

Das Gesetz zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Am 01.04.2008 ist das Gesetz zur Reform des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) und des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) in Kraft getreten.¹

In dem folgenden Kurzaufsatz sollen die examensrelevanten Änderungen im Arbeitsrecht kurz dargestellt werden.

A) Der besondere Gerichtsstand des Arbeitsortes gem. § 48 Ia ArbGG n.F.

Die wichtigste Neuregelung ist die Schaffung eines zusätzlichen besonderen Gerichtsstandes des Arbeitsortes in § 48 Ia ArbGG.

§ 48 I ArbGG - Rechtsweg und Zuständigkeit:

(1) ...

(1a) ¹Für Streitigkeiten nach § 2 ist auch das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. ²Ist ein gewöhnlicher Arbeitsort im Sinne des Satzes 1 nicht feststellbar, ist das Arbeitsgericht örtlich zuständig, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat.

I. Bisherige Rechtslage: Besonderer Gerichtsstand des Erfüllungsortes, § 46 II ArbGG, § 29 ZPO

Nach der bis zum 31.03.2008 geltenden Rechtslage wurde der Gerichtsstand des Arbeitsortes nach dem Erfüllungsort bestimmt, § 46 II ArbGG, § 29 ZPO.

Praxis-Tipp: Das Zitat des § 495 ZPO wäre überflüssig, da § 29 ZPO zu den allgemeinen Vorschriften der ZPO gehört. Diese gelten unmittelbar für alle Verfahren nach der ZPO.

In Schriftsätzen empfiehlt es sich, auch auf derartige „Kleinigkeiten“ zu achten.

Mit Erfüllungsort ist der Leistungsort i.S.d. § 269 BGB gemeint. Dieser bestimmt sich im Zweifel nach dem Wohn- bzw. Verwaltungssitz des Schuldners.

Grundsätzlich wird bei Verträgen der Erfüllungsort für Leistung und Gegenleistung getrennt voneinander bestimmt.² Nach dieser Grundregel müsste daher der Arbeitnehmer den Arbeitgeber am Betriebssitz verklagen, der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hingegen an dessen Wohnsitz.

1. BAG: Einheitlicher Leistungsort beim Arbeitsvertrag

a) Ausnahmsweise kann bei gegenseitigen Verträgen eine Zusammenfassung erfolgen, wenn sich aus den Umständen des jeweiligen gegenseitigen Vertrages ein gemeinsamer, sog. „einheitlichen Erfüllungsort“ ergibt.

Der BGH zeigte zuletzt die Tendenz, bei gegenseitigen Verträgen im Rahmen des § 29 ZPO häufiger **unterschiedliche** Zuständigkeiten für Leistung und Gegenleistung anzunehmen.

Praxis-Tipp: So wurde z.B. ein Erfüllungsort für die Honorarforderung des Anwalts am Kanzleisitz des Anwalts abgelehnt.³

b) Das BAG geht allerdings in gefestigter Rechtsprechung davon aus, dass sich aus den Umständen, insbesondere der Natur des Arbeitsverhältnisses regelmäßig ergibt, dass für sämtliche beiderseitigen Verpflichtungen ein einheitlicher Erfüllungsort gewollt ist.

Dieser bestimmt sich nach dem tatsächlichen Mittelpunkt der Berufstätigkeit, also nach dem Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat.⁴

Auf den ersten Blick erschließt sich daher das Bedürfnis für die Schaffung eines besonderen Gerichtsstandes des Arbeitsortes nicht.

¹ Bundesgesetzblatt I, 444.

² Palandt, § 269 BGB, Rn. 13.

³ BGH, NJW 2004, 54 ff.

⁴ BAG, NZA 2005, 297 ff.; Palandt, § 269 BGB, Rn. 14; Bergwitz, Der besondere Gerichtsstand des Arbeitsortes (§ 48 Ia ArbGG), in NZA 2008, 443 (444).

2. Dennoch gab es einen Reformbedarf

Trotz dieser gefestigten Rechtsprechung des BAG bestand aber in der Tat ein Reformbedarf. Entgegen der ausdrücklichen Bitte des BAG sind nämlich zahlreiche Instanzgerichte dieser Rechtsprechung nicht gefolgt und haben einen einheitlichen Gerichtsstand i.R.d. § 29 ZPO abgelehnt.⁵

Diese Uneinheitlichkeit in der Rechtsprechung bedeutete eine kaum akzeptable Rechtsunsicherheit, die mit der Einführung des § 48 Ia ArbGG nun beendet wurde.

II. Die Neuregelung des § 48 Ia ArbGG im Überblick

Die Zuständigkeit nach § 48 Ia ArbGG bestimmt sich grds. nach dem gewöhnlichen Arbeitsort (S. 1), in Ermangelung eines solchen nach dem Ort, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet.

1. Grundsatz: Gewöhnlicher Arbeitsort, § 48 Ia S. 1 ArbGG

Nach § 48 Ia S. 1 ArbGG ist zunächst auch das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer **gewöhnlich** seine **Arbeit verrichtet** oder zuletzt gewöhnlich **verrichtet hat**.

Wo der Betriebssitz ist, spielt dabei keine Rolle. Die Arbeitsstätte ist selbst dann maßgebend, wenn eine große räumliche Entfernung zum Betriebssitz besteht.

