nicht als ehrenamtliche Richter berufen werden.

(4) Das Amt des ehrenamtlichen Richters, der zum ehrenamtlichen Richter in einem höheren Rechtszug berufen wird, endet mit Beginn der Amtszeit im höheren Rechtszug. Niemand darf gleichzeitig ehrenamtlicher Richter der Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeberseite sein oder als ehrenamtlicher Richter bei mehr als einem Gericht für Arbeitssachen berufen werden.

(5) Wird das Fehlen einer Voraussetzung für die Berufung nachträglich bekannt oder fällt eine Voraussetzung nachträglich fort, so ist der ehrenamtliche Richter auf Antrag der zuständigen Stelle (§ 20) oder auf eigenen Antrag von seinem Amt zu entbinden. Über den Antrag entscheidet die vom Präsidium für jedes Geschäftsjahr im voraus bestimmte Kammer des Landesarbeitsgerichts. Vor der Entscheidung ist der ehrenamtliche Richter zu hören. Die Entscheidung ist unanfechtbar. Die nach Satz 2 zuständige Kammer kann anordnen, daß der ehrenamtliche Richter bis zu der Entscheidung über die Entbindung vom Amt nicht heranzuziehen ist.

(6) Verliert der ehrenamtliche Richter seine Eigenschaft als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber wegen Erreichens der Altersgrenze, findet Absatz 5 mit der Maßgabe Anwendung, daß die Entbindung vom Amt nur auf Antrag des ehrenamtlichen Richters zulässig ist.

ArbGG § 22 Ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitgeber

(1) Ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitgeber kann auch sein, wer vorübergehend oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres keine Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Zu ehrenamtlichen Richtern aus Kreisen der Arbeitgeber können auch berufen werden

1. bei Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit Personen, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrag allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind;

2. Geschäftsführer, Betriebsleiter oder Personalleiter, soweit sie zur Einstellung von Arbeitnehmern in den Betrieb berechtigt sind, oder Personen, denen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist;

3. bei dem Bund, den Ländern, den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Beamte und Angestellte nach näherer Anordnung der zuständigen obersten Bundes- oder Landesbehörde;

4. Mitglieder und Angestellte von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Vorstandsmitglieder und Angestellte von Zusammenschlüssen solcher Vereinigungen, wenn diese Personen kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind.

ArbGG § 23 Ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer

(1) Ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer kann auch sein, wer arbeitslos ist.

(2) Den Arbeitnehmern stehen für die Berufung als ehrenamtliche Richter Mitglieder und Angestellte von Gewerkschaften, von selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung sowie Vorstandsmitglieder und Angestellte von Zusammenschlüssen von Gewerkschaften gleich, wenn diese Personen kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind. Gleiches gilt für Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Satz 1 genannten Organisationen stehen, handeln und wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozeßvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.

ArbGG § 24 Ablehnung und Niederlegung des ehrenamtlichen Richteramts

(1) Das Amt des ehrenamtlichen Richters kann ablehnen oder niederlegen,

1. wer das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet hat;
2. wer aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert ist, das Amt ordnungsgemäß auszuüben;
3. wer durch ehrenamtliche Tätigkeit für die Allgemeinheit so in Anspruch genommen ist, daß ihm die Übernahme des Amtes nicht zugemutet werden kann;
4. wer in den zehn der Berufung vorhergehenden Jahren als ehrenamtlicher

Richter bei einem Gericht für Arbeitssachen tätig gewesen ist;

5. wer glaubhaft macht, daß ihm wichtige Gründe, insbesondere die Fürsorge für seine Familie, die Ausübung des Amtes in besonderem Maß erschweren.

(2) Über die Berechtigung zur Ablehnung oder Niederlegung entscheidet die zuständige

Stelle (§ 20). Die Entscheidung ist endgültig.

ArbGG § 25

(weggefallen)

ArbGG § 26 Schutz der ehrenamtlichen Richter

(1) Niemand darf in der Übernahme oder Ausübung des Amtes als ehrenamtlicher Richter beschränkt oder wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes benachteiligt werden.

(2) Wer einen anderen in der Übernahme oder Ausübung seines Amtes als ehrenamtlicher Richter beschränkt oder wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes benachteiligt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

ArbGG § 27 Amtsenthebung der ehrenamtlichen Richter

Ein ehrenamtlicher Richter ist auf Antrag der zuständigen Stelle (§ 20) seines Amtes zu entheben, wenn er seine Amtspflicht grob verletzt. § 21 Abs. 5 Satz 2 bis 5 ist entsprechend anzuwenden.

