

Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz

Rechtsanwälte Wolfgang Trittin, Darmstadt / Thomas Backmeister, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Sozialrecht, Bad Homburg

Gliederung

- I. Einleitung
- II. Initiative des Bundesrats
- III. Artikel 1: Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes
 1. Beschlussverfahren im SchwbG
 2. Gerichtsverwaltung und -organisation
 3. Verwaltungsvereinfachung
 4. Verlängerung der Amtszeit der ehrenamtlichen Richter
 5. Weiterer Gütetermin
 6. Alleinentscheidung des Vorsitzenden
 7. Einholung eines Sachverständigengutachtens durch den Vorsitzenden
 8. Erhöhung der Berufungssumme
 9. Einführung des Gütetermins im Beschlussverfahren
 10. Zurückweisung des verspäteten Sachvortrags
 11. Zurückweisung nicht fristgerecht eingelegter Rechtsmittel
 12. Gütetermin bei Streitigkeiten im Arbeitsverhältnis
 13. Keine Gerichtskosten nach Mahnverfahren
- IV. Artikel 2: Schriftform von Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung (§ 623 BGB)
 1. Gesetzeszweck
 2. Geltungsbereich
 3. Kündigung, Auflösungsvertrag, Befristung
 4. Schriftform
 5. Rechtsfolgen
- V. Artikel 3: Änderung des Kündigungsschutzgesetzes
- VI. Artikel 4: Übergangsvorschriften
- VII. Artikel 5: Inkrafttreten

ARA, DB 2000,618

Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz

Rechtsanwälte Wolfgang Trittin, Darmstadt, Thomas Backmeister, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Sozialrecht, Bad Homburg

DB vom 24.3.2000, Heft 12, Seite 618-622

I. Einleitung

Am 20. 1. 2000 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Vereinfachung und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens (Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz [ArbGBeschleuG]) beschlossen. Das aus insgesamt fünf Artikeln bestehende Gesetz beschäftigt sich in seinem Art. 1 mit Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes, führt durch Art. 2 § 623 BGB ein, ändert in Art. 3 den § 5 Abs. 4 Satz 1 KSchG und regelt in den Art. 4 und 5 Übergangsvorschriften und den Zeitpunkt des Inkrafttretens (BT-Drs. 14/626).

II. Initiative des Bundesrats

Die gesetzgeberischen Aktivitäten gingen auf eine Initiative des Bundesrats zurück. Dieser hatte in seiner Sitzung vom 5. 2. 1999 einen ersten Entwurf des Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetzes beschlossen, der dann auch im Wesentlichen unverändert in Kraft getreten ist. Anlass für die Initiative des Bundesrats waren sowohl statistische als auch grundsätzliche konzeptionelle Überlegungen zur Durchführung des Arbeitsgerichtsverfahrens.

Ausgehend von der Überlegung, dass nach der Auffassung des Bundesrats die Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens innerhalb „von drei Monaten als wünschenswert anzusehen“ ist und der tatsächlichen Situation bei den Arbeitsgerichten, schien es dem Bundesrat angezeigt, durch gesetzliche Hilfe das Verfahren zu beschleunigen. Der Bundesrat hatte weiter festgestellt, dass „die Zahl der länger als drei Monate laufenden Klageverfahren bundesweit von 106 228 Verfahren (alte Bundesländer) in 1990 auf 195 749 Verfahren (alte Bundesländer) bzw. 264 109 Verfahren (mit neuen Bundesländern) in 1995 angestiegen war und damit ein unzumutbares Ausmaß erreicht habe. Nach Erkenntnissen des Bundesrats war es nur dem großen Arbeitseinsatz der Richterschaft und des nichtrichterlichen Dienstes zu verdanken, dass „der Anteil dieser Verfahren an der Gesamtzahl der Erledigungen von 33,32% 1990 auf nur 42,5% in 1995 gestiegen“ ist. Allerdings hat der Bundesrat erkannt, dass dieser Arbeitseinsatz nicht zumutbar ist. Da andererseits die finanzielle Situation der Länder landesweite Personalverstärkung nicht zulasse, schien gesetzgeberisches Handeln angezeigt. Der Bundesrat hat jedoch schon bei der Begründung des Gesetzes deutlich gemacht, dass für ihn drei Grundsätze unabdingbar sind und dass diese auch nicht durch die Gesetzesinitiative angetastet werden sollen:

- „der einfache Zugang zu den Gerichten für Arbeitssachen muss auch zukünftig erhalten bleiben,
- der Grundsatz der Mündlichkeit des arbeitsgerichtlichen Verfahrens wird beibehalten und die Beteiligung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter wird im Hinblick auf ihre besondere Bedeutung für das arbeitsgerichtliche Verfahren gewährleistet.“

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Bundesrat sodann mehrere Änderungen vorgeschlagen,

von denen zwei sicher in der Praxis herausragende Bedeutung erlangen werden.

