

**FOURTH STUDY COMMISSION  
2006**

**QUESTIONNAIRE**

**Do we need special Labour Court procedures and alternative disputes methods**

This Questionnaire does not deal with settlement of collective interests i.e. between trade union and employers association to change tariffs or between works council and employer regarding new plant agreements. In most countries there exist specific procedures and institutions to handle this kind of collective disputes. The main objective of this questionnaire is the settlement of a specific points of law regarding claims of employees. This also involves the question how trade unions and statutory representative bodies may be involved in supporting this by supporting the individual employee or representing employees interest in specific procedures.

**I - Are there **new initiatives** to make Labour Court hearings more efficient? (= Gibt es neue Initiativen, um die Verhandlungen im Arbeitsgericht effizienter zu gestalten?)**

1. Are there any pre-trial procedures ? (= Gibt es vorgerichtliche Verfahren?)

Überwiegend in allen normalen Klageverfahren (d.h. in mehr als 95% aller arbeitsgerichtlichen Verfahren) nicht. Ausnahmen:

- a) Für Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden können die Handwerkskammern bzw. Industrie- und Handelskammern Ausschüsse zur Beilegung solcher Streitigkeiten bilden. Sind derartige Ausschüsse gebildet, muß einer Klage vor Gericht zwingend eine Verhandlung vor dem Ausschuss vorausgegangen sein. Wird der Spruch des Ausschusses von einer Seite nicht anerkannt, kann das Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht durchgeführt. In diesem Fall entfällt vor dem Gericht die sonst obligatorische Güteverhandlung (siehe unten d)).
- b) Desweiteren können die Tarifvertragsparteien für Streitigkeiten zwischen ihnen aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen allgemein oder im Einzelfall die Arbeitsgerichtsbarkeit dadurch ausschließen, dass sie die Entscheidung durch ein (nicht staatliches) Schiedsgericht vereinbaren.
- c) Entsprechendes gilt für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus einem Arbeitsverhältnis, welches sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, wenn es sich um einen Tarifvertrag handelt, der überwiegend Bühnenkünstler, Filmschaffende, Artisten oder Kapitäne und Besatzungsmitgliedern von Seeschiffen betrifft. Voraussetzung ist, dass der jeweilige Tarifvertrag eine solche Schiedsgerichtsbarkeit vorsieht.

Ist zulässigerweise nach b) oder c) ein derartiges tarifvertragliches Schiedsgericht vorgesehen, kann vor den (staatlichen) Arbeitsgerichten dann nur noch auf Aufhebung des Schiedsspruchs geklagt werden, wenn das schiedsgerichtliche Verfahren unzulässig war oder der Schiedsspruch auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht oder der Schiedsspruch auf einer strafbaren Handlung einer der Parteien oder des Vorsitzenden des Schiedsgerichts beruht.

- d) Als Teil des gerichtlichen Verfahrens (also nicht wirklich pre-trial) findet bei allen arbeitsvertraglichen Streitigkeiten (Ausnahme siehe oben a)) eine obligatorische

Güteverhandlung vor dem oder der Vorsitzenden der jeweiligen Kammer des Arbeitsgerichts statt. Zu weiteren Einzelheiten siehe unten 4.

Unter den folgenden Ziffern a) bis d) werden die Schlichtungsverfahren nach obigen a-c) behandelt.

a. Are they mandatory ? (= Sind sie obligatorisch?)

Wenn ein Schlichtungsverfahren nach den obigen Ziffern a-c) gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschrieben ist, ist es zwingend.

b. In which way is the court involved ? (= In welchem Maße/ inwieweit ist das Gericht einbezogen?)

Siehe oben.

c. How long may they go on ? (Wie lange dauern sie/dürfen sie dauern?)

Erfahrungswerte liegen nicht vor. Es gibt auch keine gesetzlichen Vorgaben.

d. Who has to bear legal cost ? (Wer trägt die gesetzlichen/gerichtlichen Kosten?)

