

Klagen, verhandeln, abfinden – was passiert beim Arbeitsgericht?



Für Streitigkeiten rund um Arbeitsverträge ist das Arbeitsgericht zuständig.

Von Dr. Peter Kührt, Nürnberg

Dauer	5 Stunden
Inhalt	Kündigungsgründe und -fristen kennenlernen; Beteiligte an Arbeitsrechtprozessen identifizieren; Zuständigkeiten des Arbeitsgerichts nach Urteils- und Beschlussverfahren ordnen; Instanzenzug der Arbeitsgerichtsbarkeit systematisieren; Vor- und Nachteile der zwei wesentlichen Besonderheiten des Arbeitsgerichtsverfahrens (Selbstvertretung und Güteverhandlung) anhand von Fallbeispielen erarbeiten und praxisnah in einer simulierten Gerichtsverhandlung umsetzen
Ihr Plus	Rollenkarten für eine simulierte Gerichtsverhandlung

Ergänzendes Material

Zahlreiche Rechtsfälle und Urteile finden Sie unter www.rechtsindex.de/arbeitsrecht.

Grundlegende Informationen zur Arbeitsgerichtsbarkeit bietet www.info-arbeitsrecht.de/Arbeitsgerichtsprozess/arbeitsgerichtsprozess.html.

Materialübersicht

Stunde 1/2 Kündigung – ein Fall für das Arbeitsgericht?

- M 1 (Tx) Mein Job steht auf dem Spiel: der Kündigungsprozess
- M 2 (Tx) Gekündigt und nun? – Ein Fall für das Arbeitsgericht
- M 3 (Ab) Die Welt der Gerichte – wer macht was?

Stunde 3/4 Bürgernah und fair – was macht das Arbeitsgericht so besonders?

- M 4 (Tx) Vom Gütetermin zum Urteil: die Besonderheiten des Arbeitsgerichts
- M 5 (Ab) Eine Klage vor dem Arbeitsgericht – wie kommt es dazu?
- M 6 (Ab) Eine Verhandlung vor dem Arbeitsgericht – wie geht das genau?

Stunde 5/6 Rechtsfälle am Arbeitsgericht – wie würden Sie entscheiden?

- M 7 (Ab) Muss Herr Baumann gehen? – Verhandeln Sie selbst

Lernerfolgskontrolle und Glossar

- M 8 (Lk) Gehen Sie in Berufung? – Testen Sie Ihr Wissen zum Arbeitsrecht
- M 9 (Gl) Von A wie Anwaltszwang bis zu V wie Vergleich – Die wichtigsten Begriffe aus dem Arbeitsrecht

Zusatzmaterialien auf der CD

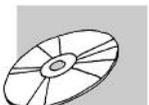
- ZM 1 (Ab) Fristen geben Sicherheit – die ordentliche Kündigung
- ZM 2 (Ab) Heuern und feuern? – Rettungsschirm Kündigungsschutz
- ZM 3 (Ab) Und raus bist du! – Soziale Gesichtspunkte bei der betriebsbedingten Kündigung
- ZM 4 (Sp) Wer wird Riconär? – In zehn Fragen zum Arbeitsrecht-Experten

Bedeutung der Abkürzungen

Ab = Arbeitsblatt; Gl = Glossar; Lk = Lernerfolgskontrolle; Sp = Spiel; Tx = Text

Minimalplan

Sie haben nur 2 Stunden Zeit zur Verfügung? Dann sollten Sie mithilfe der Materialien M 4–M 6 aus den Unterrichtsstunden 3/4 nur das Arbeitsgericht und seine Vorgehensweise beleuchten.



Sie finden alle Materialien im veränderbaren Word-Format auf der **CD RAAbits Wirtschaft Berufliche Schulen (CD 25)**. Bei Bedarf können Sie die Materialien gezielt am Computer überarbeiten, um sie auf Ihre Lerngruppe abzustimmen.

M 3 Die Welt der Gerichte – wer macht was?

