Berlin, im September 2007

Stellungnahme Nr. 44/07

abrufbar unter www.anwaltverein.de

Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins

durch den Ausschuss Arbeitsrecht

zum

Referentenentwurf vom 16.05.2007 betreffend die Änderung des ArbGG

Mitglieder des Ausschusses:
Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen, Düsseldorf (Vorsitz)
Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Stuttgart
Rechtsanwalt und Notar Paul-Werner Beckmann, Herford
Rechtsanwältin Dr. Susanne Clemenz, Gütersloh
Rechtsanwalt Ulrich Fischer, Frankfurt
Rechtsanwalt Prof. Dr. Björn Gaul, Köln
Rechtsanwalt Roland Gross, Leipzig (Berichterstatter)
Rechtsanwältin Angela Leschnig, Würzburg
Rechtsanwalt Dr. Stefan Lunk, Hamburg
Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier, Berlin (Berichterstatter)
Rechtsanwalt Prof. Dr. Klaus Neef, Hannover
Rechtsanwältin Dr. Ulrike Schweibert, Frankfurt
Rechtsanwältin Irma-Maria Vormbaum-Heinemann, Köln

zuständige DAV-Geschäftsführerin:
Rechtsanwältin Dr. Katharina Freytag, Berlin

Verteiler:

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

An die Mitglieder des Ausschusses für Wirtschaft und Technologie des Deutschen Bundestages

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

An die Mitglieder des Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages

Bundesrat

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Deutscher Gewerkschaftsbund

Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.

Deutscher Steuerberaterverband

Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit

Bundesarbeitsgericht

An die Mitglieder des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages

An die Mitglieder des Vorstandes des Deutschen Anwaltvereins e.V.

An die Vorsitzenden der Landesverbände des Deutschen Anwaltvereins e.V.

An die Vorsitzenden der Fach- und Gesetzgebungsausschüsse des Deutschen Anwaltvereins e.V.

Bundesministerium der Justiz

Bundesrechtsanwaltskammer

An die Rechtsanwaltskammern in der Bundesrepublik Deutschland

An die Justizministerien und Justizverwaltungen der Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland

An die Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins

An die Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins

An die Ministerien für Arbeit der Länder

An die Landesarbeitsgerichte in der Bundesrepublik Deutschland

Forum Junge Anwaltschaft

Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn (Prof. Dr. Gregor Thüsing)

Neue Zeitschrift für Arbeitrecht (NZA)

Zeitschrift Recht der Arbeit

Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)

Handelsblatt

Süddeutsche Zeitung

Financial Times

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der deutschen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der DAV mit derzeit 64.000 Mitgliedern vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales liegt ein vom 16.05.2007 datierender Referentenentwurf zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes, des Arbeitsgerichtsgesetzes und andere Gesetze (SGGArbGGÄndG) vor. Der Gesetzentwurf soll im Herbst im Bundeskabinett behandelt und in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht werden; die Änderungen sollen zum 01.01.2008 in Kraft treten.

Soweit Änderungen des Sozialgerichtsgesetzes betroffen sind, hat der DAV durch den Sozialrechtsausschuss bereits Stellung genommen. Bezüglich der Änderungen im ArbGG wird nachstehende Stellungnahme abgegeben. Dabei werden einbezogen die insbesondere aus der Arbeitsgerichtsbarkeit kommenden Ergänzungsvorschläge (Stellungnahme der 69. Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte vom 16.05.2007; Francken, Weitere Optimierung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, NJW 2007, 1792 ff.; Francken/Natter/Rieker, Der Referentenentwurf vom 16.05.2007 und weitere Optimierungsvorschläge zum arbeitsgerichtlichen Verfahren, NZA 2007, 833 ff.).

1.

