

# **Kirche und Gesellschaft**

Herausgegeben von der  
Katholischen Sozialwissenschaftlichen  
Zentralstelle Mönchengladbach

Nr. 195

## **Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Dienste des sozialen Friedens**

von Emil Gift

**J.P. BACHEM VERLAG**

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ behandelt jeweils aktuelle Fragen aus folgenden Gebieten:

- Kirche in der Gesellschaft
- Staat und Demokratie
- Gesellschaft
- Wirtschaft
- Erziehung und Bildung
- Internationale Beziehungen / Dritte Welt

Die Hefte eignen sich als Material für Schul- und Bildungszwecke.

Bestellungen sind zu richten an die  
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle  
Viktoriastraße 76  
4050 Mönchengladbach 1

**Redaktion:**  
**Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle**  
**Mönchengladbach**

1992

© J. P. Bachem Verlag GmbH, Köln

ISBN 3-7616-1210-9

Die Rechtsprechende Gewalt, die nach dem Grundgesetz (Art. 92) den Richtern anvertraut ist, wird für den Bereich des Arbeitsrechts von den Gerichten für Arbeitssachen, also den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht ausgeübt (Arbeitsgerichtsgesetz vom 2.7.1979 § 1). Als besondere Gerichtsbarkeit zur Beilegung der Interessenkonflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern steht die Arbeitsgerichtsbarkeit in einer langen Tradition.

Bereits um die Jahrhundertwende, mit dem Gewerbegerichtsgesetz vom 30.6./29.9.1901, fand der Gedanke, die Schlichtung von Streitigkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus Arbeitsverhältnissen besonderen Institutionen unter Beteiligung von Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu übertragen, eine reichseinheitliche Anerkennung mit der zwingenden Errichtung von Gewerbe- und später auch noch Kaufmannsgerichten auf kommunaler Ebene. Mit dieser Regelung betrat der Reichsgesetzgeber aber kein Neuland, er konnte vielmehr an eine reiche Tradition anknüpfen, die auf die napoleonische Gesetzgebung über das "conseil de prud'hommes" von 1806 und das schon 1791 für die Arbeitnehmer der Seidenspinnereien in Lyon errichtete "Tribunal commun" zurückging. Diese in den von Napoleon besetzten Gebieten und in den Staaten des Rheinbundes eingeführten Regelungen waren nach den Befreiungskriegen beibehalten und in der Folge auf weitere Gebiete übernommen worden. Allerdings waren diese Gewerbegerichte nur auf kommunaler Ebene errichtet und erfaßten auch nur Teile der Arbeitnehmerschaft. Erst die Weimarer Republik schuf mit dem Arbeitsgerichtsgesetz vom 23.12.1926 erstmals eine allgemeine "Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen" mit Arbeits- und Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht, das dem Reichsgericht angegliedert war.

Entsprechend den tiefgreifenden sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Veränderungen von der Zeit der Weimarer Republik über die Ära des Nationalsozialismus bis hin zum wiedervereinigten Deutschland hat auch die Arbeitsgerichtsbarkeit, hat auch die Arbeitsrechtsprechung ein wechselvolles Schicksal erfahren, haben die jeweiligen gesellschaftlichen und rechtlichen Wertvorstellungen auch ihr ihren Stempel aufgedrückt. Heute nimmt die Arbeitsgerichtsbarkeit im Gefüge unseres freiheitlichen und sozialen Rechtsstaates neben den anderen Sondergerichtsbarkeiten (Verwaltungs-, Finanz- und Sozialgerichtsbarkeit) und der allgemeinen Justiz ihren festen Platz ein.

Unverändert über alle Wechselfälle der Geschichte der bewegten letzten hundert Jahre geblieben ist das Ziel, den am Arbeitsleben Beteiligten einen

wirksamen, schnellen, unkomplizierten und kostengünstigen Rechtsschutz zu gewährleisten.

### **Aufbau und Besetzung der Gerichte für Arbeitssachen**

Die Rechtsprechung in Arbeitssachen wird von den *Arbeitsgerichten als Eingangsgerichten*, den *Landesarbeitsgerichten als Berufungsgerichten* und vom *Bundesarbeitsgericht als Revisionsinstanz* wahrgenommen.

Die *Arbeitsgerichte* sind für alle Rechtsstreitigkeiten ohne Rücksicht auf deren Streitwert die Eingangsinstanz, bei der alle Verfahren ihren Anfang nehmen. Die *Landesarbeitsgerichte*, wie die *Arbeitsgerichte* Gerichte der Bundesländer, entscheiden über die Rechtsmittel gegen die Entscheidungen der *Arbeitsgerichte* mit Ausnahme des (praktisch nicht vorkommenden) Falles der "Sprungrevision"; sie sind weitere und letzte Tatsacheninstanz, vor der sich die Parteien durch Rechtsanwälte oder Verbandsvertreter als Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen müssen.

