

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

PROZESSE VOR DEM ARBEITSGERICHT

Recht haben allein nützt nichts.
Man muss es auch durchsetzen.
Dabei spielen die Gerichte eine
tragende Rolle.

KIRCHLICHE SONDERWEGE

Die Kirchen gehen auch prozessual einen Sonderweg. Teilweise jedenfalls. Aber egal, welcher prozessuale Weg vorgesehen ist – Verhandlungskunst ist immer wichtig, um die angestrebten Ziele möglichst weitgehend umzusetzen.

SONDERAUSGABE SEPTEMBER 2025

AD|UVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

einem altbekannten Spruch zufolge befindet man sich „vor Gericht und auf hoher See in Gottes Hand“. Ein besonderes Gottvertrauen bringt dieser Spruch wohl nicht gerade zum Ausdruck. Denn in Gottes Hand befinden wir uns nach christlichem Verständnis ja eigentlich immer. Was der Volksmund vermitteln will, dürfte vielmehr die – völlig säkulare – Erfahrung sein, dass man den Ausgang von Gerichtsprozessen nicht vorhersehen kann. Darin steckt zumindest ein nicht unerhebliches Stück Wahrheit.

Gleichwohl muss es natürlich Ziel einer seriösen Prozessvorbereitung sein, immerhin Wahrscheinlichkeiten für Sieg oder Niederlage einzuschätzen sowie mögliche Risiken zu bewerten, und zwar nicht nur juristische.

Die vorliegende Sonderausgabe vermittelt Ihnen wichtiges Handwerkszeug für die Frage, wie Sie als MAV oder Ihre Kolleg*innen als Mitarbeitende einen Prozess oder ganz allgemein Auseinandersetzungen mit Ihrem Dienstgeber bzw. Ihrer Dienstgeberin angehen sollten.

Ihr

Michael Tillmann, Chefredakteur

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: fotomek; S. 3: Zhayyyn Imagine; S. 4: MQ-Illustrations; S. 5: Cheewynn; S. 6: jeremetok; S. 9: Ilja; S. 10: MRSUTIN – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Prozesse vor dem Arbeitsgericht“ liegt der Ausgabe 16 | September 2025 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

EINLEITUNG

Besonderheiten von Arbeitsgerichtsprozessen:
So gelingt der Einstieg in den Prozess 3

GRUNDWISSEN

Beweis und Darlegung: Vor Gericht zählen
nur Beweise – wirklich? 4 + 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Ihnen als MAV – und teilweise auch
Ihren Kolleg*innen – steht ein spezieller
Rechtsweg zur Verfügung 6 + 7

GRUNDWISSEN

Von ArbG bis EuGH: So durchschauen Sie
den Aufbau der staatlichen Arbeitsgerichte 8

AUFBAUWISSEN

Achten Sie auf den „Prozess vor dem Prozess“:
So geht erfolgreiches Verhandeln 9

Prozesskosten: So klappt es mit der
Finanzierung eines Prozesses 10

Ansprüche rechtzeitig geltend machen:
So halten Sie alle wichtigen Fristen im Blick ... 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Digitalisierung im Rechtsbereich:
Richter*innen sind auch Menschen 12

Grundregeln | Lesezeit 3 Minuten

So gelingt der Einstieg in den Prozess

Was nützt es, im Recht zu sein, wenn man dieses Recht nicht durchsetzen kann? Die Antwort liegt auf der Hand: nichts. Daher sind Gerichtsverfahren und das Prozessrecht von zentraler Bedeutung im Rechtsstaat. Der Arbeitsgerichtsprozess zeichnet sich dabei durch einige Besonderheiten gegenüber dem normalen Zivilprozess aus.

Der Gesetzgeber hat den Arbeitsgerichtsprozess eigentlich darauf ausgerichtet, dass der Zugang möglichst einfach gestaltet ist und möglichst niedrige Hürden enthält. Arbeitgebende und Arbeitnehmende sollen möglichst einfach und schnell eine einvernehmliche Lösung finden und das Arbeitsverhältnis fortsetzen. Die Realität sieht allerdings in weiten Teilen anders aus. Oftmals sind Regelungen so kompliziert, dass man ohne Anwalt oder Anwältin kaum durchblickt. Schnell hat man zudem eine Frist verpasst, wenn man sich nicht auskennt.

Die Verhandlung hat nicht immer nur etwas mit Paragraphen zu tun

Auch kann Verhandlungserfahrung vor Gericht eine wichtige Rolle spielen. Diesbezüglich sind Ihre Kolleg*innen als Mitarbeitende dem*der Dienstgebenden ohne Anwalt*in wahrscheinlich in vielen Fällen unterlegen.

Und was die reibungslose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses betrifft, ist das gesetzgeberische Ziel auch oft unrealistisch. Kündigungsschutzprozesse, die eigentlich nach der Konzeption des Gesetzgebers dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses dienen sollen, laufen in den meisten Fällen über kurz oder lang und nach mehr oder weniger intensiven und oft auch nervenaufreibenden Verhandlungen auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.



