

## **Allgemeines**

Das Verfahren vor den Arbeitsgerichten beginnt mit der Klageerhebung bei dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht. Örtlich zuständig ist regelmäßig das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeitsleistung erbracht hat oder der Arbeitgeber seinen Sitz bzw. eine Niederlassung hat. Am Arbeitsgericht bestehen Kammern, die aus dem Vorsitzenden und zwei ehrenamtlichen Richtern bestehen.

## **Güteverhandlung**

Daraufhin wird vom Arbeitsgericht ein Gütetermin anberaumt. Der Gütetermin findet in der Regel recht zeitnah innerhalb von 2-3 Wochen nach Klageerhebung statt. In der Güteverhandlung vor dem Kammervorsitzenden wird dann das Streitverhältnis mit den Parteien erörtert und in der Regel ein Vergleichsvorschlag zur schnellen und einvernehmlichen Streitbeilegung unterbreitet. Ein besonderer - finanzieller - Anreiz für den Abschluss eines Vergleichs in der Güteverhandlung ist auch, dass in diesem Fall keine Gerichtskosten anfallen.

Zu dem Gütetermin müssen Sie in der Regel nicht selbst erscheinen, es sei denn, das Gericht hat Ihr persönliches Erscheinen angeordnet. Ist dies nicht der Fall, können Sie sich vertreten lassen, insbesondere durch einen Rechtsanwalt. Erscheint eine Partei nicht, kann die erschienene Partei den Erlass eines Versäumnisurteils beantragen.

## **Kammertermin**

Kommt ein Vergleich in der Güteverhandlung nicht zustande, wird ein Kammertermin zur weiteren Verhandlung bestimmt. Dieser Termin findet im Vergleich zum Gütetermin deutlich später statt. Je nach Auslastung des jeweiligen Arbeitsgerichts muss hier in der Regel mit einem Zeitraum von 3-4 Monaten nach der Güteverhandlung gerechnet werden. Zwischenzeitlich haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer ihre Anliegen bzw. Einwendungen schriftlich vorzutragen und ggf. unter Beweis zu stellen. Der Kammertermin findet dann vor der gesamten Kammer, also dem Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richtern statt. Dort wird die Sach- und Rechtslage unter Berücksichtigung der gewechselten Schriftsätze nochmals erörtert und gegebenenfalls eine Beweisaufnahme durchgeführt. Nach dem - oder gegebenenfalls mehreren - Kammerterminen ergeht das Urteil.

Auch hier besteht aber noch die Möglichkeit, einen Vergleich abzuschließen, allerdings können sich hier die Voraussetzungen aufgrund des bisherigen Sachvortrages im Vergleich zur Güteverhandlung geändert haben.

## **Rechtsmittel und Rechtsbehelfe**

Gegen die Urteile der Arbeitsgerichte ist das Rechtsmittel der Berufung zu den Landesarbeitsgerichten statthaft, gegen die Berufungsurteile ist das Rechtsmittel der Revision zum Bundesarbeitsgericht statthaft. Sollte Versäumnisurteil ergangen sein,

kann die betroffene Partei in der Regel binnen einer Woche ab Zustellung des Urteils Einspruch einlegen.

## **Kosten des Verfahrens in I. Instanz**

Ausgangspunkt für die Bestimmung der Gerichtskosten ist der Streitwert des Verfahrens. Dieser ergibt sich aus der geltend gemachten Forderung. Ist eine Geldforderung eingeklagt, z.B. rückständiger Lohn, ist die Höhe der Geldforderung maßgeblich. Geht es um einen Anspruch, der kein Anspruch in Geld ist, z.B. ein Anspruch auf Zeugniserteilung oder eine Kündigungsschutzklage, existieren teilweise gesetzliche Bestimmungen zur Ermittlung des Streitwerts, teilweise hat die Rechtsprechung auch Richtwerte entwickelt. So ist bei der Kündigungsschutzklage gewöhnlich der dreifache Bruttomonatsverdienst zu Grunde zu legen, bei Abmahnungs- oder Zeugnisstreitigkeiten der einfache Bruttomonatsverdienst.

Eine Besonderheit im arbeitsgerichtlichen Verfahren I. Instanz ergibt sich aus § 12a ArbGG. Danach besteht - anders als in sonstigen Zivilverfahren - kein Anspruch auf Erstattung der Kosten für die Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten und für Zeitverlust.

Es besteht aber auch im Arbeitsgerichtsverfahren die Möglichkeit, Prozesskostenhilfe zu erhalten, wenn man finanziell und wirtschaftlich nicht in der Lage ist, die Kosten des Verfahrens aufzubringen; niemand muss also auf die Durchsetzung seiner Rechte unter Zuhilfenahme eines Rechtsanwalts im Bereich des Arbeitsrechts verzichten, nur weil seine finanzielle Lage schwach ist.

Wenn Sie rechtsschutzversichert sind und Ihre Rechtsschutzversicherung den Arbeits-Rechtsschutz umfasst, trägt Ihre Rechtsschutzversicherung die Rechtsanwaltsgebühren und die Gerichtskosten. Zu beachten ist ggf. ein zwischen Ihnen und Ihrer Rechtsschutzversicherung vereinbarter Selbstbehalt. Die Deckungsanfrage bei Ihrer Versicherung übernehmen wir gerne für Sie.

Sollten Sie darüber hinaus weitere Fragen haben, so stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Rechtsanwälte Berth & Hägele Partnerschaft

Ihr Ansprechpartner:

[Alexander Berth](#)

[Rechtsanwalt und](#)

[Fachanwalt für Arbeitsrecht](#)