ArbGG § 28 Ordnungsgeld gegen ehrenamtliche Richter

Die vom Präsidium für jedes Geschäftsjahr im voraus bestimmte Kammer des Landesarbeitsgerichts kann auf Antrag des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts gegen einen ehrenamtlichen Richter, der sich der Erfüllung seiner Pflichten entzieht, insbesondere ohne genügende Entschuldigung nicht oder nicht rechtzeitig zu den Sitzungen erscheint, ein Ordnungsgeld festsetzen. Vor dem Antrag hat der Vorsitzende des Arbeitsgerichts den ehrenamtlichen Richter zu hören. Die Entscheidung ist endgültig.

ArbGG § 29 Ausschuß der ehrenamtlichen Richter

(1) Bei jedem Arbeitsgericht mit mehr als einer Kammer wird ein Ausschuß der ehrenamtlichen Richter gebildet. Er besteht aus mindestens je drei ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in gleicher Zahl, die von den ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in getrennter Wahl gewählt werden. Der Ausschuß tagt unter der Leitung des aufsichtführenden oder, wenn ein solcher nicht vorhanden oder verhindert ist, des dienstältesten Vorsitzenden des Arbeitsgerichts.

(2) Der Ausschuß ist vor der Bildung von Kammern, vor der Geschäftsverteilung, vor der Verteilung der ehrenamtlichen Richter auf die Kammern und vor der Aufstellung der Listen über die Heranziehung der ehrenamtlichen Richter zu den Sitzungen mündlich oder schriftlich zu hören. Er kann den Vorsitzenden des

Arbeitsgerichts und den die Verwaltung und Dienstaufsicht führenden Stellen (§ 15) Wünsche der ehrenamtlichen Richter übermitteln.

ArbGG § 30 Besetzung der Fachkammern

Die ehrenamtlichen Richter einer Fachkammer sollen aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber entnommen werden, für die die Fachkammer gebildet ist. Werden für Streitigkeiten der in § 22 Abs. 2 Nr. 2 bezeichneten Angestellten Fachkammern gebildet, so dürfen ihnen diese Angestellten nicht als ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitgeber angehören. Wird die Zuständigkeit einer Fachkammer gemäß § 17

Abs. 2 erstreckt, so sollen die ehrenamtlichen Richter dieser Kammer aus den Bezirken derjenigen Arbeitsgerichte berufen werden, für deren Bezirke die Fachkammer zuständig ist.

ArbGG § 31 Heranziehung der ehrenamtlichen Richter

(1) Die ehrenamtlichen Richter sollen zu den Sitzungen nach der Reihenfolge einer Liste herangezogen werden, die der Vorsitzende vor Beginn des Geschäftsjahrs oder vor Beginn der Amtszeit neu berufener ehrenamtlicher Richter gemäß § 29 Abs. 2 aufstellt.

(2) Für die Heranziehung von Vertretern bei unvorhergesehener Verhinderung kann eine Hilfsliste von ehrenamtlichen Richtern aufgestellt werden, die am Gerichtssitz oder in der Nähe wohnen oder ihren Dienstsitz haben.

ArbGG § 32

(weggefallen)

Dritter Teil Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen
Erster Abschnitt Urteilsverfahren

Erster Rechtszug Erster Unterabschnitt
ArbGG § 46 Grundsatz

(1) Das Urteilsverfahren findet in den in § 2 Abs. 1 bis 4 bezeichneten bürgerlichen

Rechtsstreitigkeiten Anwendung.

(2) Für das Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs gelten die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über das Verfahren vor den Amtsgerichten entsprechend, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. Die Vorschriften über den frühen ersten Termin zur mündlichen Verhandlung und das schriftliche Vorverfahren (§§ 275 bis 277 der Zivilprozeßordnung), über das vereinfachte Verfahren (§ 495a der Zivilprozeßordnung), über den Urkunden- und Wechselprozeß (§§ 592 bis 605a der Zivilprozeßordnung), über die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung (§ 128 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung) und über die Verlegung von Terminen in der Zeit vom 1. Juli bis 31. August (§ 227 Abs. 3

Satz 1 der Zivilprozeßordnung) finden keine Anwendung. § 127 Abs. 2 der Zivilprozessordnung findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die sofortige Beschwerde bei Bestandsschutzstreitigkeiten unabhängig von dem Streitwert zulässig ist.