Sie können den Prozess auch selbst in die Hand nehmen

Ungeachtet der Frage, inwieweit ein Prozess ohne Anwalt*in sinnvoll ist, können Sie bzw. Ihre Kolleg*innen einen Prozess „auf eigene Faust“ aber immerhin in Betracht ziehen. Rein rechtlich ist es nämlich zumindest in der 1. Instanz möglich, einen Prozess auch

ohne Anwalt*in zu führen. Das gilt sowohl vor den staatlichen als auch vor den kirchlichen Arbeitsgerichten.

Vor den staatlichen Arbeitsgerichten hilft dabei zudem die Rechtsantragsstelle. Diese befindet sich in dem jeweiligen Arbeitsgericht. Ihre Kolleg*innen können also beispielsweise mit einer Kündigung dort vorstellig werden.

Sinnvollerweise sollten sie auch den Dienstvertrag und die letzten Lohnabrechnungen mitbringen. Ein*e Mitarbeiter*in des Gerichts nimmt dann auf Wunsch die Klage auf und bringt sie in eine rechtlich korrekte Form. So kann Ihr*e Kolleg*in also eine Klage einreichen, ohne selbst ein einziges Wort geschrieben zu haben – außer der Unterschrift. Diese Form der Klageeinreichung bezeichnet man als Klageeinreichung „zur Niederschrift“. Sie ist sozusagen der niederschwelligste Zugang zum Arbeitsgericht.

Wer es sich zutraut, kann aber alternativ auch selbst eine Klageschrift formulieren und diese beispielsweise per Briefpost oder auch per Fax einreichen. Möglich ist natürlich auch, die Klageschrift direkt persönlich beim Gericht abzugeben. Auch in diesen Fällen sollte der*die betroffene Kolleg*in aber keinesfalls die Unterschrift vergessen.

Ohne konkreten Antrag geht es nicht

Ganz wichtig und unverzichtbar ist bei einer Klageschrift immer ein konkreter Antrag – egal, in welcher Form die Klage eingereicht wird. Es wäre also falsch, im Falle einer Kündigung dem Gericht nur mitzuteilen, dass man damit nicht einverstanden ist. Vielmehr muss der*die Richter*in genau wissen, welchen Urteilsspruch ein*e Kläger*in möchte, das heißt, welches „prozessuale Ziel“ er*sie anstrebt.



BEISPIELE

1: So sollte der Kern einer Klageschrift nicht formuliert werden

„Ich finde es ungerecht, dass mein Dienstgeber mir ohne Abfindung gekündigt hat.“

2: So kann ein konkreter Kündigungsschutzantrag lauten

„Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 27.8.2025 aufgelöst wird.“

Gerichte können Anträge in gewissem Umfang auch noch auslegen und dadurch konkretisieren. Darauf sollte man sich aber besser nicht verlassen.

Beweis und Darlegung | Lesezeit 7 Minuten

Vor Gericht zählen nur Beweise – wirklich?

Dass Beweise vor Gericht wichtig sind, ist vermutlich allgemein bekannt. Deutlich weniger bekannt dürfte dagegen der Begriff der Darlegung sein, der mit dem Beweis in einem engen Zusammenhang steht. Ergänzt wird das Begriffspaar von Darlegung und Beweis noch durch die Darlegungslast und die Beweislast. An diesen 4 Begriffen oder an einem davon entscheiden sich oftmals Prozesse.

Sie können sich diese 4 Begriffe wie eine Leiter oder Treppe vorstellen, die Sie im Prozess hochsteigen müssen. Erst wenn eine Stufe erfolgreich von der jeweiligen Partei gemeistert wurde, kommt die nächste Stufe in Betracht.

Ein Prozess kann also beispielsweise auch schon auf der ersten Stufe enden. Das ist gar nicht so selten. Bis zur letzten Stufe geht es nur in den wenigsten Prozessen.

Allerdings hängt die Intensität der erforderlichen „Substanziierung“ auch vom Vortrag der jeweils anderen Prozesspartei ab. Somit ergibt sich eine Art Pingpongspiel.

Darlegung und Beweis

Treppe mit 4 Stufen

- Stufe 1: Darlegung
- Stufe 2: Darlegungslast
- Stufe 3: Beweis
- Stufe 4: Beweislast



Vor dem Beweis kommt die Darlegung

Eine wichtige Erkenntnis lautet folglich: Es kommt in erster Linie gar nicht auf die Beweise an. Dem Beweis vorgelagert ist die weit weniger bekannte Darlegung.

Die Bedeutung der Darlegung kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Denn die Konsequenz ist folgende:

Wer vor Gericht eine*n Zeug*in oder sonstige Beweise anbietet, ohne den Sachverhalt hinreichend darzulegen, wird bei dem*der Richter*in keinen Erfolg haben. Der*Die Richter*in wird dann nicht den Zeugen bzw. die Zeugin laden oder einem anderen Beweisangebot nachgehen.