Soweit arbeitsgerichtliche Vorschriften betroffen sind, ist der Referentenentwurf auf wenige Änderungen beschränkt:

a) § 48 ArbGG soll durch einen Absatz 1.a) wie folgt ergänzt werden:

„Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist auch derjenige Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat.“

b) Durch drei Ergänzungen in § 55 ArbGG soll das Alleinentscheidungsrecht des Vorsitzenden erweitert werden (bei Verwerfung eines unzulässigen Einspruchs gegen ein Versäumnisurteil oder einen Vollstreckungsbescheid, sofern nur noch über Kosten zu entscheiden ist, sowie bei Entscheidungen über die Berichtigung des Tatbestandes, soweit nicht eine Partei eine mündliche Verhandlung hierzu beantragt.

c) In § 62 ArbGG ist insoweit eine Erweiterung beabsichtigt, wonach die Einstellung der Zwangsvollstreckung ohne Sicherheitsleistung erfolgt, die Entscheidung durch Beschluss ergeht und keinem Rechtsmittel unterliegt.

Die Beschwerdemöglichkeit gegen die Entscheidung über die nachträgliche Klagezulassung gem. § 5 Abs. 4 S. 2 KSchG wird erweitert:

„Gegen diesen sind nach Maßgabe des § 78 ArbGG die sofortige Beschwerde und die Rechtsbeschwerde zulässig“.

Nach Satz 2 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Das Arbeitsgericht kann über den Antrag und die Klage gemeinsam durch Urteil entscheiden, wenn es die Parteien zuvor darauf hingewiesen hat. Die Entscheidung nach Satz 3 soll ergehen, wenn das Arbeitsgericht den Antrag für offensichtlich begründet oder unbegründet hält.“

Nach Absatz 4 wird folgender Absatz angefügt:

„(5) Hat das Arbeitsgericht über einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung nicht entschieden oder wird ein solcher Antrag erstmals beim Landesarbeitsgericht gestellt, entscheidet hierüber die Kammer des Landesarbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht kann das Verfahren zunächst auf die Behandlung und Entscheidung über den Antrag beschränken; in diesem Falle ist die Rechtsbeschwerde nach Maßgabe des § 78 ArbGG zulässig.

Absatz 4 S. 3 und 4 findet entsprechend Anwendung.“

2.

Zielsetzung des Gesetzentwurfs ist es, Bedürfnisse der arbeitsgerichtlichen Praxis aufzugreifen und das Verfahren einfacher, schneller sowie bürgerfreundlicher zu gestalten, um einen zeitnahen und effektiven Rechtsschutz zu gewähren. Ersichtlich wird mit dem Gesetzentwurf nicht die Lösung eines großen, politischen Streitpunktes angestrebt, sondern die Begradigung von alltäglich in arbeitsgerichtlichen Verfahren auftretender Hemmnisse.

3.

Die Gesetzesinitiative ist grundsätzlich zu begrüßen. Nach Auffassung des DAV, der sich insoweit weitgehend auch aus den der Arbeitsgerichtsbarkeit kommenden Anregungen anschließt, sollte die Gesetzesinitiative auf weitere pragmatisch sinnvolle Regelungen ausgeweitet werden.

4.

4.1

Für den Inlandssachverhalt nicht erstrebenswert erscheint allerdings die Neuregelung in § 48 ArbGG, mit der als weiterer Gerichtsstand „auch derjenige Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat“ begründet werden soll. Maßgeblich als besonderer Gerichtsstand des Arbeitsortes soll der Ort sein, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich erbringt. Damit komme die Regelung vor allem Beschäftigten in der Dienstleistungsbranche, wie im Bereich der Gebäudereinigung und Außendienstbeschäftigten zu Gute.
Unklar bleibt bei der gesetzlichen Formulierung jedoch in einer Vielzahl von Fällen, die Bestimmung des Ortes, an dem der Arbeitnehmer „gewöhnlich“ seine Arbeit verrichtet. Zu denken ist auch an schwerpunktmäßige Einsatzgebiete in zwei unterschiedlichen Arbeitsgerichtsbezirken. Soll der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dann ein Wahlrecht haben oder ist die Gewichtigkeit der Tätigkeiten zu erforschen, um den Gerichtsstand letztlich bestimmen zu können? Für beide Seiten, sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer, bringt der neue Gerichtsstand wenig Klarheit und Sicherheit.

