

# ARBEITSGERICHT

ZUSTÄNDIGES GERICHT FÜR AUSEINANDERSETZUNGEN ZWISCHEN ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER AUS DEM ARBEITSVERHÄLTNIS, AUSBILDENDEN UND AUSZUBILDENDEN AUS DEM AUSBILDUNGSVERTRAG, ARBEITGEBER UND BETRIEBSRAT IM RAHMEN DER BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG SOWIE ARBEITGEBERVERBAND UND GEWERKSCHAFT AUS DEM TARIFVERTRAG. EINE KLAGE KANN MÜNDLICH AUF DER GESCHÄFTSSTELLE DES GERICHTS ZU PROTOKOLL GEGEBEN ODER SCHRIFTLICH EINGEREICHT WERDEN VOM KLÄGER ODER EINEM RECHTSANWALT. ÖRTLICH ZUSTÄNDIG IST DAS ARBEITSGERICHT, AN DEM DER BEKLAGTE SEINEN GESCHÄFTS- ODER WOHNSITZ HAT.

ES BESTEHT AUS EINEM BERUFSRICHTER UND JE EINEM ARBEITNEHMER- UND ARBEITGEBERVERTRETER. MAN BENÖTIGT IN DER ERSTEN INSTANZ KEINEN ANWALT. VOR DER EIGENTLICHEN GERICHTSVERHANDLUNG WIRD EINE GÜTEVERHANDLUNG ANGESETZT, WOBEI DER VORSITZENDE DES ARBEITSGERICHTS EINE GÜTLICHE EINIGUNG ZWISCHEN DEN PROZESSPARTEIEN VERSUCHT. WIRD DER PROZESS VERLOREN, KANN DER UNTERLEGENE BERUFUNG BEIM LANDESARBEITSGERICHT EINLEGEN. DER STREITWERT MUSS HÖHER ALS 600 € SEIN UND MAN MUSS EINEN RECHTSANWALT BEAUFTRAGEN. DAS BUNDESARBEITSGERICHT (ALS REVISIONSINSTANZ) KANN NUR

ANGERUFEN WERDEN, WENN DAS VORHER URTEILENDE GERICHT DIES AUSDRÜCKLICH ZULÄSST ODER DIE ENTSCHEIDUNG VON FRÜHEREN GRUNDLEGENDEN GERICHTSENTSCHEIDUNGEN ABWEICHT. IM ARBEITSGERICHTSVERFAHREN TRÄGT JEDE PARTEI IN DER ERSTEN INSTANZ IHRE ANWALTSKOSTEN SELBST, AUCH WENN SIE DEN PROZESS GEWINNT. IN DEN FOLGENDEN INSTANZEN TRÄGT DER VERLIERER DIE GESAMTKOSTEN. DIE GERICHTSKOSTEN SIND STARK ERMÄSSIGT; BESCHLUSSVERFAHREN SIND GERICHTSKOSTENFREI.

# ZUSTÄNDIGKEITEN DES ARBEITSGERICHTS IM URTEILSVERFAHREN

Die sachliche Zuständigkeit für das Arbeitsgericht ergibt sich aus den §§ 2 bis 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG). Danach ist es für zivilrechtliche Auseinandersetzungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis zuständig. Sie werden im Urteilsverfahren verhandelt und es gilt der Beibringungsgrundsatz. Das heißt, es ist Aufgabe der streitenden Parteien, den Sachverhalt beim Arbeitsgericht vorzutragen. Das Gericht entscheidet ausschließlich aufgrund der Vorträge und kann keine anderen Tatsachen verlangen. Örtlich zuständig ist nach der Zivilprozessordnung (ZPO) das Arbeitsgericht, in dessen Gerichtsbezirk die beklagte Partei ihren Wohnsitz hat. Handelt es sich um eine juristische Person, beispielsweise eine GmbH oder AG, bestimmt sich der Gerichtsstand nach dem Sitz der Gesellschaft.

## Zuständigkeit des Arbeitsgerichts im Beschlussverfahren

Neben diesem sogenannten Urteilsverfahren wird ein Arbeitsgericht auch in einem Beschlussverfahren tätig. Verhandelt werden Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, die das Betriebsverfassungsgesetz betreffen. Anders als im Urteilsverfahren muss das Arbeitsgericht beim Beschlussverfahren nach dem Amtsermittlungsgrundsatz von Amts wegen ermitteln. Das Beschlussverfahren endet mit einem Beschluss.

## Verfahren, Rechtsmittel und Besonderheiten im arbeitsgerichtlichen Verfahren

Das Arbeitsgericht ist die erste Instanz in einem dreistufigen Instanzenzug, in der der Rechtsstreit regelmäßig beginnt und dem das jeweilige Landesarbeitsgericht und das Bundesarbeitsgericht mit Sitz in Erfurt nachfolgen. Der Unterlegene kann gegen ein erstinstanzliches Urteil das Rechtsmittel der Berufung beim zuständigen Landesarbeitsgericht einlegen, sofern das Arbeitsgericht die Berufung zugelassen hat oder der Streitwert über 600 Euro liegt. Gegen einen vom Arbeitsgericht gefassten Beschluss ist immer Beschwerde vor dem zuständigen Landesarbeitsgericht möglich. In erster Instanz besteht in einem arbeitsrechtlichen Verfahren kein Anwaltszwang. Das bedeutet, dass die Parteien sich selbst vertreten oder kostenlos durch einen Vertreter einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes vertreten lassen können. Wer in erster Instanz einen Anwalt beauftragt, hat auch dann keinen Anspruch auf Erstattung der Anwaltskosten, wenn er den Prozess gewinnt.

## Sonderproblem: Gehaltsklagen von Geschäftsführern

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist etwa immer dann problematisch, wenn ein Geschäftsführer (etwa einer GmbH) Zahlungsansprüche (Vergütung, Überstunden, Weihnachtsgeld) geltend machen möchte, da er gerade kein Arbeitnehmer und auch keine arbeitnehmerähnliche Person ist. In einem solchen Fall liegt erst gar kein Arbeitsverhältnis vor. Das Bundesarbeitsgericht [BAG] hatte deshalb zuletzt im September 2015 über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten in einem solchen Fall zu entscheiden, hatte ein Arbeitsgericht eine Zulässigkeit nämlich verneint und den Rechtsstreit an das „zuständige“ Landgericht verwiesen (vgl. Urteil vom 08.09.2015, Az.: 9 AZB 21/15).

**Jetzt Ihr persönliches Angebot einholen!**

**Tel: 05418001850**

**Weitere Informationen unter:**

**[www.adu-inkasso.de](http://www.adu-inkasso.de)**