Das *Bundesarbeitsgericht* ist als oberstes Bundesgericht Revisionsgericht, es befindet über die Rechtsmittel gegen Entscheidungen der *Landesarbeitsgerichte*. Aufgabe des *Bundesarbeitsgerichts* ist die *Wahrung der Rechtseinheit* bei unterschiedlichen Entscheidungen der *Landesarbeitsgerichte* und die behutsame *Fortbildung des Rechts* (§ 45 ArbGG). Demgemäß ist es nur in Rechtsstreitigkeiten von grundsätzlicher Bedeutung anrufbar.

Der wichtigen sozialen Befriedungsfunktion der *Arbeitsgerichtsbarkeit* versucht das *Arbeitsgerichtsgesetz* durch ein möglichst sachnahes, unkompliziertes und von der Kooperationsbereitschaft und einem breiten Vertrauen der Beteiligten getragenes Verfahren gerecht zu werden. Dem entspricht der *Grundsatz der Beteiligung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber* und ihrer frei gebildeten Verbände an der Rechtsprechung und der Mitwirkung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in allen wesentlichen Fragen der Gerichtsorganisation und des Verfahrens. In allen drei Instanzen wirken an der Rechtsprechung neben den Berufsrichtern *ehrenamtliche Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber* als gleichberechtigte Richter mit. In den beiden Tatsacheninstanzen, also bei den *Arbeitsgerichten* und den *Landesarbeitsgerichten* sind die Spruchkörper (Kammern) jeweils mit einem berufsrichterlichen Vorsitzenden, der die Befähigung zum Richteramt haben muß, und je einem Vertreter der Arbeitnehmer- wie der Arbeitgeberseite besetzt. Die ehrenamtlichen Richter werden von der zuständigen Landesbehörde aufgrund von Vorschlägen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaften sowie der selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zielsetzung

jeweils auf die Dauer von 4 Jahren berufen. Sie haben bei allen aufgrund mündlicher Verhandlungen ergehenden Entscheidungen die vollen richterlichen Rechte und sind, wie die Berufsrichter, nur an Gesetz und Recht, keinesfalls aber an Weisungen der sie benennenden Organisationen gebunden. Aber auch beim Bundesarbeitsgericht wirken ehrenamtliche Richter der Arbeitnehmer- wie der Arbeitgeberseite an der Rechtsprechung mit. Entsprechend dem Charakter eines zur Entscheidung reiner Rechtsfragen berufenen Revisionsgerichts sind dabei die Senate des Bundesarbeitsgerichts allerdings mit je drei Berufsrichtern und je einem ehrenamtlichen Richter der Arbeitnehmer- wie der Arbeitgeberseite besetzt.

### **Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens**

Das Verfahren in der Arbeitsgerichtsbarkeit soll allen im Arbeitsleben Stehenden einen unkomplizierten, wirksamen, schnellen und kostengünstigen Rechtsschutz gewährleisten. Da der ganz überwiegende Teil der Beschäftigten nicht in der Großindustrie, sondern vorwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen tätig ist, betrifft die weitaus überwiegende Zahl der Rechtsstreitigkeiten solche aus kleinen und mittleren Betrieben, aus dem Bereich des Handwerks, des Dienstleistungsgewerbes und der freien Berufe, also Parteien mit häufig noch engem zwischenmenschlichen Kontakt und oft nur begrenzten Rechtskenntnissen. Ein wesentliches Moment des Arbeitsgerichtsverfahrens liegt daher in dem Bestreben, den Parteien im ersten Rechtszug die Vertretung ihrer Interessen und die *Führung des Rechtsstreits in eigener Person* oder durch beliebige Personen ihres Vertrauens oder aber auch durch *Vertreter ihrer Koalitionen* zu ermöglichen. Vor der ersten Instanz besteht daher kein Vertretungszwang. Vor dem Landesarbeitsgericht und vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien dagegen durch Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen, vor den Landesarbeitsgerichten entweder durch Rechtsanwälte oder Verbandsvertreter, vor dem Bundesarbeitsgericht durch Rechtsanwälte.

Neben den Grundsatz der Beteiligung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber tritt das *Prinzip der Sachnähe* der Arbeitsrechtsprechung. Ihm trägt die Errichtung der Arbeitsgerichtsbarkeit als Sondergerichtsbarkeit, besonders aber die Beteiligung der ehrenamtlichen Richter an der Rechtsprechung Rechnung. Sie sollen als vollgültige Mitglieder der Spruchkörper ihre besondere Sachkenntnis namentlich bei der Aufklärung und Feststellung des Sachverhalts miteinbringen und zugleich den Prozeßparteien die Gewähr dafür bieten, daß in einem fairen Verfahren und unter maßgeblicher Betei-

ligung von Personen, denen ihre Sorgen und Nöte aus eigenem Erleben vertraut sind, um das richtige Recht gerungen wird.