Wie dieses Pingpongspiel funktioniert, zeigt das folgende Beispiel mit seinen verschiedenen Möglichkeiten:



BEISPIEL 1

So reicht die Darlegung nicht aus

Ihr Dienstgeber trägt vor Gericht im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses eines Kollegen vor, dieser habe eine Kollegin mehrfach schwer beleidigt mit unsäglichen Ausdrücken. Dafür gebe es mehrere Zeug*innen.

In diesem Fall wird das Gericht die angebotenen Zeug*innen nicht laden. Denn Ihr Dienstgeber hat den Sachverhalt nicht ausreichend dargelegt. Er hat nicht vorgetragen, was der Kollege wann und wo zu welcher Kollegin genau gesagt haben soll.

Eine Partei im Prozess – egal, ob Arbeitgeber*in oder Arbeitnehmer*in – muss also grundsätzlich konkret darstellen, was passiert ist. Diese Konkretisierung nennt man im juristischen Sprachgebrauch „Substanziierung“.



BEISPIEL 2

So gelangt man mit der Darlegung in die nächste Stufe

Eine Kollegin trägt im Kündigungsschutzprozess vor, Ihr Dienstgeber beschäftige mehr als 10 Arbeitnehmende – was eine Voraussetzung für den Eintritt des allgemeinen Kündigungsschutzes ist.

Damit hat sie den Aufschlag im Pingpongspiel gemacht. Der Ball wechselt auf die Seite des Dienstgebers. Widerspricht dieser der Darstellung nicht, reicht der Vortrag der Kollegin aus.

Bestreitet Ihr Dienstgeber jedoch, mehr als 10 Arbeitnehmende zu beschäftigen, muss die Kollegin nachlegen. Sie muss dann die Arbeitnehmenden namentlich oder in sonstiger Weise konkret benennen und somit ihren Vortrag weiter „substanziieren“.

Damit spielt sie den Ball wieder zurück. Ihr Dienstgeber muss dann wiederum zu den einzelnen benannten Arbeitnehmenden Stellung beziehen.

Je nach Einzelfall kann dieses Pingpongspiel auch noch fortgesetzt werden. Erst wenn es vollständig ausgespielt ist und am Ende

2 gegensätzliche Sachverhaltsdarstellungen bleiben, wird das Gericht über die Frage Beweis erheben – z. B. durch Vernehmung von Zeug*innen.

Beweisaufnahmen sind eher selten

In Arbeitsgerichtsprozessen kommt es eher selten zu einer Beweisaufnahme.

Das liegt zum einen daran, dass vor dem Arbeitsgericht Prozesse oft mit einem Vergleich, also mit einer einvernehmlichen Lösung enden – und zwar meistens vor einer Beweisaufnahme. Möglich ist ein Vergleich aber auch noch nach einer Beweisaufnahme.

Zum anderen scheitert eine mögliche Beweisaufnahme aber auch oft, weil die im konkreten Fall beweisbelastete Prozesspartei – sei es der Dienstgebende oder der*die Mitarbeitende – an der Hürde der oben dargestellten erforderlichen Darlegung scheitert. Denn oft gelingt es einer Partei nicht, den Sachverhalt so konkret darzustellen, wie es in den Augen des Gerichts erforderlich wäre.

Eine weitere Möglichkeit, warum eine Beweisaufnahme unterbleibt, kann darin liegen, dass ein Gericht einen bestimmten Vortrag gar nicht für relevant hält. Dann muss darüber auch kein Beweis erhoben werden.



BEISPIEL 3

Konkreter, aber irrelevanter Vortrag

Ihr Dienstgeber trägt im Kündigungsschutzprozess konkret vor, dass der betreffende Kollege 3-mal zu spät gekommen sei. Der Kollege bestreitet das mit konkreten Angaben und behauptet, er sei nur ein einziges Mal zu spät gekommen.

Der Richter ist der Meinung, dass auch 3 Verspätungen nicht ausreichen, weil keine Abmahnung ausgesprochen wurde. Er wird daher über die Frage der Verspätungen keinen Beweis erheben, da diese auf der Basis seiner rechtlichen Bewertung für den Ausgang des Prozesses keine Rolle spielt, also nicht relevant ist.

Bei den Beweismitteln dominiert der*die Zeug*in

Die Beweismittel nach der Zivilprozessordnung sind:

- Zeug*innen
- Urkunde (und elektronische Dokumente mit qualifizierter Signatur)
- Sachverständige
- Augenschein
- Parteivernehmung

Wenn es zu einer Beweisaufnahme kommt, handelt es sich meistens um **Zeugenvernehmungen**.

Der Zeugenbeweis ist somit zwar das häufigste, zugleich aber auch ein recht unsicheres Beweismittel. Oftmals erinnern sich Zeug*innen nicht mehr hinreichend genau.