Es gibt keine prozessuale Kostentragungsregelung für die Rechtsanwaltskosten, so dass jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt (jedoch kann ein materieller Kostenerstattungsanspruch der obsiegenden gegen die unterliegende Partei bestehen). Ob für das Verfahren vor dem Schiedsgericht Kosten in Form von Gebühren entstehen, hängt von der Gebührenordnung des jeweiligen Schiedsgerichts ab. Eine gesetzliche Regelung besteht nicht.

e. Which effect do they have on the time of prescription ? (=Welche Auswirkungen haben diese Verfahren auf den Lauf der Verjährung?)

Die Verjährung ist für die Dauer eines gesetzlich vorgeschriebenen Schlichtungs- oder Schiedsverfahrens gehemmt.

2. Are there specific ideas to give assistance to the plaintiff to raise his claim more effectively? (= Gibt es spezielle Ideen, dem Kläger Hilfe/ Unterstützung dabei zu geben, seine Forderungen effizienter zu erheben?)

Es sind keine neuen aktuellen Ideen bekannt. Jedoch gibt es seit jeher an jedem Arbeitsgericht eine kostenfreie Rechtsantragstelle, die dem Kläger hilft, seine Ansprüche in die richtige Form zu bringen und die Klage möglichst vollständig zu erheben. Eine Rechtsberatung findet in diesem Zusammenhang nicht statt. Sie ist den deutschen Gerichten verboten.

3. What interest has to be paid for remunerations, which are not paid at the date of maturity ? (= Welche Zinsen müssen für die Arbeitsvergütung gezahlt werden, wenn sie nicht bei Fälligkeit gezahlt wurde?)

Der gesetzliche Zinssatz beträgt 5 %-Punkte über dem jeweiligen Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank und ist ab dem Datum der Fälligkeit der Vergütung zu zahlen.

4. Are there procedural regulations for mediation? (= Gibt es Verfahrensvorschriften für Mediation/ Vermittlung)

a. Is mediation compulsory ? (= Ist die Mediation obligatorisch?)

Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis gibt es gesetzlich vorgeschrieben zwingend eine gerichtliche Güteverhandlung. Ziel ist es, das Verfahren durch einen Vergleich/Kompromiss zwischen den Parteien abzuschließen. Die Güteverhandlung ist Teil des gerichtlichen Verfahrens und wird von der/dem Richter/Richterin durchgeführt, der im Falle des Scheiterns der Güteverhandlung auch das weitere gerichtliche Verfahren leitet. Bei kollektiven Streitigkeiten, z.B. zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, kann der Vorsitzende Richter/Richterin nach seinem/ihrer Ermessen eine Güteverhandlung anberaumen.

Andere außergerichtliche oder gerichtliche Mediationsverfahren sind gesetzlich nicht geregelt. Sie können auf freiwilliger, vertraglicher Basis durchgeführt werden, kommen in der arbeitsgerichtlichen Praxis jedoch –noch nicht- vor, da die gesetzlichen Fristen für die Erhebung der Klagen vor den Arbeitsgerichten durch diese Verfahren nicht unterbrochen werden und durch die gerichtlichen Güteverfahren die Bedürfnisse nach Mediation ausreichend befriedigt werden. Wegen der geringen praktischen Bedeutung dieser Verfahren und ihrer fehlenden gesetzlichen Regelung wird im weiteren Text ausschließlich auf die gesetzlich vorgeschriebenen Güteverhandlungen vor dem Richter/der Richterin des Arbeitsgerichts eingegangen.

b. How are the mediators selected ? In which way is the court involved ? Are judges different from trial judges ? (= wie werden die Vermittler/ Mediatoren ausgesucht? Inwieweit ist das Gericht involviert? Unterscheiden sich die Mediations-Richter zu denen in einem normalen Prozess?)

Für den Vorsitz in den gesetzlich geregelten Güteverhandlungen findet keine Auswahl eines Mediators statt, da die Güteverhandlung von der/dem Vorsitzenden des jeweiligen Gerichts geleitet wird. Diese ist Teil des gerichtlichen Verfahrens. Es handelt sich um die oder den Richter/Richterin, der bei Scheitern des Vermittlungsversuchs auch die weitere streitige gerichtliche Verhandlung leitet.

c. Is it confidential ? (= Ist die Verhandlung geheim/ nicht öffentlich/ vertraulich?)