Die Zulassung von Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zur Prozeßvertretung in erster und in zweiter Instanz für ihre Mitglieder leistet ebenfalls einen wertvollen Beitrag zu einer besonderen Lebensnähe der Rechtsprechung in Arbeitssachen, zumal diese Verbandsvertreter aus ihrer täglichen Praxis nicht nur die maßgebenden, oft schwer feststellbaren Rechtsquellen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Betriebliche Übungen) genau kennen, sondern sie auch mit den tatsächlichen Gegebenheiten, den speziellen Interessen und Entwicklungen meist eng vertraut sind. Ihre Einschaltung trägt aber darüber hinaus einem zentralen Anliegen der Arbeitsgerichtsbarkeit Rechnung, nämlich den Rechtsschutz in Arbeitssachen nicht mit Kosten zu belasten, die den Zugang zu Gericht erschweren und als Rechtswegsperre wirken könnten. Die Zulassung von Koalitionsvertretern zur Prozeßvertretung bleibt trotz des Vordringens von Rechtsschutzversicherungen und der Möglichkeit einer zumindest zeitweiligen Freistellung von Gerichtskosten durch Inanspruchnahme und Gewährung von Prozeßkostenhilfe eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein kostengünstiges Verfahren.

Das *Kostenrisiko* eines Arbeitsgerichtsverfahrens wird zusätzlich durch niedrige Gerichtsgebühren im ersten Rechtszug (es wird nur eine einmalige Gebühr von höchstens DM 500,00 für den ganzen ersten Rechtszug erhoben), durch Ermäßigung oder Entfall von Gerichtsgebühren bei gütlicher Beilegung des Rechtsstreits, insbesondere aber durch den Grundsatz begrenzt, daß die siegreiche Partei im ersten Rechtszug keinen Anspruch auf Erstattung der Aufwendungen für Zeitversäumnis oder für Zuziehung eines Prozeßbevollmächtigten hat. Gleichwohl gewinnen Kostengesichtspunkte auch im Arbeitsgerichtsverfahren zunehmend an Gewicht, sei es wegen der Kosten bei Beauftragung eines anwaltlichen Prozeßbevollmächtigten, sei es wegen der Auslagen für Zeugen, Sachverständige und dergleichen.

Ein nicht unwesentlicher Prozentsatz der an die Arbeitsgerichte herangetragenen Rechtsstreitigkeiten hat seine Ursache in Unkenntnis oder Fehlbeurteilung des maßgebenden Rechts und auch in unüberlegten Entscheidungen aus oft geringfügigem Anlaß. Die Fähigkeit, besonnen miteinander umzugehen und die beiderseitigen Interessen vernünftig abzuwägen, scheint in weiten Bereichen von einem übersteigerten Bewußtsein eigenen Rechts verdrängt zu werden. Entsprechend dem Charakter der Arbeitsgerichtsbarkeit und ihrer Funktion, den sozialen Frieden zu gewährleisten, steht daher der Versuch einer gütlichen Beilegung und damit dauerhaften Ausräumung der entstandenen Konflikte im Mittelpunkt. Durch eine obli-

gatorische *Güteverhandlung* zu Beginn des Prozesses soll den Parteien eine klare Beurteilung der für sie oft zunächst nicht überschaubaren Rechtslage durch Mithilfe des Gerichts ermöglicht und bei dem Versuch einer gütlichen Streitbeilegung Hilfestellung geboten werden.

Aber auch während des gesamten Rechtsstreits steht die Pflicht des Gerichts auf einen billigen, gerechten und sozial verträglichen Ausgleich hinzuwirken im Vordergrund.

### **Verfahrensbeschleunigung und Prozeßförderungspflicht**

Die Gewährung richtigen Rechts zur rechten Zeit ist bei der oft existentiellen Bedeutung der aufgetretenen Konflikte für die Parteien im Arbeitsgerichtsverfahren besonders wichtig. Besondere Schwierigkeiten bereitet den Parteien und ihren Prozeßbevollmächtigten erfahrungsgemäß oft das materielle Recht, denn das Arbeitsrecht unterliegt nicht nur einem raschen Wandel, es wird auch weiterhin durch autonome Rechtssetzung durch die Tarifpartner und durch Betriebsvereinbarungen, schließlich aber auch in wesentlichen Bereichen durch richterliche Rechtsfortbildung geprägt. Das erlegt den Gerichten ein hohes Maß an prozessualen Hinweispflichten auf, damit keine Partei durch Unkenntnis oder Ungeschicklichkeit ihres guten Rechts verlustig geht. Dies gilt besonders auch für die große Anzahl ausländischer Arbeitnehmer, die vor Gericht ihr Recht suchen.

Der besonders wichtigen zügigen Entscheidung des Rechtsstreits dient der das gesamte Verfahren aller Instanzen beherrschende *Beschleunigungsgrundsatz*. Neben einer gründlichen Erörterung und Vorbereitung in der Güteverhandlung kommt dabei besonderen *Prozeßförderungspflichten* des Gerichts wie der Parteien große Bedeutung zu. Durch vorbereitende Maßnahmen des Gerichts soll sichergestellt werden, daß der Rechtsstreit möglichst im ersten Teil sein Erledigung finden kann. Wenn dieses Ziel in der Praxis auch meist nicht erreichbar ist, so sind doch die Parteien verpflichtet, ihrerseits alles in ihrer Macht stehende dazu beizutragen, daß der Rechtsstreit ohne jede vermeidbare Verzögerung durchgeführt und notfalls entschieden werden kann. Kurz bemessene richterliche Schriftsatzfristen sollen ebenso wie kurze Rechtsmittel- und Rechtsmittelbegründungsfristen eine Straffung des Parteivorbringens bewirken. Zwar wird das Verfahren vom Grundsatz der Unmittelbarkeit und Mündlichkeit beherrscht, der besagt, daß nur Grundlage der Entscheidung sein darf, was in mündlicher Verhandlung erörtert worden ist, es muß aber doch sichergestellt sein, daß keine Partei durch unangekündigtes, bislang zurückgehaltenes Vorbringen des Gegners überrumpelt, andererseits aber auch alles wesentliche so recht-