Die Welt ist voller Streit. Wann immer sich im Privaten keine Lösung finden lässt, geht es vor ein Gericht. Dieses entscheidet den Streitfall auf Grundlage von Gesetzen. Aber wer macht dort was?

1. Torwart erhebt Einspruch gegen Vertragsbefristung
2. Ausgeh-GmbH mahnt Mitarbeiter wegen wiederholten Fehlens von Schutzkleidung ab
3. Friedmann Fischverarbeitung GmbH verklagt den Betriebsrat Karl W. wegen Aufrufs zum Streik

Aufgaben

1. Lesen Sie die Schlagzeilen. Wer ist hier jeweils beteiligt? Vervollständigen Sie das Schaubild.



Kläger

-
-

→

Beklagter

-
-
-

→

Gegenstand

-
-

Merke: Das ist zuständig für:

- a) zivilrechtliche Auseinandersetzungen zwischen und Arbeitgebern im Gefolge von Arbeitsverträgen sowie
- b) für Rechtsstreitigkeiten zwischen und Betriebsräten und
- c) Fragen der betrieblichen Mitbestimmung sowie solche von Tarifverhandlungen.

2. Werden Sie kreativ: Beschreiben Sie je einen denkbaren Anlass für die Verfahren der folgenden Beteiligten vor dem Arbeitsgericht.

Kläger	Beklagter	Anlass bzw. Inhalt der Klage
Schweißer Ottfried Gründgens	Jänicke Metallverarbeitung GmbH	
Jänicke Metallverarbeitung GmbH	Schweißer Ottfried Gründgens	
Betriebsrat der Jänicke Metallverarbeitung GmbH	Jänicke Metallverarbeitung GmbH	

3. Kreuzen Sie an, welche Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht verhandelt werden.

1. Die AB-GmbH klagt gegen ihren Pförtner auf Schadensersatz wegen übler Nachrede.	<input type="checkbox"/>
2. Heribert O. klagt auf die Korrektur seiner falschen Lohnabrechnung.	<input type="checkbox"/>
3. Mitarbeiter klagt gegen fristlose Kündigung wegen Verstoß gegen Verschwiegenheitspflicht.	<input type="checkbox"/>
4. Die Piloten der Lufthansa möchten streiken. Die Lufthansa AG klagt gegen den Arbeitskampf.	<input type="checkbox"/>

M 5 Eine Klage vor dem Arbeitsgericht – wie kommt es dazu?

Kündigung ist nicht gleich Kündigung. Es gibt ordentliche und außerordentliche Kündigungen. Einen Fall für eine außerordentliche Kündigung lernen Sie hier kennen.

Der Auszubildende Willi Boltenhausen ist verzweifelt: Er wurde von seinem Betrieb wegen Beleidigung des Chefs mündlich fristlos gekündigt. Gleichzeitig wurde er nach Hause geschickt. Er bräuchte nicht mehr zur Arbeit kommen.

Das Kündigungsschreiben fand er drei Tage später in seinem Briefkasten. Das Unternehmen hat 34 Mitarbeiter. Der Firmensitz ist in Oldenburg. Willi wohnt in Wilhelmshaven.



© iStockphoto/Ben Gingell

Aufgaben

Setzen Sie sich in Vierergruppen zusammen und erklären Sie Willi, wie er gegen seine Kündigung vorgehen könnte.

- Am besten machen Sie ihm einen Spickzettel, der folgende Informationen erhält:
 - Wann muss Willi die Klage einreichen?
 - Wo muss Willi die Klage einreichen?
 - In welcher Form muss Willi die Klage einreichen?
 - Welchen Inhalt muss die Klage haben?
- Wie viel Zeit hat Willi, um sich auf den Gütetermin vorzubereiten? Wie sollte er dabei vorgehen? Sollte er alleine zu dem Termin gehen? Entwerfen Sie eine „Verhandlungsstrategie“ für Willi.