- Zum einen ist die Möglichkeit der Einführung des Güteverfahrens in Beschlussverfahren eingeführt worden.
- Zum anderen sollen gem. § 623 BGB Kündigungen, Auflösungsverträge sowie die Befristung von Arbeitsverträgen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen.

Beide Regelungen sind nicht ohne kontroverse Diskussion durch das gesetzgeberische Verfahren gelaufen.

So hat die Bundesregierung unter dem 23. 3. 1999 den Entwurf des Bundesrats dem Präsidenten des Deutschen Bundestags zugeleitet und darauf hingewiesen, dass sie der Einführung des Schriftformerfordernisses nicht zustimme. Nach Auffassung der Bundesregierung würde dies die Arbeitsgerichte nicht nennenswert entlasten, da sich die Streitigkeiten „um die Abgabe der Kündigungserklärung bei Einführung eines Schriftformerfordernisses auf die Frage verlagere, ob die Erklärung wirksam zugegangen ist.“

Nachdem der Entwurf des Bundesrats vorgesehen hatte, dass obligatorisch im Beschlussverfahren ein Güteverfahren durchgeführt wird, ist dies während des gesetzgeberischen Verfahrens abgeändert worden. Mit der nunmehr vorliegenden Vorschrift ist es in das Ermessen des Vorsitzenden gestellt, ein Güteverfahren anzusetzen. Dabei sind für ihn die Vorschriften des Urteilsverfahrens des ersten Rechtszugs für das Güteverfahren maßgebend. In den Ausschussberatungen stellte sich heraus, dass die Einführung eines Ermessens für den Kammervorsitzenden insoweit vorteilhaft sein könnte, als durch die Einführung eines Güteverfahrens einstweilige Verfügungsverfahren vermieden werden können. Zum anderen sei durch die Einführung dieser „Kannbestimmung“ berücksichtigt, dass die Beteiligten „in einer Reihe von Verfahren, z. B. bei Unterlassungsansprüchen oder Arbeitskampfstreitigkeiten, an einer gerichtlichen Entscheidung interessiert“ seien. Dieser Interessenlage würde das vom Bundesrat vorgeschlagene zwingende Güteverfahren entgegenstehen.

III. Artikel 1: Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes

Durch Art. 1 ArbBeschleuG hat der Gesetzgeber das ArbGG in nicht unerheblicher Weise verändert. Durch die Aufnahme in Art. 1 hat der Gesetzgeber auch deutlich gemacht, wo für ihn der Schwerpunkt der gesetzlichen Änderung liegt.

1. Beschlussverfahren im SchwbG

Durch die Veränderung des § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG hat der Gesetzgeber die Gelegenheit wahrgenommen, das Versäumnis aus der Gesetzesänderung vom 23. 7. 1996 ¹⁾ nachzuholen. Nach der bisherigen Regelung konnten nur die Angelegenheiten der Werkstatträte gem. § 54c SchwbG im Beschlussverfahren geregelt werden. Mit der nunmehrigen Änderung gilt dies auch für die Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretung i. S. der §§ 24, 25 SchwbG.

2. Gerichtsverwaltung und -organisation

§ 7 Abs. 1 Satz 4 ArbGG ist entfallen. Bis zur Abänderung waren für die Durchführung der Aufgaben der Gerichtsverwaltung und Gerichtsorganisationen bundesrechtliche Vorgaben zu beachten, bzw. Einvernehmen herzustellen. Mit dem Wegfall der Vorschrift werden die ministeriellen Zuständigkeiten bei einer Stelle entsprechend der in allen Gerichtsbarkeiten geltenden Rechtslage konzentriert. Der Bundesrat hat hierbei die Verwaltungsaufgaben dezidiert beschrieben und als solche die Einrichtung der Geschäftsstellen, die Bestimmung über die Abhaltung von Gerichtstagen, die Führung und die Übertragung der Geschäfte der Verwaltung und Dienstaufsicht, die Bildung von Kammern und Fachkammern und die Bestellung von Vorsitzenden angesehen.

3. **Verwaltungsvereinfachung**

Mit der Änderung des § 15 ArbGG hat der Bundesgesetzgeber im Interesse der Verwaltungsvereinfachung es in das Ermessen der Landesregierungen gelegt, den Erlass einer Rechtsverordnung auf die zuständigen obersten Landesbehörden zu übertragen. Durch Art. 80 Abs. 1 Satz 1 GG können in einer

DB 2000 S. 619

bundesgesetzlichen Regelung nur die Landesregierungen, nicht aber die zuständigen obersten Landesbehörden zum Erlass einer Rechtsverordnung ermächtigt werden. Durch die nunmehrige gesetzliche Regelung ist dies auf die zuständige oberste Landesbehörde übertragen worden.

