

## Zivilprozessreform im Arbeitsrecht

*Die folgenden Ausführungen beziehen sich nicht auf sämtliche Auswirkungen der Zivilprozessreform im Arbeitsgerichtsprozeß in sämtlichen Verästelungen. Die prozessualen Feinheiten sollen und werden Ihre Rechtsanwälte im Augen behalten – versprochen.*

Hier soll es nur um die größeren Änderungen gehen, die Auswirkungen auf Taktik und Strategie der Prozessführung haben. Das Prozessrecht für den Arbeitsgerichtsprozeß ist nicht ausschließlich im Arbeitsgerichtsgesetz geregelt. In § 46 ArbGG wird grundsätzlich auf die prozessualen Vorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO) für den Amtsgerichtsprozeß Bezug genommen. Diese sollen dann gelten, wenn es keine spezielleren Vorschriften im ArbGG gibt. Dabei ist dieser Verweis auf die ZPO allerdings mit einer ganzen Zahl von Einschränkungen versehen, die die Eigenart des Arbeitsgerichtsprozesses betonen.

### I. Die erste Instanz - vor dem Arbeitsgericht

1. Die ZPO-Reform betont das Verfahren in der ersten Instanz und verlagert einige prozessuale Weichenstellungen in dieses frühe Stadium, die nach den alten Regelungen durchaus noch in der Berufungsinstanz hätten vorgenommen werden können. Daraus ergeben sich erhöhte Anforderungen an den erstinstanzlichen Vortrag, der immer schon unter dem strategischen Blickwinkel einer Fortsetzung des Verfahrens vor einer höheren Instanz gesehen werden muß.
  - a. Ohne dass diese Tendenz sich im Arbeitsgerichtsverfahren ungefiltert fortsetzt, ergeben sich doch einige Änderungen. So ist das Gericht gem. § 139 Abs. 4 ZPO nunmehr ausdrücklich verpflichtet, prozessleitende Hinweise - wenn z.B. eine Partei erkennbar einen Gesichtspunkt übersehen hat - möglichst frühzeitig zu geben und aktenkundig zu machen.

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

**ARBEITSRECHT**  
FACHANWALT

**WIRTSCHAFTSRECHT**  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

**MEDIZINRECHT**  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

- b. Nicht zu unterschätzen ist die Neuerung, dass nunmehr auch unbeteiligte Dritte zur Vorlage von Urkunden (§ 142 ZPO) oder Gegenständen für die Augenscheinnahme (§ 144 ZPO) verpflichtet werden können, soweit dies ihnen zumutbar ist und ihnen kein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. Die Vorschrift in § 56 ArbGG, in der die Vorbereitungshandlungen des Kammervorsitzenden geregelt sind, wurde zwar nicht auf diese Möglichkeiten ausgedehnt, allerdings ist die dortige Aufzählung nur beispielhaft (erkennbar an der Formulierung "insbesondere"), so dass Raum für die ergänzende Anwendung der ZPO bleibt.
  - c. Zukünftig wird es möglich sein, auf einen gerichtlichen Vergleichsvorschlag vor der Güteverhandlung auch genauso schriftlich zu reagieren und so einen vollstreckbaren Titel zu erwirken, § 278 Abs. 4 ZPO. Nehmen die Parteien einen solchen Vorschlag nämlich schriftlich an, kann der Richter ohne mündliche Verhandlung das Zustandekommen des Vergleiches durch Beschluß feststellen, §§ 278 Abs. 6 i.V.m. 128 Abs. 4 ZPO.
  - d. Für Fälle, in denen eine Berufung nicht möglich ist, gibt es jetzt die Möglichkeit, an das entscheidende Gericht nach dessen Urteil die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs zu richten, § 321 a ZPO. Hat also der Richter der einen Partei nicht hinreichend Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben und hätte diese vollständige Stellungnahme auf die Entscheidung Einfluß genommen, liegt eine erhebliche Verletzung des Rechts auf rechtliches Gehör vor. Das Gericht kann, wenn diese Rüge begründet ist, die Verhandlung fortsetzen und zu einem anderen Ergebnis gelangen. Rügefrist sind zwei Wochen ab Zugang des Urteils. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren spielt diese Möglichkeit allerdings nur dort eine Rolle, wo in einem vermögensrechtlichen Streit die Beschwer durch das Urteil 600 € unterschreiten. Keine Rolle wird die Rüge in Kündigungsschutzverfahren spielen, in denen stets die Berufungsmöglichkeit besteht, § 64 Abs. 2 lit.c ArbGG.
  - e. Und Zwangsmittel gegen Zeugen, die der Verhandlung fernbleiben, können nunmehr nur dann unterbleiben, wenn der Zeuge nicht nur sein Fernbleiben genügend entschuldigt, sondern dies auch rechtzeitig tut.
2. Aber auch einiges aus der ZPO-Reform bleibt den Arbeitsrechtlern in der ersten Instanz erspart. So wird es auch in Zukunft keine Sachentscheidungen ohne mündliche Verhandlung geben, auch wenn beide Parteien zustimmen, § 46 Abs. 2 ArbGG schließt weiterhin § 128 Abs. 2 ZPO aus.
- Auch die Einschränkungen der Berufungsinstanz in Hinblick auf die Zulässigkeit neuen

Vortrages oder Beweisantritts im neuen Zivilprozessrecht bleiben dem Arbeitsrechtler in gewissem Umfang erspart. Das erstinstanzliche Arbeitsgerichtsverfahren hat somit nicht das gleiche entscheidende Gewicht, wie das erstinstanzliche allgemeine Zivilverfahren, womit der nahtlose Übergang zur zweiten Instanz eingeleitet ist. Damit ist dem Umstand Rechnung getragen, dass vor dem Arbeitsgericht existentiell wichtige Rechtsfragen wie der Bestand eines Arbeitsverhältnisses ohne anwaltliche oder sonst fachkundige Hilfe verhandelt werden können.