Eine ähnliche Rolle wie die Zeugenvernehmung spielt die **Parteivernehmung**. Eine Prozesspartei kann sich nicht selbst als Zeugen benennen. Stattdessen kann sie dem Gericht ihre Vernehmung als Partei anbieten. Das Gericht wird dieses Beweisangebot aber oftmals nicht annehmen, da die Parteivernehmung prozessual

schwächer ausgestaltet ist als der Zeugenbeweis. Vor allem bei 4-Augen-Gesprächen kann sie aber eine wichtige Rolle spielen, wenn nur die Gegenseite eine*n Zeug*in hat.

Der **Sachverständigenbeweis**, der etwa in Zivilprozessen zu Verkehrsunfällen bei der Bewertung von Fahrzeugschäden regelmäßig vorkommt, spielt im Arbeitsgerichtsprozess kaum eine Rolle.

Praktisch völlig unbedeutend im Arbeitsgerichtsprozess ist die „**Einnahme des Augenscheins**“. Damit ist gemeint, dass das Gericht sich eine Sache vor Ort selbst ansieht, sich also etwa einen Arbeitsplatz im Betrieb anschaut.

Urkunden wie z. B. Arbeitsverträge spielen in der eigentlichen Beweisaufnahme meistens keine Rolle. Sie sind aber regelmäßig in dem vorgelagerten Stadium der Darlegung wichtig. Verträge und sonstige Urkunden werden regelmäßig in Kopie vorgelegt.

Erst wenn eine Partei bestreitet, dass die Kopie dem Original entspricht, muss das Original vorgelegt und somit der eigentliche Urkundsbeweis angetreten werden.



Nicht alle Beweise dürfen verwertet werden

Die Rechtsprechung setzt der „Zulassung“ von Beweisen teilweise Grenzen. Man spricht in diesem Zusammenhang von **Beweisverwertungsverboten**. Ein solches Verbot kommt aber nur in Ausnahmefällen in Betracht.

Für ein Beweisverwertungsverbot reicht es noch nicht aus, dass ein Beweis durch eine unzulässige Maßnahme – beispielsweise durch eine unzulässige Videoüberwachung – gewonnen wurde. Das Verwertungsverbot greift erst dann, wenn die Maßnahme zur Beweisgewinnung nicht nur rechtswidrig war, sondern auch in das Persönlichkeitsrecht des*der Betroffenen eingegriffen hat. Ob diese Schwelle überschritten ist, entscheidet das Gericht im Einzelfall.

Beweisverwertungsverbote können beispielsweise im Fall von unzulässiger heimlicher Videoüberwachung oder beim heimlichen Aufzeichnen von Gesprächen oder Telefonaten vorliegen. Eine offene Videoüberwachung führt hingegen auch dann regelmäßig nicht zu einem Verwertungsverbot, wenn die Überwachung nicht im Einklang mit dem Datenschutzrecht stand.

Arbeits- und Kirchengerichte | Lesezeit 8 Minuten

Ihnen als MAV – teilweise auch Ihren Kolleg*innen – steht ein spezieller Rechtsweg zur Verfügung

Während bei individualrechtlichen Streitigkeiten aus einem kirchlichen Arbeitsverhältnis (insbesondere bei Kündigungsschutzprozessen) die staatlichen Arbeitsgerichte zuständig sind, gibt es für kollektivrechtliche Streitigkeiten – also insbesondere für solche, die Sie als MAV betreffen – kircheneigene Gerichte. Die Möglichkeit der Schlichtung existiert jedoch für beide Bereiche. Es gibt somit eine Möglichkeit mehr, zu einer Einigung zu kommen – was in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten ohnehin das häufigste Ergebnis ist.

Das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen haben diese nicht etwa dazu genutzt, ein völlig eigenes kirchliches Arbeitsrecht zu schaffen. Vielmehr wurde ein „Mischsystem“ gebildet, bei dem teils kirchliche und staatliche Regelungen ineinandergreifen.

So wirken staatliche und kirchliche Arbeitsgerichte zusammen

Staatliche und kirchliche Arbeitsgerichte haben jeweils ihren eigenen Zuständigkeitsbereich, nämlich das Individualarbeitsrecht bzw. das Kollektivarbeitsrecht. Da es aber zwischen diesen beiden Teilgebieten des Arbeitsrechts Wechselwirkungen gibt, können auch Entscheidungen der staatlichen und der kirchlichen Arbeitsgerichte miteinander verknüpft sein.

Die staatlichen Gerichte müssen dabei in jedem Fall kirchliches Arbeitsrecht akzeptieren und berücksichtigen, aber ggf. darüber hinaus auch Entscheidungen kirchlicher Gerichte berücksichtigen.

richten 3 Instanzen bestehen (Arbeitsgericht – Landesarbeitsgericht – Bundesarbeitsgericht), sind es im kirchlichen Bereich nur 2 Instanzen. Das gilt sowohl für den katholischen als auch für den evangelischen Bereich.