zeitig vorgebracht wird, daß das Gericht erforderliche Maßnahmen (Zeugenladungen, Beweiserhebungen, Gutachten u.ä.) zum Termin veranlassen kann. Säumige Prozeßführung führt dazu, daß auch an sich wesentliches Vorbringen unberücksichtigt bleibt, wenn es aus Verschulden der Partei nun eine Erledigung des Rechtsstreits verzögern würde. Große Sorgfalt der Parteien wie ihrer Prozeßvertreter, aber auch eine gesteigerte Fürsorgepflicht des Gerichts gegenüber prozeßunerfahrenen Parteien sind hier unverzichtbar.

### **Wahrung und Wiederherstellung des Rechtsfriedens**

Die Begrenzung von Übermacht, die Zurückdrängung des Faustrechts zugunsten einer weitestgehenden Verrechtlichung aller Lebensbereiche ist eines der großen Anliegen unserer freiheitlichen und sozialen Rechtsordnung. Auch und gerade im Arbeitsrecht steht dabei die Wahrung und Wiederherstellung des Rechtsfriedens im Mittelpunkt der gerichtlichen Tätigkeit. Wie eh und je steht dabei auch heute die Ausräumung von Streitigkeiten aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis - sei es durch Mithilfe bei dem Versuch einer gütlichen Einigung, sei es durch streitige Entscheidung - im Vordergrund des allgemeinen Bewußtseins. Die ausschließlich den Gerichten für Arbeitssachen vorbehaltene *Entscheidung über bürgerlich-rechtliche Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen* bildet daher auch heute einen Schwerpunkt der Tätigkeit der Arbeitsgerichte.

Hierher gehören insbesondere alle Rechtsstreitigkeiten über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses, über seinen Inhalt, die beiderseitigen Rechte und Pflichten, über das Zustandekommen und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, über Nachwirkungen aus dem Arbeitsverhältnis, etwa den Bestand oder den Umfang nachvertraglicher Treue- und Fürsorgepflichten (Auskünfte, Wettbewerbsbeschränkungen u.ä.), aber auch alle Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, ferner Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und ihren Hinterbliebenen und dem Arbeitgeber, deren Gegenstand Ansprüche sind, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlicher oder doch in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehen, etwa aus der Gewährung von Arbeitgeberdarlehen.

Der umfassenden Konzeption der Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend gehören in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte schließlich auch Streitigkeiten von Arbeitnehmern untereinander aus gemeinsamer Arbeit oder aus unerlaubten Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis.



Aber auch Streitigkeiten aus Bereichen, die eng mit dem Arbeitsleben verbunden sind, etwa Streitigkeiten mit den Trägern betrieblicher Versorgungseinrichtungen oder dem Träger der Insolvenzversicherung aus dem Betriebsrentengesetz gehören ebenso vor die Arbeitsgerichte wie die Streitigkeiten "arbeitnehmerähnlicher" Personengruppen, etwa geringverdienender Einfirmenvertreter, von Heimarbeitern und diesen gleichgestellten Personen und ähnliches mehr.

#### a) kollektives Arbeitsrecht

Einen ganz wesentlichen Bereich der Arbeitsrechtsprechung nehmen aber auch die *Zuständigkeiten auf dem Gebiete des kollektiven Arbeitsrechts* ein. Dies gilt einmal für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zur Entscheidung in Streitfällen zwischen *Tarifvertragsparteien*, also zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern als Partnern eines Werktarifvertrages aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen, dann aber auch für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen sowie Fragen der positiven wie der negativen Koalitionsfreiheit, also des Rechts, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ihnen beizutreten oder fernzubleiben einschließlich des Rechts der Vereinigungen und ihrer Mitglieder auf koalitionsgemäße Betätigung gemäß Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes. Besonders die Zuständigkeit in Fragen des immer noch nicht gesetzlich geregelten *Arbeitskampfrechts* stellt eine gewaltige Herausforderung für die Arbeitsrechtsprechung dar.