4. **Verlängerung der Amtszeit der ehrenamtlichen Richter**

Durch die nahezu vollständige Neufassung des § 20 ArbGG werden zwei für den Verwaltungsaufwand nicht unerhebliche Änderungen konkretisiert. Zum einen wird es möglich sein, die Berufung der ehrenamtlichen Richter insbesondere auf die Landesarbeitsgerichte zu übertragen. Der Bundesrat hat sich in seiner Initiative auf die Vorschrift des § 13 SGG berufen und auf die dort gemachten positiven Erfahrungen hingewiesen. Zum anderen ist die Amtszeit der ehrenamtlichen Richter von vier auf fünf Jahre verlängert worden. Damit soll nach den Vorstellungen des Gesetzgebers eine Erleichterung des Verwaltungsaufwands eintreten. Ferner wird eine stärkere Kontinuität der Rechtsprechung erwartet. Zweifellos wird eine Entlastung der Verwaltung durch die verlängernden Berufungsfristen eintreten, doch ob dies für eine größere Kontinuität in der Rechtsprechung gilt, wird sich erst herauszustellen haben.

5. **Weiterer Güetermin**

Gem. Art. 1 Nr. 17 ist der bisherige § 54 Abs. 1 ArbGG um einen weiteren Satz ergänzt worden. Nach der Neuregelung kann der Vorsitzende die Güteverhandlung mit Zustimmung der Parteien in einem weiteren Termin, der alsbald stattzufinden hat, fortsetzen. Bis zur gesetzlichen Änderung durch das ArbGBeschleunG hat der Vorsitzende, wenn zwischen den Parteien keine gütliche Einigung zu Stande kam, die Güteverhandlung gem. § 136 Abs. 4 ZPO zu schließen und Termin zur streitigen Verhandlung anzuberaumen. Mit der vorstehenden Regelung hat der Gesetzgeber auf z. T. vorhandene Realitäten in der Praxis reagiert. Dies wird auch in der Begründung des Bundesrats zu dieser Änderung deutlich. Die Hinweise des Vorsitzenden bzw. die Streitschlichtungsvorschläge bedürfen zum Teil weitergehender Überlegungen bei den Parteien. Oft sind diese Vorschläge und die wirtschaftlichen Folgen auch in der Güteverhandlungssituation nicht im Detail überschaubar. Um den Parteien Gelegenheit zu geben, diese Vorschläge zu überdenken, soll die Möglichkeit eines weiteren Güetermins eingeräumt werden.

6. **Alleinentscheidung des Vorsitzenden**

Mit der Neuregelung in Art. 1 Nr. 18 Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz wird der § 55 ArbGG erweitert. Es handelt sich hierbei um diejenigen Fälle, die der Vorsitzende allein entscheidet. Konkret soll die Entscheidung über die örtliche Zuständigkeit und über die Aussetzung des Verfahrens ohne einen Kammerbeschluss ergehen können. Der diesen Vorschlag initiiierende Bundesrat war der Auffassung, dass es sich dabei „um wenig bedeutsame Verfahrensentscheidungen handelt, die nach der bisherigen Rechtslage die Kammerbesetzungen unnötig belasten.“ Nach einhelliger Auffassung ist die Vorschrift des § 55 ArbGG abschließend und eine Ausdehnung ohne ausdrückliche gesetzliche Erweiterung kommt nicht in Betracht.

In der Begründung wird recht rudimentär ein Problem der täglichen Praxis aufgegriffen. Das Widerspruchsverfahren gegen eine Entscheidung der Hauptfürsorgestelle und ein eventuell sich

daran anschließendes Verwaltungsgerichtsverfahren überschreiten regelmäßig die Dauer des Kündigungsschutzverfahrens. Damit wird nicht dem im Arbeitsrecht besonders geltenden Beschleunigungsgrundsatz entsprochen. Allgemein besteht Einigkeit darüber, dass beide Parteien über die Wirksamkeit der einmal ausgesprochenen Kündigung möglichst zeitnah in Kenntnis gesetzt werden sollen. Die Möglichkeit, die Kündigung nach Zustimmung der Hauptfürsorgestelle auszusprechen, ungeachtet der von dem Schwerbehinderten eingelegten Rechtsmittel, führt zu Unsicherheiten über die Wirksamkeit der Kündigung. Der Gesetzgeber sieht dieses Problem und spricht es in der Begründung an eigentlich nicht adäquater Stelle an. Er führt es jedoch nach wie vor zu keiner Lösung.

Trotzdem wird der gesetzgeberischen Intention bzgl. der beiden zusätzlichen Alleinentscheidungsmöglichkeit des Vorsitzenden zuzustimmen sein. Kann der Vorsitzende insbesondere über die Frage der örtlichen Zuständigkeit allein entscheiden, wird kein Kammertermin benötigt (oder blockiert), sodass im Interesse der am Arbeitsgerichtsprozess beteiligten Parteien eine schnellere Abwicklung erfolgen kann. Die Zurückdrängung der Einflussmöglichkeiten der ehrenamtlichen Richter in diesem Fall erscheint im Hinblick auf die Interessen der Parteien angemessen.