Es gibt im kirchlichen Bereich jeweils nur eine sogenannte „Tatsacheninstanz“, also eine Instanz, in der nicht nur Rechtsfragen überprüft werden, sondern vor allem auch die Tatsachen ermittelt werden – z. B. durch Vernehmung von Zeugen.

Diese Tatsacheninstanz bilden im katholischen Bereich die Kirchlichen Arbeitsgerichte (KAG), die in der Regel in jedem Bistum bzw. Erzbistum errichtet sind. Durch Vereinbarung können aber auch mehrere Bistümer bzw. Erzbistümer ein gemeinsames KAG Arbeitsgericht errichten. Davon wurde mehrfach Gebrauch gemacht. So existiert etwa jeweils nur ein einziges KAG für Bayern und für den gesamten nord- und ostdeutschen Raum.

Im Bereich der evangelischen Kirche gibt es als arbeitsrechtliche Eingangsinstanz für den Bereich der EKD ein zentrales kirchliches Gericht, das unter anderem für Streitigkeiten aus dem Bereich der MAVO zuständig ist, nämlich das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Sitz in Hannover.

Für den Bereich der Gliedkirchen und der Diakonie existieren jeweils Gerichte in den Gliedkirchen, die auch abweichende Namen tragen können. Bei der Evangelischen Kirche im Rheinland wird die erste Instanz beispielsweise als Schlichtungsstelle bezeichnet.

Den Vorsitz führen sowohl in erster als auch in 2. Instanz meistens Arbeitsrichter*innen von den staatlichen Arbeitsgerichten. Somit fließt die Erfahrung aus dem staatlichen arbeitsgerichtlichen Betrieb auch in die Arbeitsgerichtsbarkeit der Kirchen ein.

In der 2. Instanz geht es nur um Rechtsfragen

Die 2. und zugleich letzte Instanz ist die sogenannte „Revisionsinstanz“, in der nur noch Rechtsfragen überprüft werden. Das entspricht im staatlichen Bereich der Stellung und Funktion des Bundesarbeitsgerichts.

Das Revisionsgericht geht dabei von den Tatsachen aus, die die erste Instanz ermittelt hat, und stellt diese nicht mehr infrage. Der Zugang zur Revisionsinstanz ist wie bei den staatlichen Gerichten stark beschränkt. Die Revision muss durch das erstinstanzliche Gericht zugelassen werden oder es muss erfolgreich eine Nichtzulassungsbeschwerde eingereicht werden. In der Praxis enden daher die meisten Fälle schon in der 1. Instanz.

Im Bereich der katholischen Kirche gibt es als 2. und oberste Instanz den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) mit Sitz in Bonn,



BEISPIELE

1. Bewertung kirchenrechtlicher Pflichten

In einem Kündigungsschutzprozess vor einem staatlichen Arbeitsgericht wird über mögliche Pflichtverletzungen einer Kollegin als Mitarbeiterin gestritten.

Folge: Bei der Bewertung einer möglichen Pflichtverletzung muss das Arbeitsgericht auch spezifische kirchenrechtliche Pflichten der Mitarbeiterin berücksichtigen, wie beispielsweise Loyalitätspflichten.

2. Zustimmungsersetzung

In einem anderen Kündigungsrechtsstreit vor einem staatlichen Arbeitsgericht geht es um die Kündigung eines Mitarbeiters der evangelischen Kirche. Die MAV hat die erforderliche Zustimmung zur Kündigung nicht erteilt. Allerdings hat das kirchliche Gericht diese Zustimmung in einem entsprechenden Prozess ersetzt.

Folge: Diese Ersetzung muss das staatliche Arbeitsgericht akzeptieren und kann nicht aufgrund eigener Überprüfung die Zustimmung ablehnen.

So geht es durch die kirchlichen Instanzen

Der „Zug durch die Instanzen“ ist bei den kirchlichen Arbeitsgerichten ziemlich kurz. Während bei den staatlichen Arbeitsge-

im evangelischen Bereich den Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirchen Deutschlands mit Sitz in Hannover.

So können Sie sich als MAV im Prozess vertreten lassen

Hinsichtlich der Möglichkeiten, sich im Prozess vor dem Kirchengengericht vertreten zu lassen, bestehen zwischen den katholischen und evangelischen Gerichten Unterschiede:

Im Bereich der katholischen Kirche können die Beteiligten – also auch Sie als MAV – gemäß § 11 KAGO

- den Prozess selbst führen oder
- sich durch eine „sach- und rechtskundige Person“ vertreten lassen.

Das gilt sowohl vor dem erstinstanzlichen KAG als auch in der 2. Instanz vor dem KAGH. Es besteht also kein Anwaltszwang. Die Vertretungsperson muss aber fachlich so qualifiziert sein, dass sie das Verfahren sachgemäß betreiben, das beiderseitige prozessuale Handeln überblicken und rahmenmäßig richtig einschätzen kann. Ein anwaltliches „Level“ an Sachverstand muss aber nicht erreicht werden. In der Praxis treten wohl überwiegend Rechtsanwäl*innen als Prozessvertreter auf.

