

Aktuelle Rechtsprechung für die Arbeit im Betriebsrat nutzen

Vor dem Arbeitsgericht werden abstrakte Paragraphen mit Geschichten aus dem Leben gefüllt

Nicht umsonst heißt es: Arbeitsrecht ist Richterrecht. Sie kennen das aus Ihrer Betriebsratspraxis: Sie und Ihr Arbeitgeber interpretieren vermutlich arbeitsrechtliche Vorschriften unterschiedlich. Hier muss im Streitfall aus dem Arbeitsleben an den Arbeitsgerichten entschieden werden. Und ist ein Fall einmal höchstrichterlich entschieden, kann eine Entscheidung wertvolle Argumente für andere Betriebsräte liefern. Hier erfahren Sie, wie die Arbeitsgerichtsbarkeit aufgebaut ist, welche Verfahren es vor den Arbeitsgerichten gibt und wie Sie wichtige aktuelle Rechtsprechung finden, verstehen und für Ihre BR-Arbeit nutzbar machen.



Anna Hackner | ifb

Stand: 17.1.2024

Lesezeit: 03:15 min



© AdobeStock | MP Studio

Wie ist die Arbeitsgerichtsbarkeit aufgebaut und besetzt?

Das sollten Sie in Ihrer Rolle als Betriebsrat wissen: Wenn sich Ihr Betriebsratsgremium entscheidet, eine Streitfrage zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gerichtlich klären zu lassen, was kommt dann auf Sie und Ihr Gremium zu? Und wie ist es, wenn ein Arbeitnehmer etwas gerichtlich durchsetzen möchte? Für Ihren eigenen souveränen Auftritt und um die Fragen von Kollegen beantworten zu können, was sie vor dem Arbeitsgericht zu erwarten haben, ist es im ersten Schritt wichtig zu wissen, wie unsere Arbeitsgerichte

aufgebaut sind und durch welche Instanzen sich so ein Streit bewegen kann. Denn es kann sich ganz schön lange hinziehen, bis eine Entscheidung rechtskräftig ist.

Arbeitsrecht ist ein eigenständiges Rechtsgebiet. Wie die Arbeitsgerichtsbarkeit funktioniert, steht im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG). Sie ist dreistufig aufgebaut.

Die erste Instanz: Das erwartet Sie am Arbeitsgericht

In der ersten Instanz treffen die Beteiligten – also Sie als Betriebsrat oder ein einzelner Arbeitnehmer auf der einen und der Arbeitgeber auf der anderen Seite – vor dem Arbeitsgericht auf eine Besetzung mit einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern.

Ehrenamtliche Richter stammen aus Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die ihre Erfahrung aus der betrieblichen Praxis einbringen sollen (§§ 14 ff. ArbGG). Die ehrenamtlichen Richter haben dieselben rechtlichen Befugnisse und genießen dieselbe sachliche Unabhängigkeit wie Berufsrichter, sie können diese sogar überstimmen. Das passiert aber in der Praxis selten. Ehrenamtliche Richter werden für die Dauer von fünf Jahren berufen. Sie werden aus Vorschlagslisten ausgewählt, die von den Gewerkschaften (häufig übrigens langjährige Betriebsräte) und den Arbeitgeberverbänden eingereicht werden (§ 20 ArbGG). Zur Berufung als ehrenamtlicher Richter zum Arbeitsgericht ist es erforderlich, dass die vorzuschlagende Person das 25. Lebensjahr vollendet hat und im Bezirk des Arbeitsgerichts als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber tätig ist oder wohnt.



Unser Tipp:

Wenn dieses Ehrenamt für Sie als erfahrener Betriebsrat spannend klingt, wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft und bekunden Sie Interesse, vorgeschlagen zu werden.

Vor den Arbeitsgerichten kann rein rechtlich jeder selbst auftreten (§ 11 Abs. 1 ArbGG). Ebenfalls möglich und empfehlenswert ist aber eine professionelle rechtliche Vertretung von Anfang an durch einen erfahrenen und emotional nicht beteiligten Rechtsbeistand, z.B. einen Fachanwalt für Arbeitsrecht oder einen Gewerkschaftssekretär.

Wichtig ist hier zu wissen: Die Kosten für den Rechtsbeistand trägt in der ersten Instanz die jeweilige Partei (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) selbst, unabhängig davon, wer den Rechtsstreit gewinnt. Die Kosten des Betriebsrats trägt jedoch der Arbeitgeber.