Die gerichtlichen Güteverhandlungen sind als Teil des gerichtlichen Verfahrens öffentlich. Die Öffentlichkeit kann jedoch im Einzelfall ausgeschlossen werden, wenn durch die Öffentlichkeit eine Gefährdung der öffentlichen Ordnung, insbesondere der Staatssicherheit, oder eine Gefährdung der Sittlichkeit droht oder wenn eine Partei den Ausschluss der Öffentlichkeit beantragt, weil Betriebs-, Geschäfts- oder Erfindungsgeheimnisse zum Gegenstand der Verhandlung oder der Beweisaufnahme gemacht werden. Ein Ausschluss der Öffentlichkeit auf Antrag einer Partei ist auch zulässig, wenn schutzwürdige persönliche Interessen betroffen sind. Des Weiteren kann die Öffentlichkeit aus Zweckmäßigkeitsgründen, z.B. zur Herstellung einer besseren Verhandlungsatmosphäre, ausgeschlossen werden.

d. How long may mediation go on? How is it finished ? (=Wieviel Zeit darf die Schlichtung in Anspruch nehmen? Wie wird sie beendet?)

In der Regel gibt es im gerichtlichen Verfahren nur einen Gütetermin, im Einverständnis mit den Parteien kann ein weiterer Gütetermin anberaumt werden. Deren zeitliche Dauer ist nicht vorgeschrieben. Sie können zwischen 10 und 75 Minuten dauern. Die Güteverhandlung soll nach dem Gesetz binnen einen Zeitraums von 2 Wochen nach Eingang der Klage beim Arbeitsgericht stattfinden. In der Praxis findet sie –auf Grund der unterschiedlichen Arbeitsbelastung der Gerichte- zwischen 2-8Wochen nach Eingang der Klage statt.

Die Güteverhandlung endet entweder durch einen Vergleich (Kompromiss) der Parteien, der vom Gericht protokolliert wird, oder aber mit dem Übergang in das streitige gerichtliche Verfahren.

e. Who has to bear the legal cost ? (=wer trägt die gerichtlichen Kosten?)

Bei einem Vergleich (Kompromiss) entfallen Gerichtskosten. Die Kosten der Hinzuziehung eines Anwalts trägt jede Partei selbst. Ansonsten sind die Kosten der Güteverhandlung Teil der Gesamtkosten des streiten Verfahrens und sind von der Partei zu tragen, die im Prozeß zum Schluß unterliegt.

f. Which effect does mediation has on the time of prescription ? (= welche Auswirkung hat die Mediation auf den Lauf der Verjährung?)

Da die Güteverhandlung Teil des gerichtlichen Verfahrens nach Klageerhebung ist, wird die Verjährung unterbrochen.

f. What training in law and procedure is given to mediators ? (= welche Ausbildung erhalten die Schlichter im materiellen Recht und im Verfahrensrecht?)

Da die/der Richter/Richterin der „Mediator“ ist, besteht eine rechtliche Ausbildung als Volljurist sowohl im materiellen Recht und als auch im Verfahrensrecht. Eine spezielle Mediationsausbildung haben die Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht.

## II - Collective (class) action (kollektive gerichtliche Verfahren)

1. What kind of collective actions have You got ? (= Welche Arten von kollektiven gerichtlichen Verfahren gibt es bei Ihnen?)

Es gibt ein besonderes gerichtliches „Beschlussverfahren“, in dem die Gewerkschaften und die Betriebsräte Rechtsverletzungen durch Arbeitgeber geltend machen können.

a) Den in einem Betrieb vertretenen Gewerkschaften sind gewisse eigene Rechte im Rahmen der Betriebsverfassung eingeräumt, so z.B. das Recht, eine Betriebsratswahl anzufechten, die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstandes für eine Betriebsratswahl zu beantragen, Zutritt zum Betrieb zu erhalten oder einen gerichtlichen Antrag gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung von Handlungen zu stellen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzen würden. Im Beschlussverfahren kann eine Gewerkschaft sich auch gegen die Praktizierung tarifwidriger Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden durch den Arbeitgeber wehren.