ArbGG § 46a Mahnverfahren

(1) Für das Mahnverfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen gelten die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über das Mahnverfahren einschließlich der maschinellen Bearbeitung entsprechend, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

(2) Zuständig für die Durchführung des Mahnverfahrens ist das Arbeitsgericht, das für die im Urteilsverfahren erhobene Klage zuständig sein würde.

(3) Die in den Mahnbescheid nach § 692 Abs. 1 Nr. 3 der Zivilprozeßordnung aufzunehmende Frist beträgt eine Woche.

(4) Wird rechtzeitig Widerspruch erhoben und beantragt eine Partei die Durchführung der mündlichen Verhandlung, so hat die Geschäftsstelle dem Antragsteller unverzüglich aufzugeben, seinen Anspruch binnen zwei Wochen schriftlich zu begründen. Bei Eingang der Anspruchsbegründung bestimmt der Vorsitzende den Termin zur mündlichen Verhandlung. Geht die Anspruchsbegründung nicht rechtzeitig ein, so wird bis zu ihrem Eingang der Termin nur auf Antrag des Antragsgegners bestimmt.

(5) Die Streitsache gilt als mit Zustellung des Mahnbescheids rechtshängig geworden, wenn alsbald nach Erhebung des Widerspruchs Termin zur mündlichen Verhandlung bestimmt wird.

(6) Im Falle des Einspruchs wird Termin bestimmt, ohne daß es eines Antrags einer Partei bedarf.

(7) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates den Verfahrensablauf zu regeln, soweit dies für eine einheitliche maschinelle Bearbeitung der Mahnverfahren erforderlich ist (Verfahrensablaufplan).

(8) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vereinfachung des Mahnverfahrens und zum Schutze der in Anspruch genommenen Partei Vordrucke einzuführen. Dabei können für Mahnverfahren bei Gerichten, die die Verfahren maschinell bearbeiten, und für Mahnverfahren bei Gerichten, die die Verfahren nicht maschinell bearbeiten, unterschiedliche Vordrucke eingeführt werden.

ArbGG § 46b Einreichung elektronischer Dokumente

(1) Soweit für vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen, für Anträge und Erklärungen der Parteien sowie für Auskünfte, Aussagen, Gutachten und Erklärungen Dritter die Schriftform vorgesehen ist, genügt dieser Form die Aufzeichnung als elektronisches Dokument, wenn dieses für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Die verantwortende Person soll das Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz versehen.

(2) Die Bundesregierung und die Landesregierungen bestimmen für ihren Bereich durch Rechtsverordnung den Zeitpunkt, von dem an elektronische Dokumente bei den Gerichten eingereicht werden können, sowie die für die Bearbeitung der Dokumente geeignete Form. Die Landesregierungen können die Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf die jeweils zuständige oberste Landesbehörde übertragen. Die Zulassung der elektronischen Form kann auf einzelne Gerichte oder Verfahren beschränkt werden.

(3) Ein elektronisches Dokument ist eingereicht, sobald die für den Empfang bestimmte Einrichtung des Gerichts es aufgezeichnet hat.

ArbGG § 47 Sondervorschriften über Ladung und Einlassung *)

(1) Die Klageschrift muß mindestens eine Woche vor dem Termin zugestellt sein.

(2) Eine Aufforderung an den Beklagten, sich auf die Klage schriftlich zu äußern, erfolgt in der Regel nicht.

ArbGG § 48 Rechtsweg und Zuständigkeit

(1) Für die Zulässigkeit des Rechtsweges und der Verfahrensart sowie für die sachliche und örtliche Zuständigkeit gelten die §§ 17 bis 17b des Gerichtsverfassungsgesetzes mit folgender Maßgabe entsprechend:

1. Beschlüsse entsprechend § 17a Abs. 2 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes über die örtliche Zuständigkeit sind unanfechtbar.
2. Der Beschluß nach § 17a Abs. 4 des Gerichtsverfassungsgesetzes ergeht, sofern er nicht lediglich die örtliche Zuständigkeit zum Gegenstand hat, auch außerhalb der mündlichen Verhandlung stets durch die Kammer.