Die zweite Instanz: So geht es am Landesarbeitsgericht weiter

In der zweiten Instanz sind die Landesarbeitsgerichte zuständig (§§ 33 ff. ArbGG). Die Kammern der Landesarbeitsgerichte entscheiden in der gleichen Besetzung wie die Arbeitsgerichte mit einem

Berufsrichter als Vorsitzendem und zwei ehrenamtlichen Richtern aus der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.

Für die Berufung zum Landesarbeitsgericht soll der ehrenamtliche Richter das 30. Lebensjahr vollendet haben und mindestens fünf Jahre ehrenamtlicher Richter an einem Arbeitsgericht gewesen sein.

Im Urteilsverfahren vor dem LAG können Betriebsrat, Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht selbst auftreten. Sie müssen sich durch einen Vertreter der Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes oder durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen.

In der zweiten Instanz endet häufig der Streit: Entweder, weil der unterlegenen Seite das Risiko zu hoch ist, noch weitere Kosten zu riskieren und noch mehr Zeit und Energie aufzuwenden. Oder, weil das Landesarbeitsgericht nicht die Revision zum Bundesarbeitsgericht zulässt. Die Revision müssen die Richter des Landesarbeitsgerichts z.B. zulassen, wenn eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat oder wenn das Urteil von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, des Bundesarbeitsgerichts oder eines Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht (§ 72 ArbGG).

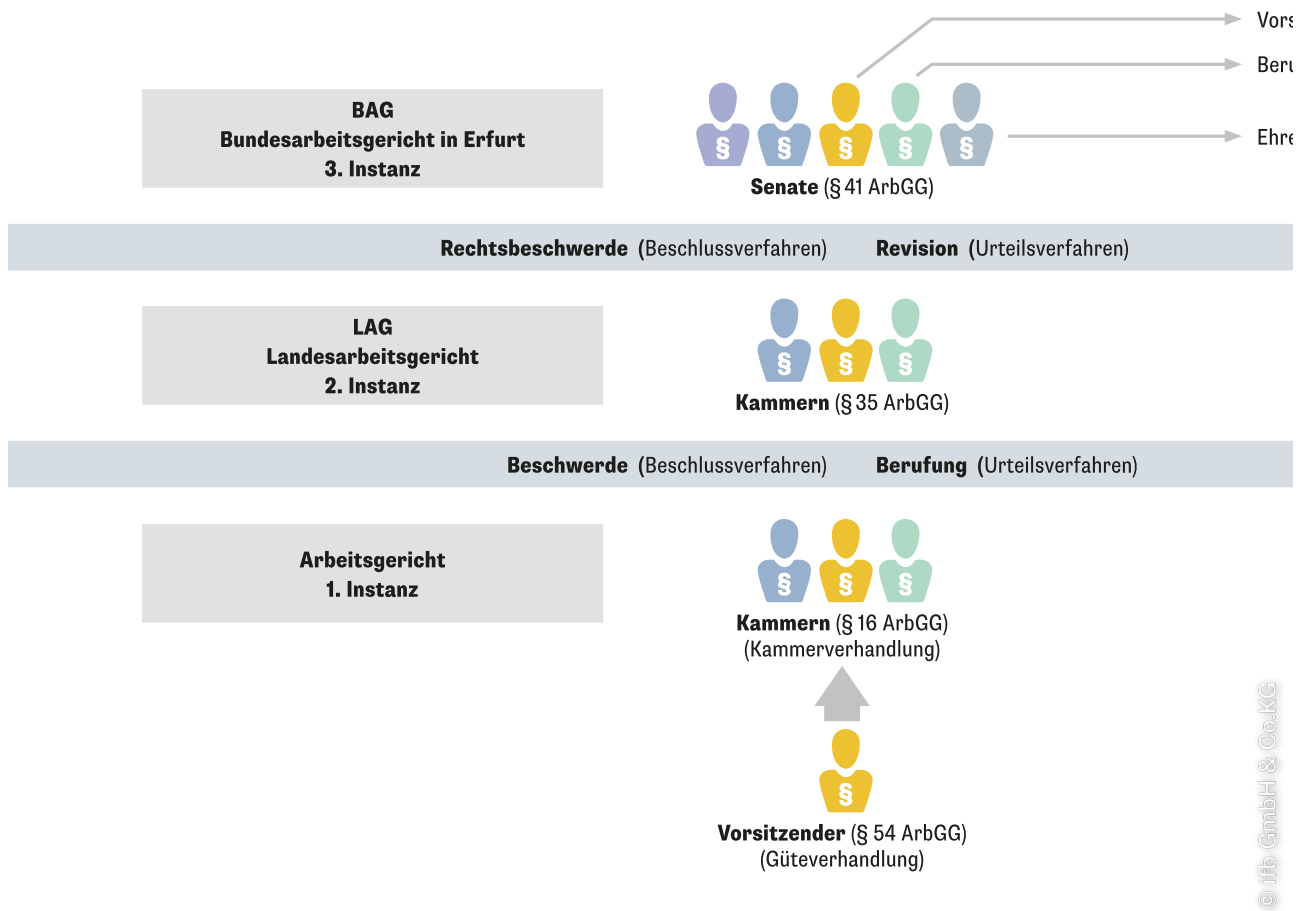
Die dritte und letzte Instanz: Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt

Die dritte Instanz ist das Bundesarbeitsgericht in Erfurt (§§ 40 ff. ArbGG). Die zehn Senate bestehen jeweils aus drei Berufsrichtern und zwei ehrenamtlichen Richtern aus Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Für das Bundesarbeitsgericht sind ein Alter von mehr als 35, besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und ebenfalls eine fünfjährige Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter an einem Arbeits-/ Landesarbeitsgericht gefordert.

Im Urteilsverfahren muss sich der Einzelne durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen (§ 11 Abs. 2 ArbGG). Wenn ein Betriebsrat oder ein Arbeitnehmer einen Streit bis hierher durchzieht, kann das durchaus mehrere Jahre dauern. Dann hat es aber auch bedeutende Wirkung. Nicht selten fließt langjährige Rechtsprechung des BAG schließlich in die Gesetzgebung ein. Davor dient sie Betriebsräten und Arbeitnehmern als wertvoller Argumentations-Schatz – soweit nicht der Arbeitgeber im Recht war.

Aktuelle Rechtssprechung



Urteilsverfahren – Hier streiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Tarifvertragsparteien

Für Rechtsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht gibt es zwei verschiedene Verfahren. Für den einzelnen Arbeitnehmer und Tarifvertragsparteien ist das Urteilsverfahren nach § 2 ArbGG und für den Betriebsrat das Beschlussverfahren nach § 2a ArbGG der richtige Weg.

Im Urteilsverfahren ist das Arbeitsgericht vor allem zuständig für folgende Fälle bürgerlicher Rechtsstreitigkeiten:

- zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis und hiermit im Zusammenhang stehenden Ansprüchen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG) und
- über das Bestehen und Nichtbestehen von Arbeitsverhältnissen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG),
- zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG).

Örtliche Zuständigkeit

Im Urteilsverfahren ist immer das Arbeitsgericht örtlich zuständig, bei dem der Beklagte seinen allgemeinen oder besonderen Gerichtsstand zum Zeitpunkt der Klageerhebung hat (§ 46 Abs. 2 ArbGG) bzw. sich der Erfüllungsort der Arbeitsleistung befindet.

So geht's los

Das Urteilsverfahren wird durch eine schriftliche oder zu Protokoll der Geschäftsstelle des zuständigen Arbeitsgerichts erklärte Klage eingeleitet (§§ 46 ff. ArbGG). Bei der Aufsetzung der Klage sind sachkundige Beamte des Arbeitsgerichts behilflich.

Ganz wichtig im Kündigungsschutzprozess: Hier muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erheben, sonst gilt die Kündigung als wirksam, §§ 7, 4 S.1 KSchG.

Erster Termin

Auf die Klage hin wird durch das Gericht ein Termin zur mündlichen Verhandlung angesetzt. Die Klageschrift muss der beklagten Partei mindestens eine Woche vor dem Termin zugestellt sein. Dieser erste Termin ist die sogenannte Güteverhandlung vor dem Vorsitzenden der zuständigen Kammer. Die ehrenamtlichen Arbeitsrichter sind also noch nicht dabei. Der Vorsitzende erörtert mit der klagenden und der beklagten Partei das gesamte Streitverhältnis unter freier Würdigung aller Umstände mit dem Ziel der gütlichen Einigung. Hier wird z.B. im Kündigungsschutzprozess mit Arbeitnehmer und Arbeitgeber geklärt, ob wirklich das Ziel ist, weiter beschäftigt zu werden. In vielen Fällen wird das nicht der Fall sein und man verhandelt dann möglicherweise über eine Abfindung.

Weitere Verhandlungen

Verläuft die Güteverhandlung erfolglos, kann entweder eine weitere Güteverhandlung angesetzt werden oder es kann sich die weitere, sogenannte streitige Verhandlung unmittelbar anschließen. Im Normalfall allerdings wird ein gesonderter Termin zur streitigen Verhandlung bestimmt – unter der Auflage, innerhalb festgelegter Fristen weitere Stellungnahmen abzugeben.