7. Einholung eines Sachverständigengutachtens durch den Vorsitzenden

§ 55 Abs. 4 ArbGG ist um eine Nr. 5 durch das ArbGBeschleuG in Art. 1 Nr. 18c erweitert worden. Danach kann der Vorsitzende vor der streitigen Verhandlung die Einholung eines schriftlichen Sachverständigengutachtens anordnen. Diese Formulierung war ursprünglich bei der Bundesregierung auf Bedenken gestoßen. Sie befürchtete, dass diese Vorschrift „von der gerichtlichen Praxis dahin missverstanden werden kann, dass der Vorsitzende vorbereitend nur ein schriftliches Gutachten nach § 46 Abs. 2 ArbGG, § 411 ZPO anordnen kann. Demgegenüber stellt die Begründung zu Nr. 18c des Bundesratsentwurfs allgemein auf die Sachverständigenbegutachtung ab“. Nach den Bedenken der Bundesregierung wird der Sachverständigenbeweis aber sowohl die Erstattung eines mündlichen, als auch eines schriftlichen Gutachtens erfassen. Die Bundesregierung war daher der Auffassung, dass die Vorschrift insoweit zu ändern sei, als nur „die Begutachtung durch Sachverständige vorbereitend angeordnet werden könne“. Diese Bedenken sind im Lauf des Gesetzgebungsverfahrens sodann zurückgestellt worden. Offensichtlich ist von der Bundesregierung kein großer Diskussionsbedarf gesehen worden, denn der Bericht der Abgeordneten Dr. Thea Dückert über den Beratungsverlauf enthält keinen Hinweis auf eine kontroverse Diskussion. Dies überrascht etwas, denn nach der Neuregelung kann der Vorsitzende diesen Beschluß ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter fassen. Anders als bei den Änderungen zur örtlichen Zuständigkeit und der Aussetzung des Verfahrens erscheint es hier nicht unproblematisch auf die besondere Sachkenntnis der ehrenamtlichen Richter zu verzichten. Zuzugeben ist, dass die Verfahren erheblich beschleunigt werden, wenn ein Sachverständigengutachten nicht erst nach einer Kammerverhandlung eingeholt wird, sondern bei dieser vorliegt und demgemäß gegebenenfalls hier entschieden werden kann. Es liegt auf der Hand, daß gerade diese Vorschrift zu einer bedeutenden Beschleunigung der Verfahren beiträgt. Es wäre begrüßenswert gewesen, wenn hier eine Beratung über die Zurückdrängung des Einflusses der ehrenamtlichen Richter stattgefunden hätte. Dies gilt umso mehr, als diese nach der Grundkonzeption des ArbGG tragend an dem Verfahren beteiligt sein müssen. Die Einholung eines Sachverständigengutachtens stellt eine Vorentscheidung über die Erheblichkeit eines Einwands bzw. Schlüssigkeit des Klageverfahrens dar, sodass der Vorsitzende dem Verfahren - ohne dass die ehrenamtlichen Richter hinzugezogen werden - eine entscheidende Richtung gibt. Auch wenn es wünschenswert ist, dass die Verfahren vor dem Arbeitsgericht beschleunigt verhandelt und entschieden werden, erscheint doch zweifelhaft, ob diese Einschränkung mit der Grundkonzeption des ArbGG und der Beteiligung der ehrenamtlichen Richter in Einklang zu bringen ist.

8. Erhöhung der Berufungssumme

Art. 1 Nr. 19 ArbGBeschleuG vom 20. 1. 2000 greift in die Grundsätze des Berufungsverfahrens, die im § 64 ArbGG geregelt sind, ein. Bis zur Abänderung konnte in Rechtsstreitigkeiten über

DB 2000 S. 620

vermögensrechtliche Streitigkeiten die Berufung nur eingelegt werden, wenn sie in dem Urteil des ArbG zugelassen worden ist, oder der Wert des Beschwerdegegenstands DM 800 übersteigt. Nunmehr lautet Abs. 2 des § 64 ArbGG wie folgt:

„(2) Die Berufung kann nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstands DM 1200 übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.“

Einigkeit bestand bei allen Beteiligten, dass die Unterscheidung zu den sogenannten nicht vermögensrechtlichen Streitigkeiten aufgegeben worden ist. Bis zur gesetzlichen Änderung war in diesen Streitigkeiten ohne Rücksicht auf den Wert die Berufung möglich. Da derartige Streitigkeiten eine sehr untergeordnete Rolle in der gerichtlichen Praxis gespielt haben, ist es durchaus berechtigt, diese Unterscheidung nunmehr aufzugeben.

Die Einfügung eines neuen § 64 Abs. 3a ArbGG wonach die Entscheidung des ArbG, ob die Berufung zugelassen oder nicht zugelassen wird, in den Urteilstenor aufzunehmen ist, dient der Rechtsklarheit. Ist dies unterblieben, kann binnen zwei Wochen ab Verkündung des Urteils eine entsprechende Ergänzung beantragt werden. Über den Antrag kann die Kammer ohne mündliche Verhandlung entscheiden.

Durch die Verweisung in § 72 Abs. 1 ArbGG auf den neuen § 64 Abs. 3a ArbGG ist dieser Grundsatz auch für die Revision anzuwenden.