(2) Die Tarifvertragsparteien können im Tarifvertrag die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts festlegen für

1. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus einem Arbeitsverhältnis und aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt,
2. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Verhältnis einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien zu den Arbeitnehmern oder Arbeitgebern.

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Satz 1 Nr. 1 gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen über das örtlich zuständige Arbeitsgericht zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung des gesamten Tarifvertrags zwischen ihnen vereinbart ist. Die in § 38 Abs. 2 und 3 der Zivilprozeßordnung vorgesehenen Beschränkungen finden keine Anwendung.

ArbGG § 48a

-

ArbGG § 49 Ablehnung von Gerichtspersonen

- (1) Über die Ablehnung von Gerichtspersonen entscheidet die Kammer des Arbeitsgerichts.
- (2) Wird sie durch das Ausscheiden des abgelehnten Mitglieds beschlußunfähig, so entscheidet das Landesarbeitsgericht.
- (3) Gegen den Beschluß findet kein Rechtsmittel statt.

ArbGG § 50 Zustellung

(1) Die Urteile werden von Amts wegen binnen drei Wochen seit Übergabe an die Geschäftsstelle zugestellt. § 317 Abs. 1 Satz 3 der Zivilprozeßordnung ist nicht anzuwenden.

(2) Die §§ 174, 178 Abs. 1 Nr. 2 der Zivilprozessordnung sind auf die nach § 11 zur

Prozessvertretung zugelassenen Personen entsprechend anzuwenden.

(3) (weggefallen)

ArbGG § 51 Persönliches Erscheinen der Parteien

(1) Der Vorsitzende kann das persönliche Erscheinen der Parteien in jeder Lage des

Rechtsstreits anordnen. Im übrigen finden die Vorschriften des § 141 Abs. 2 und 3 der

Zivilprozeßordnung entsprechende Anwendung.

(2) Der Vorsitzende kann die Zulassung eines Prozeßbevollmächtigten ablehnen, wenn die Partei trotz Anordnung ihres persönlichen Erscheinens unbegründet ausgeblieben ist und hierdurch der Zweck der Anordnung vereitelt wird. § 141 Abs. 3 Satz 2 und 3 der Zivilprozeßordnung findet entsprechende Anwendung.

ArbGG § 52 Öffentlichkeit

Die Verhandlungen vor dem erkennenden Gericht einschließlich der Beweisaufnahme und der Verkündung der Entscheidung ist öffentlich. Das Arbeitsgericht kann die Öffentlichkeit für die Verhandlung oder für einen Teil der Verhandlung ausschließen, wenn durch die Öffentlichkeit eine Gefährdung der öffentlichen Ordnung, insbesondere der Staatssicherheit, oder eine Gefährdung der Sittlichkeit zu besorgen ist oder wenn eine Partei den Ausschluß der Öffentlichkeit beantragt, weil Betriebs-, Geschäfts- oder Erfindungsgeheimnisse zum Gegenstand der Verhandlung oder der Beweisaufnahme gemacht werden; außerdem ist § 171b des Gerichtsverfassungsgesetzes entsprechend anzuwenden. Im Güteverfahren kann es die Öffentlichkeit auch aus Zweckmäßigkeitsgründen ausschließen. § 169 Satz 2 sowie die §§ 173 bis 175 des Gerichtsverfassungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden.

ArbGG § 53 Befugnisse des Vorsitzenden und der ehrenamtlichen Richter

(1) Die nicht auf Grund einer mündlichen Verhandlung ergehenden Beschlüsse und Verfügungen erläßt, soweit nichts anderes bestimmt ist, der Vorsitzende allein. Entsprechendes gilt für Amtshandlungen auf Grund eines Rechtshilfeersuchens.

(2) Im übrigen gelten für die Befugnisse des Vorsitzenden und der ehrenamtlichen Richter die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über das landgerichtliche Verfahren entsprechend.