#### b) Betriebsverfassungsgesetz

Den Arbeitsgerichten obliegt aber auch die Entscheidung aller *Rechtsstreitigkeiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz*, also insbesondere aller *rechtlichen* Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und betriebsverfassungsrechtlichen Organen, Betriebsräten, Jugendvertretungen usw. über den Umfang der Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte, aus Betriebsvereinbarungen und Sozialplänen und dergleichen. Dagegen sind strittige Zweckmäßigkeitentscheidungen aus dem Betriebsverfassungsrecht, etwa über die zweckmäßige Ausgestaltung von Sozialplänen, über die "richtige" Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen eines Betriebs, über die Ausübung von Rechten, die der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, etwa die Regelung der Modalitäten der Lohnauszahlung, der

Lage der täglichen Arbeitszeit und ähnlicher Aufgabe der im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Einigungsstellen, deren Vorsitz allerdings häufig von den Betriebspartnern Richtern der Arbeitsgerichtsbarkeit übertragen wird.

### c) betriebliche Personalentscheidungen

Die Funktion der Rechtsprechung als "Schwert an der Wand", das durch sein bloßes Vorhandensein den möglichen Rechtsbrecher abschreckt, um ein Wort unseres ehemaligen Bundespräsidenten Professor Dr. Heuss zu zitieren, ist der entscheidende Gradmesser für den Wert der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Ob die Arbeitsrechtsprechung wirksamen Schutz gegen ungerechtfertigte Kündigungen zu bieten vermag, läßt sich daher auch nicht am Erfolg der einen oder anderen Kündigungsschutzklage messen, entscheidend ist vielmehr die Zahl derjenigen Entlassungen, die mit Rücksicht auf die Arbeitsgerichtsbarkeit unterbleiben oder doch in einer sozialverträglichen Form vollzogen werden. Gerade auf dem besonders augenfälligen Gebiete des Bestandsschutzes im Arbeitsrecht kann die praktische Bedeutung gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, welche die Rechtsprechung in der täglichen *Praxis der betrieblichen Personalentscheidungen* gewonnen hat. Obwohl das Kündigungsschutzrecht in seiner gesetzlichen Ausprägung im wesentlichen seit 1951 unverändert ist, hat der Kündigungsschutz unter dem Eindruck der Rechtsprechung eine ganz neue Dimension erfahren. Der vom Bundesarbeitsgericht entwickelte sog. "ultima ratio"-Grundsatz hat sowohl im Bereich der betriebsbedingten Kündigung als auch für die durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder in seinem Verhalten bedingte Kündigung neue Maßstäbe gesetzt. Er hat bewirkt, daß das Verständnis dafür weithin Allgemeingut geworden ist, daß bei allen einseitigen Maßnahmen auch die Interessen des Vertragspartners mit berücksichtigt werden müssen und daß alle Rechte und Befugnisse somit schonend auszuüben sind, insbesondere daß von den jeweils zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln dasjenige zu wählen ist, das unnötige Härten vermeidet. Gerade dieses Gebot, nicht unverhältnismäßig zu reagieren, wenn mildere, erfolversprechende Mittel zur Verfügung stehen, also etwa statt einer Entlassung das Angebot der Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen im Wege der Änderungskündigung oder anstelle einer verhaltensbedingten Kündigung eine erfolversprechende und zumutbare Abmahnung, hat im Kündigungsschutz und im Rechtsbewußtsein der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber mehr bewirkt als alle Novellierungen des Kündigungsschutzgesetzes.

## **Der gesellschaftliche Wert der Rechtsprechung**

Entspricht die Bandbreite der Arbeitsrechtsprechung also der ganzen Vielfalt von Problemen des Arbeitslebens, so steht und fällt das Urteil des einzelnen Rechtsuchenden doch meist mit seiner ganzen konkreten Erfahrung bei der Anrufung der Arbeitsgerichtsbarkeit. Für ihn scheint im wesentlichen ausschlaggebend, ob das Gericht ihm tatsächlich zu seinem wirklichen oder vermeintlichen guten Recht verhelfen vermag. So bedeutsam dies im Blickpunkt des einzelnen Rechtsuchenden auch ist, so wenig darf man andererseits die Augen davor verschließen, daß die Bedeutung und Effizienz aller Rechtsprechung nicht so sehr an der möglichst gerechten Entscheidung des einen oder anderen Rechtsstreits gemessen werden kann, so wichtig diese auch für die jeweiligen Prozeßparteien sein mag. Der gesellschaftliche Wert einer Rechtsprechung hängt aber in erster Linie davon ab, ob sie fähig ist dazu beizutragen, daß Rechtsstreitigkeiten gar nicht erst entstehen, ob die Rechtsprechung also so klare und überschaubare Regeln judiziert, daß allen Beteiligten die Risiken eines möglichen Rechtsbruchs so deutlich ins Bewußtsein gerückt werden, daß rechtswidrige Maßnahmen gar nicht erst ergriffen werden. Die Bürger müssen also dazu angeleitet werden, sich rechtskonform zu verhalten, also ihr Verhalten darauf einzurichten, daß es den Anforderungen gerecht wird, die im Interesse der Gerechtigkeit und des sozialen Ausgleichs an sie und ihre Handlungen gestellt werden müssen.