9. Einführung des Güetermins im Beschlussverfahren

Gemäß Art. 1 Ziff. 22 ist für das Beschlussverfahren die Möglichkeit der Einführung eines Güteverfahrens eröffnet worden. Diese gesetzliche Änderung ist grundsätzlich zu begrüßen, da sie den Vorsitzenden und den Parteien eine Möglichkeit eröffnet, Streitige Auseinandersetzungen schneller und effizienter beizulegen. Zeitnahe Güetermine liegen allemal mehr im Interesse der Betriebsparteien als mehrere Monate entfernt liegende Kammertermine. Auch die jahrelange Praxis des Güteverfahrens hat gezeigt, dass ein hoher Prozentsatz der Verfahren ohne Streitige Entscheidung erledigt werden kann. Die Vermittlung und die Hinweise des Vorsitzenden in der Güteverhandlung an die Betriebsparteien werden auch hier in gleicher Weise streitschlichtende Funktion entwickeln. Dies gilt umso mehr, als die Betriebsparteien weiterhin in ihrer täglichen Praxis zusammenarbeiten müssen. Gerade hier ist die Eröffnung einer Güteverhandlung angebracht.

10. Zurückweisung des verspäteten Sachvortrags

Ausgangspunkte der Überlegungen des Bundesrats zur Änderung des § 83 ArbGG durch Art. 1 Ziff. 23 ArbGBeschleuG war die Möglichkeit der Parteien, durch noch in der mündlichen Verhandlung aufgestellte Tatsachenbehauptungen eine Entscheidung zu verzögern bzw. eine unmittelbare Entscheidung zu verhindern. Nach Auffassung des Bundesrats sei diese „Möglichkeit gelegentlich missbraucht“ worden. Da § 83 Abs. 1 ArbGG dem ArbG aufgibt, den Sachverhalt im Rahmen der gestellten Anträge von Amts wegen zu erforschen und die Beteiligten in jeder Lage des Beschlussverfahrens bis zum Schluss des Anhörungstermins vor der Kammer neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel vorbringen konnten, haben sich die Verfahren

verzögert. Im Hinblick auf die Beschleunigungsinitiative des Bundesrats sollte dem dadurch entgegengetreten werden, daß der Bundesrat den § 83 im Abs. 1 durch einen Satz ergänzen wollte, wonach er auf § 56 Abs. 2 ArbGG hinweist. Nach dieser Vorschrift können Angriffs- und Verteidigungsmittel, die nach Ablauf einer gesetzten Frist vorgebracht werden, nur zugelassen werden, wenn nach der freien Überzeugung des Gerichts ihre Zulassung die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögern würde, oder wenn die Partei die Verspätung genügend entschuldigt.

Die Bundesregierung hat zu Recht in ihrer Anmerkung zu der Initiative des Bundesrats darauf hingewiesen, dass die Präklusion als Sanktion voraussetze, dass die Parteien eine gerichtlich gesetzte Frist zum Vortrag nicht beachtet haben. Eine Fristsetzung für den Vortrag erfolgt aber im Beschlussverfahren derzeit nicht; eine solche Möglichkeit müsste ausdrücklich in § 83 ArbGG vorgesehen werden. Dem genüge der Hinweis auf § 56 Abs. 2 ArbGG nicht, wie sich schon aus § 87b VwGO ergebe. In der Beratung hat sich der Bundesrat diesen Argumenten aufgeschlossen gezeigt, sodass den Bedenken der Bundesregierung in der endgültigen Fassung Rechnung getragen worden ist. Nach der nunmehr eingeführten Regelung des § 83 Abs. 1a ArbGG kann der Vorsitzende den Beteiligten eine Frist zum Vorbringen von Angriffs- und Verteidigungsmitteln setzen. Werden die Fristen nicht eingehalten, obwohl die Parteien hierüber ausdrücklich belehrt worden sind, können sie nach der freien Überzeugung des Gerichts zurückgewiesen werden, wenn ihre Zulassung die Erledigung des Rechtsstreits verzögern würde oder wenn der Beteiligte die Verspätung nicht genügend entschuldigt.