ArbGG § 54 Güteverfahren

(1) Die mündliche Verhandlung beginnt mit einer Verhandlung vor dem Vorsitzenden zum Zwecke der gütlichen Einigung der Parteien (Güteverhandlung). Der Vorsitzende hat zu diesem Zweck das gesamte Streitverhältnis mit den Parteien unter freier Würdigung aller Umstände zu erörtern. Zur Aufklärung des Sachverhalts kann er alle Handlungen vornehmen, die sofort erfolgen können. Eidliche Vernehmungen sind jedoch ausgeschlossen. Der Vorsitzende kann die Güteverhandlung mit Zustimmung der Parteien in einem weiteren Termin, der alsbald stattzufinden hat, fortsetzen.

(2) Die Klage kann bis zum Stellen der Anträge ohne Einwilligung des Beklagten zurückgenommen werden. In der Güteverhandlung erklärte gerichtliche Geständnisse nach

§ 288 der Zivilprozeßordnung haben nur dann bindende Wirkung, wenn sie zu Protokoll erklärt worden sind. § 39 Satz 1 und § 282 Abs. 3 Satz 1 der Zivilprozeßordnung sind nicht anzuwenden.

(3) Das Ergebnis der Güteverhandlung, insbesondere der Abschluß eines Vergleichs, ist in die Niederschrift aufzunehmen.

(4) Erscheint eine Partei in der Güteverhandlung nicht oder ist die Güteverhandlung erfolglos, schließt sich die weitere Verhandlung unmittelbar an oder es ist, falls der weiteren Verhandlung Hinderungsgründe entgegenstehen, Termin zur streitigen Verhandlung zu bestimmen; diese hat alsbald stattzufinden.

(5) Erscheinen oder verhandeln beide Parteien in der Güteverhandlung nicht, ist das Ruhen des Verfahrens anzuordnen. Auf Antrag einer Partei ist Termin zur streitigen Verhandlung zu bestimmen. Dieser Antrag kann nur innerhalb von sechs Monaten nach der Güteverhandlung gestellt werden. Nach Ablauf der Frist ist § 269 Abs. 3 bis 5 der Zivilprozeßordnung entsprechend anzuwenden.

ArbGG § 55 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

(1) Der Vorsitzende entscheidet allein

1. bei Zurücknahme der Klage;
2. bei Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch;
3. bei Anerkenntnis des geltend gemachten Anspruchs;
4. bei Säumnis einer Partei;
5. bei Säumnis beider Parteien;
6. über die einstweilige Einstellung der Zwangsvollstreckung;
7. über die örtliche Zuständigkeit;
8. über die Aussetzung des Verfahrens;
9. im Fall des § 321a Abs. 4 der Zivilprozessordnung, sofern die Rüge als unzulässig verworfen wird oder sich gegen ein Urteil richtet, das vom Vorsitzenden allein erlassen worden ist.

(2) Der Vorsitzende kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 3 und 5 bis 8 eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung treffen. Dies gilt mit Zustimmung der Parteien auch in dem Fall des Absatzes 1 Nr. 2.

(3) Der Vorsitzende entscheidet ferner allein, wenn in der Verhandlung, die sich unmittelbar an die Güteverhandlung anschließt, eine das Verfahren beendende Entscheidung ergehen kann und die Parteien übereinstimmend eine Entscheidung durch den Vorsitzenden beantragen; der Antrag ist in die Niederschrift aufzunehmen.

(4) Der Vorsitzende kann vor der streitigen Verhandlung einen Beweisbeschluß erlassen, soweit er anordnet

1. eine Beweisaufnahme durch den ersuchten Richter;
2. eine schriftliche Beantwortung der Beweisfrage nach § 377 Abs. 3 der Zivilprozeßordnung;
3. die Einholung amtlicher Auskünfte;
4. eine Parteivernehmung;
5. die Einholung eines schriftlichen Sachverständigengutachtens.

Anordnungen nach Nummer 1 bis 3 und 5 können vor der streitigen Verhandlung ausgeführt werden.

ArbGG § 56 Vorbereitung der streitigen Verhandlung

(1) Der Vorsitzende hat die streitige Verhandlung so vorzubereiten, daß sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann. Zu diesem Zweck soll er, soweit es sachdienlich erscheint, insbesondere

1. den Parteien die Ergänzung oder Erläuterung ihrer vorbereitenden Schriftsätze sowie die Vorlegung von Urkunden und von anderen zur Niederlegung bei Gericht

geeigneten Gegenständen aufgeben, insbesondere eine Frist zur Erklärung über bestimmte klärungsbedürftige Punkte setzen;

2. Behörden oder Träger eines öffentlichen Amtes um Mitteilung von Urkunden oder um Erteilung amtlicher Auskünfte ersuchen;

3. das persönliche Erscheinen der Parteien anordnen;

4. Zeugen, auf die sich eine Partei bezogen hat, und Sachverständige zur mündlichen Verhandlung laden sowie eine Anordnung nach § 378 der Zivilprozeßordnung treffen.