Der Versuch der Arbeitsrechtsprechung, das Bewußtsein für sozial angemessene Verhaltensweisen, für die Wahrung der Verhältnismäßigkeit bei allen rechtsrelevanten Maßnahmen zu wecken und durchzusetzen, und zwar in allen Bereichen des Arbeitslebens, ist eine unbestreitbare und in ihrer Bedeutung kaum zu überschätzende Leistung der Arbeitsrechtsprechung. Sie ist besonders deswegen so entscheidend wichtig, weil in einer freiheitlich-rechtsstaatlichen Gesellschaftsordnung - anders als in der starren und uniformen Staatsform des real existierenden Sozialismus - die Vielfalt und Lebendigkeit der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten ihre Entsprechung in einer gleichartigen Fülle der rechtlichen Bestimmungen findet und dem einzelnen Rechtsbürger entsprechend seiner Befugnis zur eigenverantwortlichen Gestaltung seiner Arbeitsbedingungen auch eine größere Verantwortung für die Ausgestaltung seiner Rechtsbeziehungen zugewachsen ist.

## Auf den mündigen Bürger kommt es an

Das Rechtsbewußtsein der Allgemeinheit und ihr Verständnis von den Aufgaben und den Möglichkeiten der Gerichtsbarkeit werden vielfach noch von den aus der Zeit obrigkeitsstaatlicher Regelung und staatlicher Bevormundung des Bürgers stammenden Vorstellungen geprägt. Dies führt nicht selten zu einer gravierenden Fehleinschätzung der Wirkungsmöglichkeiten und der Aufgabenstellung der Arbeitsgerichte. Hinzu kommt, daß das Arbeitsrecht in der *Tradition des einseitigen Arbeitnehmerschutzrechts* steht und der grundsätzliche Wandel der gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Anschauungen und Gegebenheiten nicht in dem Maße in das Bewußtsein gerückt ist, wie dies geboten wäre.

Zu Beginn der Arbeitsgerichtsbarkeit und am Anfang der Herausbildung eines Arbeitsrechts war die Vorstellung von der hoffnungslosen Unterlegenheit des auf die Verwertung seiner Arbeitskraft angewiesenen, vermögenslosen Arbeitnehmers gegenüber dem allein über die Produktionsmittel verfügenden Arbeitgeber der alles beherrschende Gedanke. Demgemäß ist das Arbeitsrecht bis in die jüngste Vergangenheit als einseitiges Arbeitnehmerschutzrecht mit einer weitgehenden Beschränkung der Vertragsfreiheit durch zwingende gesetzliche und staatliche Vorschriften konzipiert. Auch heute noch muß jede arbeitsrechtliche Regelung die zwischen den Partnern des Arbeitsverhältnisses bestehende Ungleichgewichtigkeit der Verhandlungsmacht berücksichtigen. Dabei können weder der noch vor wenigen Jahrzehnten unvorstellbare Wandel in der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Stellung der Arbeitnehmerschaft noch die sich in einem geradezu atemberaubenden Tempo vollziehende Entwicklung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeldes außer Acht bleiben.

Unsere Rechtsordnung, wie sie im Grundgesetz der Bundesrepublik verankert ist, beruht auf dem Prinzip der Selbstbestimmung und Selbstverantwortung des Einzelnen und seiner Würde. Seine Befugnis, seine Rechtsbeziehungen eigenverantwortlich und nach selbstgesetzten Vorstellungen zu regeln, muß auch im Arbeitsrecht zur Anerkennung des Arbeitnehmers als gleichberechtigten, aber auch selbstverantwortlichen Vertragspartners führen, auch wenn das mit dem Verlust mancher Bequemlichkeit bezahlt werden muß. Natürlich ist dabei zu sehen, daß auch heute noch und sicher auch auf lange Sicht die Gleichgewichtigkeit der Verhandlungsmacht, die ein ausbalanciertes Aushandeln der Vertragsbedingungen erst ermöglicht, häufig nicht gewährleistet ist und insoweit einem Übergewicht der Arbeitgeberseite ein Ausgleich geschaffen werden muß. Dies gilt insbesondere für die *Ausgestaltung bzw. Anpassung der Vertragsbedingungen* an während des

Arbeitsverhältnisses eintretende, unvorhersehbare oder nicht bedachte wesentliche Veränderungen. Die adäquate Reaktion kann aber nicht in einer stetigen Bevormundung des Arbeitnehmers bei der Setzung von Prioritäten für die Ausgestaltung seiner Arbeitsbedingungen bestehen, und so ist es nur konsequent, wenn das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Arbeitnehmers für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über eine tarifliche Altersgrenze hinaus in das Belieben des Arbeitnehmers stellt.

Die Ungleichgewichtigkeit der Verhandlungsmacht auszugleichen ist in erster Linie Aufgabe freigebildeter Gewerkschaften, die als Träger der Tarifautonomie die Interessen ihrer Mitglieder durch Vereinbarung von Mindestarbeitsbedingungen in Tarifverträgen sichern, und zwar, wie die Erfahrung zeigt, sehr erfolgreich. Auch hier wird die Rechtsprechung, die es mit Recht ablehnt, Tarifverträge einer Kontrolle unter Zweckmäßigkeitss Gesichtspunkten zu unterwerfen, bei der Zulassung abweichender "günstigerer" Regelungen mehr als bisher das Bestimmungsrecht des Arbeitnehmers darüber, was er für sich für günstiger hält, ob er etwa eine längere Urlaubszeit einer kürzeren Arbeitszeit vorzieht, stärker als bisher berücksichtigen müssen. (Damit ist nicht die Forderung nach einer beliebigen Aussetzung oder Abdingung von Tarifverträgen gemeint, die völlig abwegig ist).