Nicht übersehen werden darf, dass hier ein grundsätzlicher Einbruch in die Methodik des Beschlussverfahrens vorgenommen wird. Gemäß § 83 Abs. 1 ArbGG erforscht das Gericht den Sachverhalt im Rahmen der gestellten Anträge von Amts wegen. Der Untersuchungsgrundsatz ist damit gesetzlich fixiert. Durch die vorstehende Regelung werden Elemente des zivilrechtlichen Urteilsverfahrens - ausschließliche Berücksichtigung des Parteivortrags - in das Beschlussverfahren eingebracht. Der Gesetzgeber fühlt sich im Hinblick auf den besonderen Beschleunigungsgrundsatz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens hierzu legitimiert. Dieses systemwidrige Veränderung des Beschlussverfahrens wird in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten führen. Gerade die Diskussion in der mündlichen Verhandlung kann die Parteien dazu veranlassen, bislang nicht entdeckte tatsächliche Vorgänge zu präsentieren und/oder Beweismittel zu benennen. Hat das Gericht nach der hier in Rede stehenden Vorschrift zuvor Fristen verbunden mit Belehrungen gesetzt, so müssten diese unter Umständen zurückgewiesen werden. Sachfremde Entscheidungen wären das Ergebnis. Diese sollen gerade im Hinblick auf den Untersuchungsgrundsatz im § 83 Abs. 1 ArbGG vermieden werden. Der Hinweis des Bundesrats auf einen gelegentlichen Missbrauch trägt die gesetzliche Änderung nicht. Nicht abzustreiten sein wird, dass diese gesetzliche Möglichkeit - wie viele andere auch - im Einzelfall missbraucht wird, doch rechtfertigt dies nicht einen derartigen grundsätzlichen Eingriff in die Konzeption des Beschlussverfahrens.

11. Zurückweisung nicht fristgerecht eingelegter Rechtsmittel

Mit der Ergänzung des § 87 Abs. 2 ArbGG (für die Zulassung neuer Angriffsmittel gilt § 67 Abs. 2 entsprechend) wird eine Erleichterung der landesarbeitsgerichtlichen Arbeit beabsichtigt. Im übrigen erfolgt eine Angleichung an die Vorschriften über das Berufungsverfahren. In § 519b Abs. 1 ZPO, der auch im Berufungsverfahren vor dem LAG gilt, ist eine Berufung auch dann durch Beschluss der Kammer ohne mündliche Verhandlung als unzulässig zu verwerfen, wenn sie nicht form- oder fristgerecht begründet worden ist. Bislang konnte die Verwerfung durch Beschluss nur dann erfolgen, wenn sie nicht in der gesetzlichen Form oder Frist eingelegt wurde.

12. Gütetermin bei Streitigkeiten im Ausbildungsverhältnis

Gemäß Art. 1 Ziff. 27 ArbBeschleunG wird § 111 Abs. 2 Satz 8 ArbGG gestrichen. Bis zur gesetzlichen Änderung sollte ein Güteverfahren vor dem ArbG nicht stattfinden, wenn ein Ausschuss zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden tätig gewesen ist. Der

Bundesrat sah diese Vorschrift als unzweckmäßig an. Er war der Auffassung, dass im Hinblick auf den schneller anzuberaumenden Güetermin nochmals den

DB 2000 S. 621

Parteien eine Einigungsmöglichkeit gewährt werden sollte. Grundsätzlich folgt der Gesetzgeber auch hier der gerichtlichen Praxis. Regelmäßig wurden ungeachtet des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuss Güteverfahren eingeleitet, obwohl der Gesetzgeber dies nicht vorgesehen hat. Andererseits zeigt die praktische Durchführung des Schlichtungsausschusses, dass ein sehr hoher Prozentsatz bereits zu einer Einigung führt. Der Wegfall des § 111 Abs. 2 Satz 8 ArbGG führt daher nicht zu einer Beschleunigung des Verfahrens. Können sich die Parteien nicht vor dem Schlichtungsausschuss einigen, so sollte nach dem ursprünglichen gesetzgeberischen Konzeption keine weitere Zeit mit der Durchführung eines Güteverfahrens verloren gehen. Es sollte daher unmittelbar Kammertermin anberaumt werden. Die Vorschrift verfehlt daher ihren mit dem Gesetz beabsichtigten Zweck.

13. Keine Gerichtskosten nach Mahnverfahren

Mit der Änderung der Anlage 1 des § 12 Abs. 1 ArbGG durch Art. 1 Ziff. 29 ArbBeschleuG wird eine seit langem bestehende nicht sachgerechte Gebührenentscheidung aufgehoben. Nach der bis zur Änderung geltenden Rechtslage ist die Gerichtsgebühr beim Abschluss eines Prozessvergleichs nur dann entfallen, wenn der Rechtsstreit mit einer Klage begonnen hat. Ist er mit einem Mahnverfahren eingeleitet worden, so ist gleichwohl die Gerichtsgebühr angefallen. Dies ist nunmehr gleichgestellt worden. Mit dem Wegfall der Prozessgebühr versuchte der Gesetzgeber die Parteien zum Abschluss einer vergleichsweisen Regelung im Güetermin zu motivieren. Dieser Gedanke muss grundsätzlich auch dann gelten, wenn das Verfahren mit Mahnbescheid begonnen worden ist. Dieser längst überfälligen Gleichstellung ist zuzustimmen.

IV. Artikel 2: Schriftform von Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung (§ 623 BGB)

1. Gesetzeszweck

Nach dem neuen § 623 BGB bedürfen die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag sowie die Befristung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sie dient vor allem der Rechtssicherheit und entlastet die Arbeitsgerichte, indem sie die Beweiserhebung im Prozess erleichtert und Prozesse darüber vermieden werden, ob überhaupt eine Kündigung ausgesprochen bzw. eine Auflösungsvereinbarung oder eine Befristung vereinbart wurde 2). Schließlich schützt sie vor allem Arbeitnehmer vor Übereilung beider Vertragsparteien und beugt damit der Gefahr der Umgehung zwingender Kündigungsvorschriften vor. § 623 BGB ist insofern eine bedeutsame Weiterentwicklung des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes.