Von diesen Maßnahmen sind die Parteien zu benachrichtigen.

(2) Angriffs- und Verteidigungsmittel, die erst nach Ablauf einer nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gesetzten Frist vorgebracht werden, sind nur zuzulassen, wenn nach der freien Überzeugung des Gerichts ihre Zulassung die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögern würde oder wenn die Partei die Verspätung genügend entschuldigt. Die Parteien sind über die Folgen der Versäumung der nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gesetzten Frist zu belehren.

ArbGG § 57 Verhandlung vor der Kammer

(1) Die Verhandlung ist möglichst in einem Termin zu Ende zu führen. Ist das nicht durchführbar, insbesondere weil eine Beweisaufnahme nicht sofort stattfinden kann, so ist der Termin zur weiteren Verhandlung, die sich alsbald anschließen soll, sofort zu verkünden.

(2) Die gütliche Erledigung des Rechtsstreits soll während des ganzen Verfahrens angestrebt werden.

ArbGG § 58 Beweisaufnahme

(1) Soweit die Beweisaufnahme an der Gerichtsstelle möglich ist, erfolgt sie vor der Kammer. In den übrigen Fällen kann die Beweisaufnahme, unbeschadet des § 13, dem Vorsitzenden übertragen werden.

(2) Zeugen und Sachverständige werden nur beeidigt, wenn die Kammer dies im Hinblick auf die Bedeutung des Zeugnisses für die Entscheidung des Rechtsstreits für notwendig erachtet. Im Falle des § 377 Abs. 3 der Zivilprozeßordnung ist die eidesstattliche Versicherung nur erforderlich, wenn die Kammer sie aus dem gleichen Grund für notwendig hält.

ArbGG § 59 Versäumnisverfahren

Gegen ein Versäumnisurteil kann eine Partei, gegen die das Urteil ergangen ist, binnen einer Notfrist von einer Woche nach seiner Zustellung Einspruch einlegen. Der Einspruch wird beim Arbeitsgericht schriftlich oder durch Abgabe einer Erklärung zur Niederschrift der Geschäftsstelle eingelegt. Hierauf ist die Partei zugleich mit der Zustellung des Urteils schriftlich hinzuweisen. § 345 der Zivilprozeßordnung bleibt unberührt.

ArbGG § 60 Verkündung des Urteils

(1) Zur Verkündung des Urteils kann ein besonderer Termin nur bestimmt werden, wenn die sofortige Verkündung in dem Termin, auf Grund dessen es erlassen wird, aus besonderen Gründen nicht möglich ist, insbesondere weil die Beratung nicht mehr am Tag der Verhandlung stattfinden kann. Der Verkündungstermin wird nur dann über drei Wochen hinaus angesetzt, wenn wichtige Gründe, insbesondere der Umfang oder die Schwierigkeit der Sache, dies erfordern. Dies gilt auch dann, wenn ein Urteil nach Lage der Akten erlassen wird.

(2) Bei Verkündung des Urteils ist der wesentliche Inhalt der Entscheidungsgründe mitzuteilen. Dies gilt nicht, wenn beide Parteien abwesend sind; in diesem Fall genügt die Bezugnahme auf die unterschriebene Urteilsformel.

(3) Die Wirksamkeit der Verkündung ist von der Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter nicht abhängig. Wird ein von der Kammer gefälltes Urteil ohne Zuziehung der ehrenamtlichen Richter verkündet, so ist die Urteilsformel vorher von dem Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richtern zu unterschreiben.