In diesem Verfahren können auch Rechtsverletzungen in Rahmen von Streiks und Aussperrungen geltend gemacht werden.

b) Betriebsräte können im „Beschlussverfahren“ die Verletzung von Mitbestimmungsrechten aus dem Betriebsverfassungsrecht geltend machen

c) Auch der Arbeitgeber kann Antragsteller in einem „Beschlussverfahren“ sein, wenn er eine Betriebsratswahl anfechten will, den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die außerordentliche Kündigung eines Betriebsrats betreiben will.

d) (Mindestens 3) Arbeitnehmer können im „Beschlussverfahren“ das Ergebnis einer Betriebsratswahl anfechten.

2. Who are the Parties of these procedures ? (= Wer sind die Parteien in diesen Verfahren?)

bei 1a): In der Regel eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einerseits und der betroffene Arbeitgeber andererseits.

Bei 1b): In der Regel Betriebsrat und Arbeitgeber.

Bei 1c): In der Regel Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Gewerkschaft.

Bei 1d): die antragstellenden Arbeitnehmer, Betriebsrat und Arbeitgeber

3. Which courts are competent ? (= welche Gerichte sind zuständig?)

Die Arbeitsgerichte in erster Instanz und die Landesarbeitsgerichte als Beschwerdegerichte in zweiter Instanz. Vor allem in Fällen grundsätzlicher Bedeutung kommt als dritte Instanz noch ein Rechtsbeschwerdeverfahren (als Revisionsverfahren) vor dem Bundesarbeitsgericht in Betracht.

4. Which effects has their decision ? (Welche Auswirkungen haben ihre Entscheidungen)

Die Entscheidung ist für die Parteien/Beteiligten des Verfahrens verbindlich. Die Entscheidung ermöglicht auch Maßnahmen der Zwangsvollstreckung.

5. To whom is this decision binding ? (= Für wen sind diese Entscheidungen verbindlich?)

Die Entscheidung bindet die Parteien/Beteiligten des jeweiligen Verfahrens. Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts dienen zudem als Leitlinien für die unterinstanzlichen Gerichte.

6. Is it possible for a works council or trade union to sue or request for ascertainment of rights or legal relations, if some employees are involved? Do they have to specify these employees? (= Ist es möglich, über den Betriebsrat oder die Gewerkschaft gerichtliche Verfahren einzuleiten, um Rechtsansprüche oder gesetzliche Grundlagen überprüfen zu lassen, wenn einige Arbeitnehmer davon betroffen sind? Sind die betroffenen Arbeitnehmer im Einzelnen zu benennen?)

Gewerkschaften oder Betriebsräte sind nicht berechtigt, individuelle Rechte der Arbeitnehmer an deren Stelle geltend zu machen. Sie können im Beschlussverfahren nur eigene Rechte geltend machen, wenn durch Maßnahmen des Arbeitgebers Mitglieder der Gewerkschaft betroffen sind. Die Gewerkschaftsmitglieder sind in einem Unterlassungsantrag der Gewerkschaft namentlich aufzuführen, wenn nur diese von der im Verfahren angegriffenen Maßnahme des Arbeitgebers in ihren Rechten betroffen werden. Wendet der Arbeitgeber jedoch die tariflichen Bestimmungen und auch die davon abweichende Vereinbarung auf alle Arbeitnehmer/innen unabhängig von deren Gewerkschaftszugehörigkeit generell an, so ist auch der Unterlassungsanspruch insgesamt gegeben. Eine Benennung von Mitgliedern ist dann nicht mehr erforderlich.

7. Who has to bear the cost ? (=Wer trägt die Kosten?)

Das Beschlussverfahren ist gerichtskostenfrei.