2. Geltungsbereich

§ 623 BGB gilt für alle Arbeitnehmer und findet neben den sonstigen tarifvertraglichen und gesetzlichen Formvorschriften für die Kündigung und die Befristung eines Vertrags zum besonderen Schutz von bestimmten Personengruppen Anwendung (§ 4 Satz 2 Ziff. 2 BBiG für Beginn und Dauer der Berufsbildung in der Vertragsniederschrift; § 15 Abs. 3 BBiG für die Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses; §§ 62 Abs. 1, 64 Abs. 2, 78 Abs. 3 SeemG für die Kündigung des Heuerverhältnisses).

Darüber hinaus geltende Normen, die die Wirksamkeit des jeweiligen Rechtsgeschäfts nicht an ihre Einhaltung knüpfen, finden ebenfalls neben § 623 BGB Anwendung. Gem. § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB ist z.B. die fristlose Kündigung vom Kündigenden auf Verlangen schriftlich zu begründen und

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Ziff. 3 NachwG verpflichtet den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Niederschrift des Vertrags mit den wesentlichen Bedingungen auszuhändigen.

3. Kündigung, Auflösungsvertrag, Befristung

Kündigung ist jede einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die darauf gerichtet ist, ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Begriff umfasst alle Kündigungsarten unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer kündigt (ordentliche, außerordentliche, vorsorgliche Kündigung, Änderungskündigung etc.). Abmahnung und Anfechtung des Arbeitsvertrags sind danach keine Kündigung.

Der Begriff des Auflösungsvertrags meint alle einen bestehenden Arbeitsvertrag beendenden Vereinbarungen. Hierzu zählt vor allem der Aufhebungsvertrag, der außergerichtliche Vergleich, der zur Beendigung eines Arbeitsgerichtsverfahrens abgeschlossen wird, sowie die sog. Ausgleichsquittung, die i. d. R. eine doppelte Willenserklärung enthält, wonach der Empfang von Geld und/oder Papieren etc. bestätigt wird und alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sein sollen 3).

Durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses endet der Vertrag je nach Befristungsart (Befristung nach Zeit, Beschaffenheit, Zweck, einzelner Vertragsbedingungen, nachträgliche Befristung etc.) mit Zeitablauf oder Eintritt des Ereignisses, ohne dass es einer Kündigung oder sonstigen Erklärung bedarf. Dies gilt auch dann, wenn ein besonderer Kündigungsschutz besteht 4). Die notwendige Schriftform gilt für alle Arten der Befristung und unabhängig von der jeweiligen Rechtsgrundlage (§ 1 BeschFG, § 620 BGB, § 21 BErzGG oder §§ 57a-f HRG etc.).

4. Schriftform

„Schriftform“ verlangt gem. § 126 Abs. 1 BGB den eigenhändig geschriebenen Namen des Unterzeichners unter seiner Erklärung. Der Name kann unleserlich, muss jedoch vollständig sein, eine Buchstabenfolge erkennen lassen und zumindest den Familiennamen wiedergeben. Letztlich genügt ein die Identität des Unterschreibenden kennzeichnender individueller Schriftzug, der einmalig ist, charakteristische Merkmale aufweist und sich als Wiedergabe eines Namens darstellt 5). Ein bloßes Namenskürzel, eine „Paraphe“ oder ein durch Fax übermitteltes Schreiben mit einer Kopie der Unterschrift reichen ebenso wenig aus wie eine E-Mail 6).

Die Auflösungsvereinbarung oder die Befristung hat gem. § 126 Abs. 2 BGB „auf derselben Urkunde“ zu erfolgen. Der gesamte Vertragsinhalt muss durch Unterschrift beider Parteien gedeckt werden. Es reicht aus, wenn über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen werden und jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet. Ein bloßer Briefwechsel oder der Austausch von Bestätigungsschreiben ist unzureichend. Mehrere Blätter sind zu einer Urkunde zusammenzufassen 7).

Bei mehreren gleichlautenden Urkunden reicht es nach § 126 Abs. 2 Satz 2 BGB aus, dass jede Partei die für die andere Seite bestimmte Urkunde unterzeichnet. Sie müssen den vollständigen Vertragsinhalt wiedergeben, wobei Abweichungen durch Schreibfehler nicht schaden 8).

5. Rechtsfolgen

Bei fehlender Schriftform ist das betreffende Rechtsgeschäft gem. § 125 Satz 1 BGB von vornherein unheilbar nichtig. Die Formulierung „. . . bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform“ stellt klar, dass es sich bei § 623 BGB nicht bloß um eine deklaratorische, sondern um eine konstitutive Formvorschrift handelt, bei der die Wirksamkeit von der Einhaltung der Form abhängt 9).