(4) Das Urteil nebst Tatbestand und Entscheidungsgründen ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Wird das Urteil nicht in dem Termin verkündet, in dem die mündliche Verhandlung geschlossen wird, so muß es bei der Verkündung in vollständiger Form abgefaßt sein. Ein Urteil, das in dem Termin, in dem die mündliche Verhandlung geschlossen wird, verkündet wird, ist vor Ablauf von drei Wochen, vom Tag der Verkündung an gerechnet, vollständig abgefaßt der Geschäftsstelle zu übergeben; kann dies ausnahmsweise nicht geschehen, so ist innerhalb dieser Frist das von dem Vorsitzenden unterschriebene Urteil ohne Tatbestand und Entscheidungsgründe der Geschäftsstelle zu übergeben. In diesem Fall sind Tatbestand und Entscheidungsgründe alsbald nachträglich anzufertigen, von dem Vorsitzenden besonders zu unterschreiben und der Geschäftsstelle zu übergeben.

ArbGG § 61 Inhalt des Urteils

- (1) Den Wert des Streitgegenstands setzt das Arbeitsgericht im Urteil fest.
- (2) Spricht das Urteil die Verpflichtung zur Vornahme einer Handlung aus, so ist der Beklagte auf Antrag des Klägers zugleich für den Fall, daß die Handlung nicht binnen einer bestimmten Frist vorgenommen ist, zur Zahlung einer vom Arbeitsgericht nach freiem Ermessen festzusetzenden Entschädigung zu verurteilen. Die Zwangsvollstreckung nach §§ 887 und 888 der Zivilprozeßordnung ist in diesem Fall ausgeschlossen.
- (3) Ein über den Grund des Anspruchs vorab entscheidendes Zwischenurteil ist wegen der Rechtsmittel nicht als Endurteil anzusehen.

ArbGG § 61a Besondere Prozeßförderung in Kündigungsverfahren

- (1) Verfahren in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sind nach Maßgabe der folgenden Vorschriften vorrangig zu erledigen.
- (2) Die Güteverhandlung soll innerhalb von zwei Wochen nach Klageerhebung stattfinden.
- (3) Ist die Güteverhandlung erfolglos oder wird das Verfahren nicht in einer sich unmittelbar anschließenden weiteren Verhandlung abgeschlossen, fordert der Vorsitzende den Beklagten auf, binnen einer angemessenen Frist, die mindestens zwei Wochen betragen muß, im einzelnen unter Beweisantritt schriftlich die Klage zu erwidern, wenn der Beklagte noch nicht oder nicht ausreichend auf die Klage erwidert hat.
- (4) Der Vorsitzende kann dem Kläger eine angemessene Frist, die mindestens zwei Wochen betragen muß, zur schriftlichen Stellungnahme auf die Klageerwidern setzen.
- (5) Angriffs- und Verteidigungsmittel, die erst nach Ablauf der nach Absatz 3 oder 4 gesetzten Fristen vorgebracht werden, sind nur zuzulassen, wenn nach der freien Überzeugung des Gerichts ihre Zulassung die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögert oder wenn die Partei die Verspätung genügend entschuldigt.
- (6) Die Parteien sind über die Folgen der Versäumung der nach Absatz 3 oder 4 gesetzten Fristen zu belehren.

ArbGG § 61b Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches muß innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.

(3) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.

ArbGG § 62 Zwangsvollstreckung

(1) Urteile der Arbeitsgerichte, gegen die Einspruch oder Berufung zulässig ist, sind vorläufig vollstreckbar. Macht der Beklagte glaubhaft, daß die Vollstreckung ihm einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde, so hat das Arbeitsgericht auf seinen Antrag die vorläufige Vollstreckbarkeit im Urteil auszuschließen. In den Fällen des § 707 Abs. 1 und des § 719 Abs. 1 der Zivilprozeßordnung kann die Zwangsvollstreckung nur unter derselben Voraussetzung eingestellt werden.

(2) Im übrigen finden auf die Zwangsvollstreckung einschließlich des Arrests und der einstweiligen Verfügung die Vorschriften des Achten Buchs der Zivilprozeßordnung Anwendung. Die Entscheidung über den Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung kann in dringenden Fällen, auch dann, wenn der Antrag zurückzuweisen ist, ohne mündliche Verhandlung ergehen.

ArbGG § 63 Übersendung von Urteilen in Tarifvertragssachen

Rechtskräftige Urteile, die in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrags ergangen sind, sind alsbald der zuständigen obersten Landesbehörde und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in vollständiger Form abschriftlich zu übersenden. Ist die zuständige oberste Landesbehörde die Landesjustizverwaltung, so sind die Urteilsabschriften auch der obersten Arbeitsbehörde des Landes zu übersenden.