### **Verankerung im Grundgesetz**

Die Aufgabe der Arbeitsrechtsprechung verlagert sich damit zunehmend vom reinen gesetzestechnischen Vollzug vorgegebener Gesetzesnormen zur ordnungspolitischen Kontrolle der Übereinstimmung der konkreten Gestaltung der Arbeitsverhältnisse mit den Wertvorstellungen des Grundgesetzes. In der Tat zeigt auch die Fülle arbeitsrechtlicher Entscheidungen, die direkt aus Bestimmungen und Geist des Grundgesetzes abgeleitet sind, etwa im Hinblick auf die Wahrung des Persönlichkeitsrechts bei Einstellungen (Fragebogen, Untersuchungen u.ä.), zur Lohngleichheit von Mann und Frau, zur Freiheit der Arbeitsplatzwahl (unzulässige Kündigungserschwerung durch Rückzahlungsklauseln) und immer wieder zu Art. 9 (Koalitionsfreiheit, Koalitionsrechte), daß die Rechtsprechung dies erkannt hat.

Die Fähigkeit des Arbeitnehmers, seine Arbeitsbedingungen seinen Wünschen und Vorstellungen gemäß zu vereinbaren, wird jedoch nicht so sehr oder jedenfalls nicht allein durch ein Verhandlungsungleichgewicht bei Vertragsschluß beeinträchtigt. Arbeitsverhältnisse sind in aller Regel Dauerrechtsverhältnisse. Sie werden in einer ständig sich verändernden und entwickelnden Umwelt vollzogen. Selbst wenn sich die Partner bei

Vertragsschluß über die wichtigsten Grunddaten (Arbeitsaufgabe, Vergütung, Umfang der beiderseitigen Leistungspflichten, Vertragsbeendigung u.ä.) hinaus ihrer Interessenlage auf längere Sicht bewußt waren, entzieht sich die weitere Entwicklung der arbeitsrechtlichen, wirtschaftlichen, technischen und sozialrechtlichen Gegebenheiten weithin einer vorausschauenden vertraglichen Berücksichtigung. Die faire Anpassung des einmal begründeten Arbeitsverhältnisses an geänderte Bedingungen stellt dabei an Einsicht und Fairneß der Beteiligten hohe Anforderungen, denen die Parteien oft nicht aus eigenem gewachsen sind. Hier und bei der ähnlich gelagerten Problematik einer zwingenden Anpassung gesetzlicher Regelungen an grundlegend veränderte Verhältnisse bei Untätigkeit des Gesetzgebers ist die Arbeitsgerichtsbarkeit gefordert. Daß sie sich dieser Aufgabe stellt, zeigt die Rechtsprechung etwa zur Anpassung betrieblicher Versorgungszusagen an die Geldentwertung, der der Gesetzgeber dann mit dem Betriebsrentengesetz gefolgt ist, zur Begrenzung der (früher aufgrund weitgehender Vermögenslosigkeit und begrenzter Verantwortungsbereiche praktisch bedeutungslosen) Arbeitnehmerhaftung u.ä. mehr.

Die Vertragsfreiheit findet ihre Grenze aber auch da, wo eine Berücksichtigung an sich rechtlich zulässiger individueller Vorstellungen an Sachzwängen scheitert, die sich aus der Notwendigkeit der Zusammenarbeit einer Vielzahl von Mitarbeitern, technischen und organisatorischen Notwendigkeiten oder aus Verwaltungserfordernissen ableiten und eine typisierende Vertragsgestaltung unabweisbar machen. Hier wie überhaupt bei allen betrieblichen Einheitsregelungen (Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Formularverträge, betriebliche Übungen, Gesamtzusagen) übt die Arbeitsrechtsprechung über die reine Rechtskontrolle hinaus auch eine *Billigkeitskontrolle* aus. Die Gerichte prüfen dabei im vollen Umfange, ob die jeweilige Regelung der Billigkeit entspricht, also die Interessen aller Beteiligten angemessen und ausgewogen berücksichtigt. Das gleiche gilt für die Ausübung einseitiger Bestimmungsrechte, etwa des Direktionsrechts bei der Arbeitszuweisung innerhalb eines nur rahmenmäßig vereinbarten Arbeitsgebiets, bei Versetzungsrechten und dergleichen.