Die streitige Verhandlung, einschließlich der Beweisaufnahme in Form der Vernehmung von benannten Zeugen und Sachverständigen, findet vor der mit dem Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richtern besetzten Kammer statt.

Was, wenn jemand nicht erscheint?

Erscheint eine Partei zur Güteverhandlung oder in der streitigen Verhandlung nicht, so ergeht auf Antrag der anderen Partei ein Versäumnisurteil. Hiergegen kann innerhalb einer Woche Einspruch beim Arbeitsgericht eingelegt werden.

Entscheidung durch Urteil

Über die Klage entscheidet das Arbeitsgericht in der Regel durch ein Urteil, und zwar im Anschluss an die letzte mündliche Verhandlung.

Was, wenn die unterlegene Seite mit dem Urteil nicht einverstanden ist?

Gegen die Urteile der Arbeitsgerichte kann Berufung eingelegt werden, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 € übersteigt, das Arbeitsgericht in seinem Urteil die Berufung ausdrücklich zugelassen hat (§§ 64 ff. ArbGG) oder eine Streitigkeit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses vorliegt. Die Berufung ist innerhalb einer Frist von einem Monat ab

Zustellung des Urteils beim zuständigen Landesarbeitsgericht einzulegen und innerhalb eines weiteren Monats zu begründen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts überprüft das Landesarbeitsgericht in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht. Es hat den Rechtsstreit selbst zu entscheiden. Eine Zurückweisung an das Arbeitsgericht ist unzulässig. Für das Urteil gelten im Wesentlichen dieselben Regelungen wie beim Arbeitsgericht.

Was, wenn die unterlegene Seite immer noch nicht einverstanden ist?

Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts kann Revision eingelegt werden, wenn diese entweder durch das Landesarbeitsgericht oder das Bundesarbeitsgericht zugelassen worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zuzulassen, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat, also der Rechtsfortbildung oder der Rechtsvereinheitlichung dient. Es muss die Revision auch in solchen Fällen zulassen, wenn seine Entscheidung von einer Entscheidung des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder von einer Entscheidung einer anderen Kammer desselben Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht.

Hat das Landesarbeitsgericht die Revision nicht zugelassen, so kann eine Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht eingereicht werden. Die Revision ist innerhalb eines Monats beim Bundesarbeitsgericht einzulegen und innerhalb eines weiteren Monats zu begründen. Das Bundesarbeitsgericht überprüft das Urteil des Landesarbeitsgerichts nur auf Rechtsfehler (§§ 73, 77 ArbGG). An den vom Landesarbeitsgericht festgestellten tatsächlichen Sachverhalt ist das Gericht gebunden. Es kann abschließend entscheiden oder den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurückverweisen.

Neben der eigentlichen Revision gibt es auch die Sprungrevision. Die Sprungrevision kann gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts unter Umgehung des Landesarbeitsgerichts unmittelbar beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Voraussetzung ist, dass der Gegner schriftlich zustimmt und die Sprungrevision vom Arbeitsgericht zugelassen wird. Sie ist aber nur dann zuzulassen, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat und bestimmte kollektivrechtliche Streitigkeiten betrifft.

Beschlussverfahren – Hier streiten Arbeitgeber und Betriebsrat

Im Beschlussverfahren sind die Arbeitsgerichte vor allem für Streitigkeiten hinsichtlich der Einhaltung und Durchsetzung des Betriebsverfassungsrechts zuständig. Hier entscheiden die Richter darüber, was im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes rechtens ist. Im Unterschied dazu werden Regelungsfragen, also Fragen, wie die gegensätzlichen Interessen ausgeglichen werden sollen, durch die Einigungsstelle entschieden.

Das Beschlussverfahren unterscheidet sich in wesentlichen Regelungen vom Urteilsverfahren (§§ 80 ff. ArbGG). Beide Verfahrensformen schließen sich gegenseitig aus. Die Wahl der richtigen Verfahrensart ist in jeder Phase des Gerichtsverfahrens von Amts wegen zu prüfen. Sofern erforderlich, verweisen die Arbeitsgerichte den Rechtsstreit gem. § 48 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 17a Abs. 2 GVG in die zutreffende Verfahrensart.

Beteiligte statt Parteien

Den Parteien im Urteilsverfahren entsprechen die Beteiligten im Beschlussverfahren. Beteiligter ist auf der einen Seite der Antragsteller und auf der anderen Seite der Antragsgegner. In einem Beschlussverfahren werden keine Kosten oder Auslagen erhoben. Das Beschlussverfahren wird auf Antrag eingeleitet, der beim zuständigen Arbeitsgericht schriftlich einzureichen oder bei der Geschäftsstelle mündlich zur Niederschrift einzubringen ist.