Im Bereich der evangelischen Kirche gibt es für die Prozessvertretung in der 1. Instanz keinen Anwaltszwang. Jedoch müssen in der 2. Instanz zumindest der Schriftsatz zur Einlegung der Revision und der Schriftsatz zur Begründung der Revision in der Regel von einem Rechtsanwalt bzw. einer Rechtsanwältin unterzeichnet sein.

Für das weitere Verfahren besteht dann auch in der 2. Instanz für Sie als MAV kein Anwaltszwang. Sie können also wirksam

- weitere Schriftsätze einreichen,
- weitere oder andere Anträge stellen und
- den Verhandlungstermin vor dem Revisionsgericht selbst wahrnehmen.

Inwieweit es sinnvoll ist, in einem Revisionsverfahren auf den anwaltlichen Beistand teilweise zu verzichten, steht natürlich auf einem anderen Blatt.

Die Religionszugehörigkeit des Prozessvertreters kann entscheidend sein

Ein sehr einschneidender Unterschied zwischen dem katholischen und dem evangelischen Bereich besteht hinsichtlich der Religionszugehörigkeit des*der Prozessvertretenden.

Im katholischen Bereich besteht für Prozessvertretende schlicht keinerlei Konfessionsbindung.

Im Bereich der evangelischen Kirche schreibt § 61 Abs. 4 MVG-EKD dagegen vor, dass der „Beistand“ Mitglied einer bedeutenden christlichen Kirche sein muss – also nicht notwendigerweise der evangelischen Kirche.

Hintergrund ist, dass nach evangelischer Auffassung nur von solchen Personen Verständnis für den kirchlichen Sendungsauftrag zu erwarten ist. Das bedeutet im Ergebnis, dass insbesondere Rechtsanwält*innen, die aus der Kirche ausgetreten sind oder – ohne Austritt – einfach keiner christlichen Kirche angehören, vor einem evangelischen Arbeitsgericht weder in der 1. noch in der 2. Instanz als Prozessvertretende auftreten können.

Vorab können Sie eine Schlichtung in Anspruch nehmen

Dem Instanzenzug teilweise vorgeschaltet sind die Schlichtungsstellen. Diese gibt es sowohl im katholischen als auch im evangelischen Bereich. Die Schlichtungsmöglichkeit erstreckt sich – anders als die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte – auch auf den Bereich des Individualarbeitsrechts.

Das bedeutet: Auch wenn Sie nicht als MAV vor Gericht ziehen, sondern als Mitarbeiter*in sich beispielsweise gegen eine Kündigung wehren oder über Vergütung streiten, können Sie eine kirchliche Schlichtung in Anspruch nehmen.



WICHTIGER HINWEIS

Fristen sind zu beachten

Beachten Sie bitte, dass trotz einer Schlichtung etwaige prozessuale Fristen laufen.

Das gilt insbesondere für die 3-wöchige Klagefrist bei Kündigungen, aber auch etwa für eine Klagefrist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder im Rahmen von 2-stufigen Ausschlussfristen.

In der Praxis kann es daher manchmal sinnvoll sein, beide Verfahren zu kombinieren: Man erhebt fristwährend die Klage, führt dann aber zunächst den Schlichtungstermin durch, um in einer guten Atmosphäre vielleicht zu einem einvernehmlichen Ergebnis zu kommen.

SIE HABEN
MEHRERE
MÖGLICHKEITEN,
SICH ZU EINIGEN



Arbeitsgerichte | Lesezeit 3 Minuten

So durchschauen Sie den Aufbau der staatlichen Arbeitsgerichte

Der Weg durch die Instanzen der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit kann ganz schön lang sein. In der Praxis enden Arbeitsgerichtsprozesse allerdings meistens lange vor dem Ende des theoretisch möglichen Instanzenzugs. Ein Großteil der Verfahren findet sein Ende durch eine einvernehmliche Lösung – nach mehr oder weniger langem „Kampf“.

Auch wenn also die wenigsten Verfahren „bis zum bitteren Ende“ durchgefochten werden, ist es wichtig zu wissen, welche Möglichkeiten der Fortsetzung eines Verfahrens es denn gäbe. Denn dies ist ein wichtiger Punkt, den es in den Verhandlungen zu berücksichtigen gilt. Aber warum?

Ganz einfach: Nur wer weiß, welche Alternativen er hat, kann sich frei und selbstbewusst für eine einvernehmliche vorzeitige Beendigung des Rechtsstreits entscheiden.

Es geht immer beim Arbeitsgericht los

In der Arbeitsgerichtsbarkeit gibt es nur eine einzige Eingangsinstanz: das Arbeitsgericht (ArbG).

- **Alle Verfahren im Rahmen des staatlichen Arbeitsrechts beginnen beim ArbG.** Dabei spielt es keine Rolle, ob es nur um ein paar Euro Lohn oder um eine Millionenklage geht.