Die Nichtigkeit bedeutet für eine Kündigung, dass sie unwirksam ist und der Kündigende sie erneut unter Beachtung der Schriftform abzugeben hätte. Eine formwidrige Auflösungsvereinbarung oder Befristung hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wurde, sondern zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht.

V. Artikel 3: Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Durch das ArbGBeschleuG ist § 5 Abs. 4 Satz 1 KSchG neu gefasst worden. Nunmehr kann das ArbG durch Beschluss über den Antrag auf nachträgliche Zulassung entscheiden. Der Bundesrat hat in seiner Begründung zum Entwurf dieser Änderung darauf hingewiesen, dass das LAG über die Beschwerde gegen den Beschluss des ArbG über die nachträgliche Zulassung durch Beschluss ohne mündliche Verhandlung entscheiden kann. Diese Möglichkeit soll nunmehr auch das ArbG haben. Dadurch werde die Arbeit erheblich beschleunigt, da Kammertermine frei werden. Allerdings muß nach wie vor die Kammer entscheiden. Eine Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden kommt nicht in Betracht, da „die Zulassung von Kündigungsschutzklagen einen sozialpolitisch außerordentlich wichtigen Bereich betrifft“.

VI. Artikel 4: Übergangsvorschriften

Das Gesetz bestimmt, dass die vierjährige Amtszeit für diejenigen ehrenamtlichen Richter bestehen bleibt, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes im Amt sind. Es soll offensichtlich kein neuer zusätzlicher Verwaltungsaufwand entstehen.

Gem. Art. 4 Abs. 2 ArbBeschleuG gilt Art. 1 Nr. 19 nur, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eine Entscheidung nicht verkündet oder, wenn eine Verkündung nicht stattfindet, noch nicht zur Geschäftsstelle gelangt ist.

Damit hat der Gesetzgeber klar gemacht, ab wann die Neuregelungen für das Berufungsverfahren geltend sollen. Auch der Bundesrat hat in seinem Entwurf dieser Übergangsregelung nur klarstellende Bedeutung zugemessen.

Die Übergangsvorschriften regeln weiter, dass ein zweiter Gütetermin auch schon für bereits anhängige Verfahren anberaumt werden kann, sofern zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes ein Kammertermin noch nicht bestimmt ist. Es ist offenkundig, dass mit diesem Hinweis eine zügige Umsetzung des Gesetzes vorgesehen ist.

In gleicher Weise haben die Übergangsvorschriften klarstellend geregelt, dass sowohl im Beschlussverfahren, als auch im Verfahren gem. § 111 Abs. 2 Satz 3 des ArbGG ein Güteverfahren dann stattfinden kann, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes ein Termin noch nicht bestimmt ist. Der Bundesrat hat auch hier eine beschleunigte Umsetzung des Gesetzes vorgesehen und ausgeführt, dass „dem Beschleunigungs- und Einigungsgedanken der Gesetzesänderung Rechnung zu tragen“ ist. Dabei sollen „bereits anhängige Verfahren von der Möglichkeit des Güteverfahrens Gebrauch machen können, wenn in einem bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits anhängigen Verfahren noch kein Kammertermin bestimmt ist“. Der Bundesrat hatte zunächst eine beschleunigte Einführung der Änderung des Kündigungsschutzverfahrens gem. Art. 3 ArbGBeschleuG noch nicht vorgesehen. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens und anlässlich der Beratungen ist der Gesetzgeber dann zu dem Entschluss gekommen, dass auch in den Fällen des Art. 3 ArbGBeschleuG der Beschluss der Kammer ohne mündliche Verhandlung ergehen kann, wenn die Parteien vor der Entscheidung darauf hingewiesen wurden, daß eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung beabsichtigt ist. Insoweit können auch für anhängige Verfahren schon im Fall der nachträglichen Zulassung Kammertermine entfallen.

VII. Artikel 5: Inkrafttreten

Das Gesetz tritt am 1. 5. 2000 in Kraft.

Fußnoten:

- 1) BGBl. I S. 1088.
- 2) BT-Drucks. 14/626 S. 11.
- 3) Vgl. zur Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags und der Ausgleichsquittung: Backmeister/Trittin, KSchG, § 611 BGB Rdn. 70 ff. und 101 ff.
- 4) Vgl. im einzelnen zur Befristung: Backmeister/Trittin, KSchG, § 611 BGB „Befristeter Arbeitsvertrag“.
- 5) BGH DB 1993 S. 2584 = NJW 1994 S. 55.
- 6) BGH v. 28. 1. 1993, DB 1993 S. 975 = NJW 1993 S. 1126.
- 7) LAG Frankfurt/Main, DB 1990 S. 637 = NZA 1990 S. 117.
- 8) Palandt-Heinrichs, § 126 BGB, Rdn. 5.
- 9) Vgl. BAG v. 10. 6. 1988, AP Nr. 5 zu § 1 BeschFG 1985.