Als nachteilig erscheint die drohende Divergenz von Arbeitsgerichtsentscheidungen bei Problemen aus gleichen Lebenssachverhalten, beispielsweise grundsätzlichen Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Außendienstmitarbeitern. Bei bundesweit tätigen Arbeitgebern dürfte die Vielzahl zuständiger Arbeitsgerichte zu unterschiedlichen Entscheidungen führen. Die Rechtsprechung müsste dann erst in oberen Instanzen, wenn der Zuständigkeitsbereich eines Landesarbeitsgerichts überschritten wird, erst durch das Bundesarbeitsgericht, vereinheitlicht werden.

Der Vorteil für die Arbeitnehmerseite erscheint dagegen gering, wenn man bedenkt, dass die Zielgruppe unter den Beschäftigten schon auf Grund ihrer Berufstätigkeit in hohem Maße mobil ist und wenig Schwierigkeiten haben dürfte, auch ein Arbeitsgericht am Unterneh-

menssitz aufzusuchen. Zudem besteht auch in der ersten Instanz für den Fall des Obsiegens ein Anspruch auf Erstattung der Reisekosten.

Allerdings wächst die Erschwernis für den Arbeitnehmer mit einem Rechtsstreit am Sitz des Arbeitgebers, wenn dieser Sitz im Ausland liegt. Deshalb und mit Rücksicht auf die Regelung in Artikel 19 Nr. 2 a) der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22.12.2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen wäre für Fälle mit Auslandsberührung zu regeln:

> *1a)*
> *Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist auch derjenige Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, wenn der Arbeitgeber nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung keinen allgemeinen oder besonderen Gerichtsstand im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland hat.*

4.2

Die Stärkung der Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden bei Verwerfung des Einspruchs gegen ein Versäumnisurteil oder einen Vollstreckungsbescheid, bei der Kostenentscheidung und der Entscheidung über eine Berichtigung des Tatbestandes, soweit nicht eine Partei eine mündliche Verhandlung hierüber beantragt (Änderungsvorschlag zu § 55 ArbGG), ist zu unterstützen. Diese Entscheidungen bedürfen in der Tat keiner Mitwirkung der ehrenamtlichen Richter.

Unproblematisch erscheint auch die Ergänzung der Zwangsvollstreckungsregelungen in § 62 Abs. 1 ArbGG.

4.3

Das Regelungsziel der Änderung von § 5 KSchG , das Verfahren der nachträglichen Klagezulassung zu straffen und durch die Eröffnung der Rechtsbeschwerde eine bundeseinheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten, wird unterstützt. Allerdings wird im Anschluss an Francken/Natter/Rieker, NZA 2007, 833 und Francken, NJW 2007, 1792 angeregt, die Überarbeitung von § 5 KSchG konsequent dahingehend fortzuführen, dass die Sonderregelung eines Zwischenverfahrens aufgegeben und stattdessen eine Anpassung an das Wie-

dereinsetzungsverfahren gem. §§ 233 ff. ZPO vorgenommen wird. Der Referentenentwurf mildert das derzeitige Prozedere eines Zwischenverfahrens mit eigenständigen Rechtsmitteln – allerdings ohne Zugang zum BAG – zwar ab, indem der Antrag auf nachträgliche Zulassung und die Klage gemeinsam im Urteil beschieden werden können; letztlich bleibt jedoch das dem Beschleunigungsgrundsatz widersprechende gesonderte Zwischenverfahren als Regelverfahren möglich und wird sicherlich in einer Vielzahl von Fällen praktiziert werden. Den Vorrang größerer Klarheit und in den Prozessordnungen modifiziert angepasster, einheitlicher Regelung hat demgegenüber der Vorschlag von Francken/Natter/Rieker zur Neufassung von § 5 KSchG wie folgt:

> ***§ 5*** *Zulassung verspäteter Klagen. (1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung ohne sein Verschulden verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 S. 1 Kenntnis erlangt hat.*
>
> *(2) Auf das Verfahren über die nachträgliche Klagezulassung sind die Vorschriften der §§ 233 – 238 der Zivilprozessordnung mit folgenden Maßgaben anzuwenden:*
>
> *a) Der Antrag ist mit der Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen.*
>
> *b) Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist angerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.*
>
> c) *§ 238 III der Zivilprozessordnung findet keine Anwendung*.