Beispiel: AN arbeitet als Schweißer in einem Münchener Werk. Seit drei Jahren befindet er sich auf Schiffsmontage in Bremerhaven auf einer Werft.

In diesem Fall ist Bremerhaven maßgebend und nicht München. Dies hat für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass er sich die „Reisekosten“ nach München spart.

Auch bei Kurzarbeitsverhältnissen kann sich der AN auf den gewöhnlichen Arbeitsort berufen (z.B. Spargelstecher).

Bei **verschiedenen Einsatzorten** ist der Ort maßgebend, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit **überwiegend** erbringt.⁶

⁵ Vgl. die Nachweise der einzelnen „abtrünnigen“ Gerichte bei Bergwitz, NZA 2008, 443 (445, Fußnote 48).

⁶ Reinhard/Böggemann, Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes, in NJW 2008, 1263 (1265).

2. Ausnahme: Ausgangsort des AN, § 48 Ia S. 2 ArbGG

Lässt sich ein gewöhnlicher bzw. überwiegender Einsatzort nicht feststellen, so greift der Auffangtatbestand des § 48 Ia S. 2 ArbGG ein.

Danach ist das Arbeitsgericht örtlich zuständig, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat.

Diese Regelung betrifft vor allem die Arbeitnehmer im Schienen- Flug- und Schiffsverkehr (Lokführer, Kapitän, Zugbegleiter etc.).

Beispiel: AN arbeitet als Lokführer bei der Deutschen Bahn und fährt täglich die ICE-Strecke von Köln nach München und zurück.

In diesem Fall ist ein gewöhnlicher oder überwiegender Arbeitsort nicht feststellbar.

Fraglich ist, welcher Ort mit der Formulierung „von dessen Bezirk aus“ gemeint ist.

In Betracht kommt der **Wohnsitz** des Arbeitnehmers, sodass dieser in einem solchen Fall stets die Möglichkeit (vgl. zum Wahlrecht § 46 II ArbGG, § 35 ZPO) eines „Heimspiels“ hätte. Eine andere Auslegungsmöglichkeit wäre, dass man auf den **Verwaltungssitz des Arbeitgebers** abstellt, von dem aus die Weisungen erteilt werden.

Die zuletzt genannte Auslegung ist vorzugsweise, da der Betriebssitz den stärkeren Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweist.⁷

⁷ So zutreffend Bergwitz, NZA 2008, 443 (444); Reinhard/Böggemann, NJW 2008, 1263 (1266).

B) Weitere Änderungen des ArbGG

Für Praktiker interessant sind die folgenden Änderungen des ArbGG.

§ 55 ArbGG – Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden:

(1) Der Vorsitzende entscheidet *außerhalb der streitigen Verhandlung* allein

4a. über die Verwerfung des Einspruchs gegen ein Versäumnisurteil oder einen Vollstreckungsbescheid als unzulässig;

.....

9. wenn nur noch über die Kosten zu entscheiden ist;

10. bei Entscheidungen über eine Berichtigung des Tatbestandes, soweit nicht eine Partei eine mündliche Verhandlung hierüber beantragt.

§ 62 Absatz 1 ArbGG – Zwangsvollstreckung:

Sätze 1 bis 3 unverändert.

⁴Die Einstellung der Zwangsvollstreckung nach Satz 3 erfolgt ohne Sicherheitsleistung. ⁵Die Entscheidung ergeht durch unanfechtbaren Beschluss.

C) Änderung des § 5 KSchG

Eine wichtige Änderung enthält § 5 KSchG, wonach **das Verfahren** über den Antrag auf Zulassung verspäteter Klagen mit dem Antrag über die Kündigungsschutzklage zu verbinden ist.

§ 5 KSchG – Zulassung verspäteter Klagen:

(1) bis (3) unverändert

(4) ¹Das Verfahren über den Antrag auf nachträgliche Zulassung ist mit dem Verfahren über die Klage zu verbinden. ²Das Arbeitsgericht kann das Verfahren zunächst auf die Verhandlung und Entscheidung über den Antrag beschränken. ³In diesem Fall ergeht die Entscheidung durch Zwischenurteil, das wie ein Endurteil angefochten werden kann.

(5) ¹Hat das Arbeitsgericht über einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung nicht entschieden oder wird ein solcher Antrag erstmals vor dem Landesarbeitsgericht gestellt, entscheidet hierüber die Kammer des Landesarbeitsgerichts. ²Absatz 4 gilt entsprechend.

Die entscheidende Änderung betrifft nicht das materielle Recht, sondern nur das Verfahren.

Bislang war über den Antrag gem. § 5 IV KSchG a.F. durch Beschluss zu entscheiden, gegen den die sofortige Beschwerde zulässig war.

Durch die nun erforderliche Verbindung mit der Kündigungsschutzklage erfolgt eine Entscheidung durch Urteil bzw. Zwischenurteil.

D) Vertiefungshinweise

In diesem Kurzaufsatz sollten Ihnen nur die wichtigsten Änderungen kurz vorgestellt werden.

Referendaren und **Anwälten** wird zur Vertiefung zumindest der Aufsatz von Bergwitz, *Der besondere Gerichtsstand des Arbeitsortes (§ 48 Ia ArbGG)*, NZA 2008, Heft 8, 443 ff. empfohlen. Die übrigen Änderungen können Sie vertieft bei Reinhard/Böggemann, *Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes*, in NJW 2008, 1263 ff. nachlesen.