Zusatzaufgabe für Schnelle

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor Willis Kündigung anhören, damit diese wirksam ist. Entwerfen Sie ein Gespräch, aus dem hervorgeht, welche Möglichkeiten der Betriebsrat hat.

Arbeitshinweise und -hilfen

Alle Informationen zu Verfahren vor dem Arbeitsgericht können dem gleichnamigen Gesetz entnommen werden. Hier ein Beispiel aus § 61a II Arbeitsgerichtsgesetz: „Die Güterverhandlung soll innerhalb von zwei Wochen nach Klageerhebung stattfinden.“



Viele Infos finden Sie auch auf den Internetseiten von Anwaltskanzleien, die sich auf Arbeitsrecht spezialisiert haben, und auf den Internetseiten der Gerichte selbst. So rät beispielsweise die Hamburger Justizbehörde:

Wer hilft mir im Gütetermin?

Sie dürfen im Gütetermin allein erscheinen und verhandeln. Auch eine Ihnen nahestehende Person dürfen Sie mitbringen, die Sie als Beistand unterstützt, etwa ein volljähriger Familienangehöriger oder eingetragener Lebenspartner. Dagegen dürfen Freunde, Bekannte oder Arbeitskollegen Ihnen nur beistehen, wenn das Arbeitsgericht es zulässt.

Können Sie zum Gütetermin nicht selbst erscheinen, dürfen Sie sich von einem volljährigen Familienangehörigen oder eingetragenen Lebenspartner vertreten lassen, dem Sie eine von Ihnen unterschriebene Vollmacht für Ihren Rechtsstreit zum Gütetermin mitgeben. Von Freunden, Bekannten oder Arbeitskollegen dürfen Sie sich vor dem Arbeitsgericht dagegen nicht vertreten lassen; sie werden vom Arbeitsgericht zurückgewiesen.

Als Mitglied einer Gewerkschaft können Sie sich von Gewerkschaftsvertretern im Gütetermin vertreten lassen. Entsprechendes gilt für Mitglieder von Arbeitgeberverbänden. Sie können sich auch anwaltlich vertreten lassen, etwa durch einen Fachanwalt oder eine Fachanwältin für Arbeitsrecht.

Quelle: Website der Hamburger Justizbehörden, abrufbar unter: <http://justiz.hamburg.de/guetetermin/>

M 7 Muss Herr Baumann gehen? – Verhandeln Sie selbst!

Der Fall: Heribert Baumann hat auf Facebook gepostet, dass er seinen Vorgesetzten für einen „Schwachkopf“ und „Dreckskerl“ hält. Der Facebook-Account von Herrn Baumann war auf öffentlich eingestellt, sodass zumindest jeder Facebook-Nutzer die Einträge lesen konnte. Herr Meyer, der Vorgesetzte von Herrn Baumann, dem dies zugetragen wurde, beschwerte sich darüber bei der Geschäftsleitung, was zur fristlosen Kündigung von Heribert Baumann wegen Beleidigung führte. Heribert Baumann bestreitet den Eintrag auf Facebook. Er hat Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht eingereicht und verlangt von seinem Arbeitgeber, der Solinger Bautechnik GmbH, die Rücknahme der Kündigung.

Aufgaben

Bilden Sie Gruppen und bereiten Sie eine der folgenden Rollen als Prozessbeteiligter vor:



Rechtsanwalt des Beklagten, der Solinger Bautechnik:

Das Unternehmen möchte sich auf seine Mitarbeiter voll verlassen können. Es sieht das Vertrauen in Herrn Baumann als beschädigt an und will diesen nicht weiter beschäftigen.

Frau Jung, Rechtsanwältin des Klägers Heribert Baumann:

Frau Jung glaubt an die Unschuld von Herrn Baumann. Dieser gibt an, dass sein Facebook-Account „gehackt“ wurde und er nie etwas Derartiges über seinen Chef geschrieben hätte.