5.

Der DAV macht sich auch die nachfolgend wiedergegebenen Ergänzungsvorschläge von Francken/Natter/Rieker (NZA 2007, 835 ff.) zu eigen und nimmt auf die Begründungen der Autoren Bezug.

5.1

§ 21 Abs. 1 S. 2 ArbGG sollte wie folgt ergänzt werden:

„Es sind nur Personen zu berufen, die im Bezirk des Arbeitsgerichts als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber tätig sind oder dort wohnen“ (die Ergänzung ist unterstrichen – in dem Formulierungsvorschlag von Francken/Natter/Rieker, NZA 2007, 835 ist anscheinend versehentlich „oder Arbeitgeber“ weggelassen worden.)

5.2

§ 46 Abs. 2 ArbGG möge dahingehend ergänzt werden, dass nach Durchführung der Güteverhandlung § 128 Abs. 2 ZPO Anwendung findet und mit Zustimmung der Parteien eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung getroffen werden kann.

5.3

In § 46 a Abs. 6 ArbGG sollte vor dem Wort „Einspruch“ das Wort „zulässigen“ eingefügt werden.

5.4

Der Wegfall der Gebührenfreiheit bei Teilvergleichen und Teilklagerücknahmen sollte entsprechend dem Vorschlag von Francken/Natter/Rieker, rückgängig gemacht und klargestellt werden, dass im Umfang der Erledigung die Gebühr für das Urteilsverfahren im ersten Rechtzug, soweit das Verfahren vor streitiger Verhandlung durch Teilvergleiche oder teilweise Zurücknahme der Klage beendet wird, entfällt.

5.5

Sinnvoll erscheint unter dem Gesichtspunkt der Effektivierung des Rechtsschutzes auch, bei einstweiligen Verfügungen in Beschlussverfahren unter den Dringlichkeitsvoraussetzungen des § 944 ZPO eine Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden zuzulassen. Der DAV schließt sich deshalb der Anregung an, in § 85 Abs. 2 S. 2 ArbGG die Worte „die Entscheidungen durch Beschluss der Kammer ergehen“ zu streichen.

6.

Als eigenständigen Ergänzungsvorschlag regt der DAV an, § 77 ArbGG wie folgt zu fassen:

*„**Revisionsbeschwerde***

Gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts, der die Berufung als unzulässig verwirft, findet die Rechtsbeschwerde nur statt, wenn das Landesarbeitsgericht sie in dem Beschluss oder das Bundesarbeitsgericht durch Beschluss zugelassen hat. Für

> *die Zulassung der Rechtsbeschwerde und die Anfechtung der Nichtzulassung durch Beschwerde gelten die §§ 72 Abs. 2 und 72 a) entsprechend....“* (Ergänzung unterstrichen)

Der Vorschlag zielt darauf ab, die Nichtzulassungsbeschwerde auch bei Entscheidungen über die Verwerfung einer Berufung im Beschlusswege entsprechend § 72 a ArbGG zu eröffnen. Dies stellt einen Beitrag zur Vereinheitlichung der Prozessordnungen dar, da auch im Zivilprozess gegen Beschlussverwerfungen die Rechtsbeschwerde nach § 522 Abs. 1, § 574 ZPO unter bestimmten Voraussetzungen statthaft ist. Vor allem aber vermeidet die vorgeschlagene Neuregelung, dass bei Gehörsverstößen das Bundesverfassungsgericht angerufen werden müsste; stattdessen wäre die Korrekturmöglichkeit durch das Bundesarbeitsgericht gegeben.