Insoweit besteht ein erheblicher Unterschied zum normalen Zivilprozess. Für einen solchen Prozess kann nämlich entweder das Amtsgericht oder das Landgericht zuständig sein – je nachdem, welcher Betrag eingeklagt wird.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zum normalen Zivilprozess besteht in der Kostenregelung:

- **In der 1. Instanz vor dem Arbeitsgericht trägt jede Partei ihre Anwaltskosten selbst.** Es spielt dabei keine Rolle, wer gewinnt und wer verliert. Das mindert das Kostenrisiko deutlich. Außerdem sind die Gerichtskosten gegenüber dem normalen Zivilprozess ermäßigt und entfallen bei einvernehmlichen Lösungen sogar ganz.

Eine weitere Besonderheit des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ist die Güteverhandlung.

- **Eine Güteverhandlung gibt es zwar seit einigen Jahren auch im normalen Zivilprozess – aber beim Arbeitsgericht hat die Güteverhandlung eine besondere praktische Bedeutung.** Sie findet immer vorab in einem separaten Termin statt.

Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit, zunächst einmal „ganz locker“ Einigungsmöglichkeiten zu sondieren, ohne dass man schon detailliert zu allen Punkten Stellung beziehen muss.

Zum Landesarbeitsgericht kommt man in der Praxis eher selten

Gegen erstinstanzliche Urteile des ArbG kann die unterlegene Partei in vielen Fällen Berufung einlegen. Vor allem in dem wichtigen Fall eines Kündigungsschutzprozesses ist eine Berufung immer möglich.

Dennoch landen in der Praxis nur relativ wenige Fälle vor dem Landesarbeitsgericht (LAG).

- Das liegt zum einen daran, dass viele Verfahren schon in der 1. Instanz vor dem ArbG durch eine einvernehmliche Lösung enden. Wenn man sich verbindlich geeinigt hat, ist eine Berufung natürlich nicht mehr möglich.
- Zum anderen wird aber auch manches erstinstanzliche Urteil – wenn es denn nicht zu einer einvernehmlichen Lösung gekommen ist – von der unterlegenen Partei aus wirtschaftlichen Gründen akzeptiert.

In der 2. Instanz vor dem LAG steigt nämlich das Kostenrisiko erheblich. Denn hier läuft es so wie im normalen Zivilprozess, dass der Verlierer auch die Anwaltskosten der Gegenseite übernehmen muss.

Da wird sich so manche*r 2-mal überlegen, ob er*sie sein* ihr tatsächliches oder vermeintliches Recht auch noch in der 2. Instanz sucht.

Grundlegend anders können die Dinge jedoch im Fall einer Rechtsschutzversicherung (siehe hierzu Seite 10) liegen, wenn diese eine Deckungszusage auch für die 2. Instanz erteilt.

BAG und EuGH entscheiden nur in besonderen Fällen

Die höchste arbeitsrechtliche Instanz in Deutschland ist das Bundesarbeitsgericht (BAG). Vor diesem können die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte noch einmal überprüft werden.

Allerdings ist diese Überprüfungsmöglichkeit in 2-facher Hinsicht eingeschränkt:

- Zum einen muss die Überprüfung, die juristisch als „Revision“ bezeichnet wird, vom LAG in dem jeweiligen Urteil zugelassen werden. Wenn das LAG die Revision nicht zulässt, gibt es für die unterlegene Partei noch die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde. Über diese entscheidet dann das BAG.

Somit muss also zunächst einmal eine Art Vorstufe überwunden werden, bevor es an die eigentliche Überprüfung des Urteils geht. Diese findet daher nur in sehr wenigen Fällen statt.

- Die 2. Einschränkung besteht darin, dass das BAG nach der Prozessordnung nur noch rechtliche Bewertungen, aber nicht mehr die vom Arbeitsgericht und vom LAG festgestellten Tatsachen überprüfen darf.

Noch über der höchsten deutschen arbeitsrechtlichen Instanz steht der Europäische Gerichtshof (EuGH), soweit es sich um Fragen des europäischen Rechts handelt – wie beispielsweise beim Urlaub.

Verhandeln | Lesezeit 3 Minuten

So geht erfolgreiches Verhandeln

Ein Prozess ist natürlich kein Selbstzweck, sondern dient letztlich dazu, eine gute Lösung für ein bestimmtes Anliegen zu erreichen. Daher sollten Sie einen Prozess immer im Zusammenhang mit der zugrunde liegenden Problemkonstellation betrachten. So können Sie einen möglichen Prozess sinnvoll in ein Gesamtkonzept einfügen.

Bei Ihrem Vorgehen sollten Sie sich vor allem von 2 Grundsätzen leiten lassen:

1. Bereiten Sie sich von Anfang an immer bestmöglich auf eine Auseinandersetzung vor, indem Sie einen möglichen Verlauf bis zum Ende durchdenken.
2. Steigern Sie den Verhandlungsdruck immer nur Schritt für Schritt.