Vorsitzender Richter:

Wer Derartiges auf Facebook veröffentlicht, ist selbst schuld, wenn er gekündigt wird. Wenn er es denn geschrieben hat, was erst bewiesen werden muss. Zunächst gilt ja die Unschuldsvermutung. Mal sehen, was die anderen Richter sagen.

Zeugen im Gericht:

Bei Gericht wird auf angemessenes Auftreten Wert gelegt: Wenn die Richter den Saal betreten oder aufstehen, stehen auch alle anderen im Saal auf. Die Richter werden mit „Frau Vorsitzende“ bzw. „Herr Vorsitzender“ angesprochen. Die Zeugen im Gericht können durch ihre Aussagen entscheidend zur Klärung des Falls beitragen. Wer sind sie? Was könnten sie sagen?

Heribert Baumann, Kläger:

Der Kläger ist auf seinen Job angewiesen, weil er Schulden hat. Er arbeitet seit fünf Jahren gern für das Unternehmen und ist eigentlich noch nie sauer auf seinen Chef gewesen. Eigentlich ...



Pressevertreter im Gericht:

Immer wieder gibt es spannende Arbeitsrecht-Fälle, das interessiert die Leser und Zuhörer. Ich bin gespannt, wie das Gericht dieses Mal entscheidet – die Begründung des Urteils ist dabei besonders wichtig für mich.



© colourbox (5)

Nach einer 20-minütigen Vorbereitungszeit beginnt die Verhandlung. Die Vorträge der Beteiligten erfolgen in folgender Reihenfolge (je 5 Minuten):

1. Plädoyer der Rechtsanwältin des Klägers Heribert Baumann
2. Stellungnahme und Antwort des Rechtsanwalts des Beklagten, der Solinger Bautechnik GmbH
3. Anhörung der Zeugen, Stellungnahme von Sachverständigen und Ähnliches (wenn vorhanden)

----- Kurze Pause -----

4. Urteilsspruch der Richter mit Begründung des Urteils

Nach dem Urteilsspruch können die Prozessbeteiligten sich noch kurz äußern. Anschließend hat der Pressevertreter die Gelegenheit, Prozessbeteiligte und Zuschauer zu interviewen. In der nächsten Stunde lesen die Pressevertreter ihren Verhandlungsbericht vor.

M 8 Gehen Sie in Berufung? – Testen Sie Ihr Wissen zum Arbeitsrecht

I. Beantworten Sie 8 der 10 Fragen aus diesem Block in Stichworten:

1. Welche Angelegenheiten werden vor dem Arbeitsgericht im Rahmen des „Urteilsverfahrens“ verhandelt?

.....

2. In welcher Form müssen Klagen beim Arbeitsgericht eingereicht werden?

.....

3. Benötigt man vor dem Arbeitsgericht (1. Instanz) einen Anwalt?

.....

4. Bei welchem Gericht kann man Berufung einlegen?

.....

5. Bei welchem Gericht könnte man unter Umständen noch Revision einlegen?

.....

6. Was versteht man unter einer Revision?

.....

.....

7. Nennen Sie zwei Gründe für eineristlose Kündigung.

1.

2.

8. Wie lange kann der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen?

.....

9. Nennen Sie die Folgen eines Widerspruchs des Betriebsrates gegen eine Kündigung.

.....

10. Welchen Grund für eine Klage vor dem Arbeitsgericht könnte es geben, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt?

.....

.....

Erreichte Punktzahl: ___/8

II. Beantworten Sie die zwei folgenden Fragen ausführlich in einem Fließtext:

1. Begründen Sie, warum ein Handwerksbetrieb mit 46 langjährig Angestellten nicht einfach seine drei schlechtesten Mitarbeiter entlassen kann. Nennen Sie zwei Argumente.

2. Bei Kündigungsschutzprozessen findet gemäß Arbeitsgerichtsgesetz § 61a ein sog. „Gütetermin“ statt. Wie läuft der Termin ab – und was ist das Ziel dieses Termins?

Erreichte Punktzahl: ___/6

Viel Erfolg!



© iStockphoto/sebboy12

Voransicht