Amtsermittlungs- statt Beibringungsgrundsatz

Das Gericht erforscht den Sachverhalt im Rahmen der gestellten Anträge von Amts wegen (Amtsermittlungsgrundsatz). Die Beteiligten haben an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Auch im Beschlussverfahren kann der Vorsitzende ein vorgeschaltetes Güteverfahren ansetzen, entsprechend dem Gütetermin im Urteilsverfahren.

Klassisches Beispiel für ein Beschlussverfahren ist der Streit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Erforderlichkeit einer Betriebsratsschulung oder über Kosten und Sachmittel für den Betriebsrat.

Beschluss statt Urteil

Das Verfahren endet mit einem Beschluss, der schriftlich abzufassen ist. Für die Verkündung des Beschlusses gelten dieselben Regeln wie für die Verkündung eines Urteils. Aus rechtskräftigen Beschlüssen oder gerichtlichen Vergleichen, durch die einem Beteiligten eine Verpflichtung auferlegt wird, findet die Zwangsvollstreckung statt. Auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig.

Beschwerde und Rechtsbeschwerde statt Berufung und Revision

Gegen die das Verfahren beendenden Beschlüsse kann innerhalb eines Monats beim Landesarbeitsgericht Beschwerde eingelegt werden. Sie ist innerhalb eines Monats zu begründen. Sofern vom Landesarbeitsgericht zugelassen, kann beim Bundesarbeitsgericht Rechtsbeschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerde wird wie im Urteilsverfahren bei grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache oder im Falle der Divergenz zugelassen (siehe oben, Ausführungen zum Urteilsverfahren – Hier streiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Tarifvertragsparteien). Auch die Sprungrechtsbeschwerde ist bei einem Beschlussverfahren zulässig.

Fazit: Als Betriebsrat sollten Sie die drei Instanzen und ihre Besetzung (Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht) kennen sowie die jeweiligen Rechtsmittel. Auch der Unterschied zwischen Urteilsverfahren, in dem für einzelne Arbeitnehmer entschieden wird, und Beschlussverfahren, in dem Sie als Betriebsrat Ihre Rechte durchsetzen, ist wichtig.

Als Betriebsrat wichtige aktuelle Rechtsprechung finden und verstehen

Wenn ein Urteil oder ein Beschluss vorliegt, dient die Begründung der Entscheidung nicht nur den direkt Beteiligten. Auch wenn grundsätzlich nur Einzelfälle entschieden werden und andere Gerichte an diese nicht gebunden sind, so kann sich doch jeder Betriebsrat und jeder Arbeitnehmer die Argumente eines Urteils oder Beschlusses zu eigen machen. Zudem wird ein Arbeitsgericht oder Landesarbeitsgericht nur selten von

einer BAG-Entscheidung abweichen. Viele Arbeitgeber lassen sich lieber nicht auf einen Streit ein, wenn bereits einmal im Sinne von Interessenvertretern oder Arbeitnehmern entschieden wurde.

Aktuelle Rechtsprechung ist nicht nur „nice to have“, sondern Arbeitsgrundlage für die tägliche Betriebsratsarbeit! Aber wie bleibe ich als Betriebsrat auf dem Laufenden und wo finde ich wichtige Entscheidungen?

Unser Tipp: ifb-Newsletter abonnieren!

In unserem ifb-Newsletter werden jede Woche zwei aktuelle Entscheidungen besprochen.

[Jetzt abonnieren!](#)

www.betriebsrat.de als Wissensquelle

Alle zusammengefassten Entscheidungen sind hier gesammelt nachzulesen - übersichtlich sortiert nach Rubriken:

[Rechtsprechung im Überblick](#)

Aktuelle Artikel zum Thema finden Sie auf den Rundblickseiten in unserem Wissensportal www.betriebsrat.de:

- [Gesetze](#)
- [Rechtsprechung](#)

Seminare als Wissensquelle: www.ifb.de

Im Austausch mit unseren Referenten, Fachanwälten für Arbeitsrecht und Arbeitsrichtern aus allen Instanzen lassen sich aktuelle Entscheidungen und ihre Auswirkung auf die Praxis natürlich am besten verstehen – sowohl online als auch in Präsenz.

In der Diskussion mit anderen Betriebsratskollegen lernen Sie, Argumente für Ihren eigenen Betrieb umzumünzen und geschickt einzusetzen. Welches Argument wiegt denn stärker als: „So hat das gerade erst das Bundesarbeitsgericht entschieden“?

Videos zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de