### **Die Fortbildung des Rechts als Aufgabe der Arbeitsgerichtsbarkeit**

Steht neben der Verwirklichung und Durchsetzung der Rechte der Parteien des Arbeitsvertrags zunehmend die Aufgabe der Arbeitsgerichte, allgemeine Grundsätze für eine angemessene, sozial ausgewogene Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und für deren Vollzug herauszubilden im Vordergrund der gerichtlichen Tätigkeit, so fällt den Arbeitsgerichten auch mehr

und mehr die Rolle eines *Ersatzgesetzgebers* zu, der das bestehende Recht behutsam fortzubilden und an grundlegend geänderte Bedingungen im Geist der grundgesetzlichen Wertordnung anzupassen hat. Die Gerichte haben sich in diese verantwortungsvolle Aufgabe nicht, wie verschiedentlich behauptet, gedrängt, sie fühlen sich im Gegenteil weithin "vom Gesetzgeber im Stich gelassen". Dies gilt ganz besonders in den Fragen des Arbeitskampfrechts. Angesichts des offenkundigen Unvermögens des Parlaments, auf diesem so brisanten und hochpolitischen Gebiet tätig zu werden, mußte das Bundesarbeitsgericht dem ihm mit § 45 ArbGG erteilten Auftrag der Rechtsfortbildung gerecht werden und allgemeine Grundsätze des Arbeitskampfrechts aufstellen. Allerdings sind dabei auch die Grenzen richterlicher Schaffung konsensfähigen Rechts deutlich geworden. Weder reichen die in einem gerichtlichen Verfahren zugänglichen Erkenntnisquellen aus, die Vielschichtigkeit der Problematik unter den unterschiedlichsten wirtschaftlichen Bedingungen auszuloten, zum anderen ist die Verlagerung so grundsätzlicher Entscheidungen in ein Gremium, wie es selbst der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts darstellt (Besetzung: 10 Berufsrichter, 4 ehrenamtliche Richter), auf die Dauer nicht akzeptabel.

Ein Jahrhundert Arbeitsgerichtsbarkeit ist Anlaß und Rechtfertigung zu fragen, ob und inwieweit die Arbeitsgerichte ihrer Aufgabe gerecht geworden sind, aber auch, sich der Grenzen richterlicher Streitausräumung bewußt zu werden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Aufgaben der Arbeitsgerichte sich in den letzten Jahrzehnten nicht nur vom Umfange her vervielfacht haben, sondern daß sowohl die Qualität der Aufgaben wie die Bedingungen, unter denen die Gerichte ihrer Aufgabe gerecht zu werden versuchen, sich grundlegend verändert haben.

Bedenkt man, daß die Verwirklichung der Wertvorstellungen einer freiheitlichen und sozialen Rechtsordnung in den letzten beiden Jahrzehnten neben den Trägern der Tarifautonomie im wesentlichen der Arbeitsgerichtsbarkeit zugefallen ist und trotzdem der Rechtsfrieden gewahrt, ja ein Arbeitsrecht entstanden ist, um das uns viele - auch europäische - Staaten nur beneiden können, so darf gesagt werden, daß die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht versagt hat.

### **Der Wille zur Zusammenarbeit**

Ob die Arbeitsgerichte ihrer primären Aufgabe, der gütlichen Beilegung oder Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten, künftig gerecht zu werden vermögen, wird insbesondere davon abhängen, ob es den Gerichten gelingt, in einem eingehenden Rechtsgespräch den Parteien die Rechtslage überzeu-

gend darzustellen, aber auch deutlich zu machen, was keine Rechtsprechung vermag, nämlich die zwischenmenschlichen Voraussetzungen für eine wirklich gedeihliche weitere Zusammenarbeit der Parteien zu schaffen, wenn diese den Willen zu einem vernünftigen Ausgleich nicht mitbringen.

Das gerichtliche Verfahren kann den Erwartungen nur entsprechen, wenn alle Beteiligten, Gericht wie Parteien und Prozeßbevollmächtigte, kooperativ im Sinne der Prozeßförderungspflicht zusammenarbeiten. Hier ist sicher noch Erziehungsarbeit zu leisten.

Die in einer in rasanter Entwicklung befindlichen technischen, wirtschaftlichen und sozialen sowie politischen Gegebenheiten erfordern mit neuen Aufgabenstellungen auch ein geändertes Richterbild. Anstelle des auf den rechtstechnischen "Normenvollzug" spezialisierten Juristen muß zwar nicht der "Sozialingenieur" treten, aber ein Jurist mit umfassenden Kenntnissen der Interessen und Bedingtheiten der im Arbeitsleben stehenden Menschen, der sich andererseits der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen bewußt bleibt und der ohne Spezialistenüberheblichkeit und ohne der Gefahr, der Routine und der undifferenzierten Anwendungen von Leitsätzen zu erliegen, judiziert.

Erfolg, Akzeptanz und Wirkung der Arbeitsgerichtsbarkeit werden in Zukunft mehr denn je von dem Zusammenwirken aller am Arbeitsleben Beteiligten, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ihrer Organisationen und der ehrenamtlichen wie der Berufsrichter abhängen. Der Grundsatz der Beteiligung ehrenamtlicher Richter an der Rechtsprechung bleibt dabei eine der tragenden Säulen.

Inwieweit der Zusammenschluß Europas und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes unser Arbeitsrecht beeinflussen werden, muß die Zukunft erweisen. Sorge ist hier freilich angebracht.

### **Zur Person des Verfassers**

Emil Gift, Vizepräsident a.D. des Landesarbeitsgerichts München.