## **II. Die zweite Instanz - vor dem Landesarbeitsgericht**

1. Zunächst einmal bietet auch das Arbeitsgerichtsgesetz einige Neuerungen.
  - a. Eine davon ist eine Ausdehnung der Gründe, auf die eine Berufung gestützt werden kann.

Gemäß § 64 Abs. 2 lit. d ArbGG kann nunmehr auch gegen ein zweites Versäumnisurteil (welches nach einem ersten Versäumnisurteil ergeht, wenn die Gegenseite weiterhin säumig ist oder nicht verhandelt, d.h. Anträge stellt) Berufung eingelegt werden mit der Begründung, die Säumnis sei nicht schuldhaft eingetreten. Interessanterweise ist diese Möglichkeit ohne jegliche Streitwertbegrenzung eingeräumt worden.
  - b. Die Aufzählung der Berufungsgründe in § 64 Abs. 2 ArbGG ist ansonsten nicht abschließend, Abs. 6 dieser Norm verweist ergänzend auf die ZPO und somit auf § 513 Abs. 1 ZPO. Danach kann eine Berufung auch darauf gestützt werden, dass die Entscheidung auf einer Rechtsverletzung beruht oder die für die Entscheidung zugrunde zu legenden Tatsachen eine andere Entscheidung rechtfertigen.
  - c. Eine Änderung - konform mit der ZPO-Reform - liegt bei der Berufungsbegründungsfrist vor. Und auch eine Falle für Schnelleser. Wenn man nämlich nur liest, dass die Frist zur Begründung der Berufung nunmehr zwei Monate beträgt, ist der Reinfluss vorprogrammiert. Diese Frist beginnt nämlich gemeinsam mit der Berufungsfrist am Tage der Zustellung des vollständigen Urteils zu laufen, § 66 ArbGG. Eine reale Verlängerung liegt also nur gegenüber den Fällen vor, wenn die Berufung einige Tage vor Ablauf der Berufungsfrist eingelegt wurde und früher die Begründungsfrist somit auch früher zu laufen anfing.
  - d. Die Berufung kann nunmehr bis zur Verkündung des Berufungsurteils zurückgenommen werden, ohne dass die Gegenseite zustimmt, § 516 Abs. 1 ZPO. Einer - jetzt nur noch allein zulässigen - unselbständigen Anschlussberufung wird damit dann auch die Grundlage entzogen, ohne dass die Gegenseite dies verhindern

kann.

- e. Eine Zurückverweisung vom LAG an das erstinstanzliche Arbeitsgericht ist zukünftig nur noch möglich, wenn, neben anderen Voraussetzungen, eine Partei dies beantragt, § 538 Abs. 2 ZPO.

2. Und auch in der zweiten Instanz ist einiges aus der ZPO-Reform nicht übernommen worden.

- a. So besteht - wie bisher - die Möglichkeit einer Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist nur einmal, § 66 Abs. 1 ArbGG. Diese ist aber nicht von der Einwilligung der Gegenseite abhängig. Eine weitere Verlängerung ist auch mit Zustimmung des Gegners unzulässig.
- b. Eine Güteverhandlung auch vor dem Berufungsgericht, § 525 S. 2 ZPO, findet im Arbeitsgerichtsverfahren nicht statt. Ebenso gibt es nicht die Möglichkeit für das LAG, die Berufung mangels Erfolgsaussichten ohne mündliche Verhandlung zurückzuweisen, § 522 Abs. 2, 3 ZPO. Das Arbeitsgerichtsgesetz bezieht diese Vorschriften nicht ein.
- c. Die in der neuen ZPO sehr restriktiv geregelte Zulassung neuer Angriffs- bzw. Verteidigungsmittel ist im Arbeitsgerichtsverfahren ebenfalls nicht übernommen worden. Vielmehr ist in § 67 ArbGG ausführlich der bisherige Rechtszustand weitgehend fortgeschrieben.
- d. Und das Sparurteil der Berufungsgerichte nach § 540 ZPO, Bezugnahme auf das erstinstanzliche Urteil zuzüglich etwaiger Änderungen bei den Tatsachen und Gründen, gibt es beim LAG auch nicht. Vielmehr wurde in § 69 ArbGG eine Regelung getroffen, die weitestgehend dem bisherigen Zivilprozessrecht entsprach.

### **III. Die dritte Instanz - vor dem Bundesarbeitsgericht**

1. Revisionsfrist und Revisionsbegründungsfrist sind so geregelt, wie in der Berufung, § 74 Abs. 1 ArbGG.

Dabei ist zu beachten, dass anders als in der ZPO die Erhebung einer Nichtzulassungsbeschwerde nicht als Einlegung der Revision anzusehen ist, § 544 Abs. 6 ZPO. Vielmehr muß nach Zulassung der Revision diese fristgemäß innerhalb eines Monats ab Zugang des Beschlusses eingelegt werden, § 72 a Abs. 5 S. 7 ArbGG.

2. Auch in der Revision gibt es nicht mehr das selbstständige Anschlussrechtsmittel. Einzig zulässig bleibt die unselbstständige Anschlussrevision, § 72 Abs. 5 ArbGG i.V.m. § 554 ZPO

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass sich auch im Beschlussverfahren und im Bereich der Beschwerden einiges verändert hat, was allerdings den Rahmen dieser an Nichtjuristen gerichteten Ausführungen sprengen würde.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin Februar 2002