Achten Sie auf den „Prozess vor dem Prozess“

Ein Prozess beginnt lange vor dem eigentlichen Prozess. Wieso das? Nun, das ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Wer ein Problem entdeckt, eine Rechtsposition verletzt sieht oder vielleicht auch nur gegensätzliche Interessen im Verhältnis zum*zur Dienstgebenden in einem bestimmten Fall ausgemacht hat, wird in der Regel nicht als erste Aktion eine Klage einreichen.

Anders kann dies allerdings sein, wenn der Ablauf von Fristen droht (siehe dazu Seite 11). Dann kann je nach den genauen Umständen eine sofortige Klage manchmal unvermeidlich sein.

Wenn aber eine sofortige Klage nicht zwingend geboten ist, ist der*die betroffene Kolleg*in gut beraten, zunächst einmal mit dem mildesten Mittel einen Lösungsversuch zu starten, mit anderen Worten: Er*Sie sollte zunächst eine außergerichtliche Verhandlung, sozusagen einen Verhandlungs-„Prozess“ vor dem eigentlichen – dem gerichtlichen – Prozess starten. Gleiches gilt für Sie als MAV, wenn es nicht um individuelle Rechte von Mitarbeitenden, sondern um Ihre kollektiven Rechte als MAV geht.

Es empfiehlt sich also, in den Fällen „ohne Frist“ zunächst das Gespräch mit dem*der Dienstgebenden zu suchen – sei es als MAV oder als Mitarbeiter*in. Dabei sollten Sie bzw. der*die betroffene Kolleg*in jedenfalls am Anfang auch jegliche „Schärfe im Ton“ ebenso wie irgendwelche „Fristsetzungen“ vermeiden.

Wer allzu forsch auftritt, erreicht oftmals das Gegenteil von dem, was er eigentlich anstrebt: Die Fronten verhärten sich und eine Lösung rückt in weite Ferne. Das ist besonders fatal, wenn in einem konkreten Fall Ihre Rechtsposition als MAV bzw. die Position des*der betroffenen Mitarbeitenden eher schwach ist.

Scheuen Sie die Auseinandersetzung nicht

Auf der anderen Seite sollten sich allerdings weder Sie als MAV noch ein*e betroffene*r Kolleg*in „den Schneid abkaufen“ lassen. Wenn Sie merken bzw. der*die Kolle*gin merkt, dass mit freundlichen Gesprächen ein Weiterkommen nicht möglich ist, sollten Sie bzw. der*die Kolleg*in in Erwägung ziehen, den Druck Schritt für Schritt zu erhöhen. Ein solcher Schritt kann beispielsweise eine konkrete Fristsetzung und/oder die Beauftragung eines Anwalts, einer Anwältin sein. Bei jedem Schritt sollte aber Berücksichtigung finden, wie stark die eigene Rechtsposition nach sorgfältiger Prüfung sich tatsächlich darstellt.

Ihre Rechtsposition bzw. die des*der Kolleg*in muss aber nicht unbedingt über jeden Zweifel erhaben sein. Ohnehin kann der Ausgang eines Prozesses nie ganz sicher vorhergesagt werden.

Aber selbst ein verlorener Prozess kann Ihnen als MAV einen gewissen Respekt verschaffen. Sie haben Ihrem*Ihrer Dienstgebenden dann immerhin gezeigt, dass Sie es ernst meinen mit der Verteidigung Ihrer Interessen.

Und ein*e betroffene*r Mitarbeiter*in kann oftmals durch eine Einigung einen gewissen Erfolg erzielen, wenn es zumindest gelingt, Zweifel an der gegnerischen Rechtsposition zu streuen.

Beziehen Sie auch das „Kopfkino“ in die Verhandlung ein

Interessant ist, dass bei außergerichtlichen Verhandlungen, in denen man wie beschrieben stets die richtige Mischung zwischen Freundlichkeit und Druck suchen sollte, der mögliche spätere gerichtliche Prozess durchaus schon eine Rolle spielen kann. Und das, obwohl er vielleicht nie durchgeführt wird.

Das liegt daran, dass regelmäßig eine Art „Kopfkino“ stattfindet: Beide Parteien versuchen in der Regel, sich vorzustellen, wie eine Angelegenheit wohl weitergeht, wenn man sich nicht außergerichtlich einigt. So kann man das mutmaßliche Ende eines Prozesses schon in einer außergerichtlichen Lösung vorwegnehmen.

Dadurch spart man nicht nur Zeit und Kosten, sondern vermeidet zudem eventuell atmosphärische Störungen.



Bedenken Sie, dass es für eine Einigung nie zu spät ist

Wenn sich ein Prozess dann doch nicht vermeiden ließ, ist es wichtig, dass Sie ihn als MAV oder Ihre Kolleg*innen als Mitarbeitende einerseits selbstbewusst so führen, als wollten Sie voller Überzeugung ein Urteil erstreiten.

Andererseits sollten Sie auch während eines Prozesses immer noch eine mögliche einvernehmliche Lösung im Auge behalten. Diese bleibt bis zum Ende möglich – im Extremfall sogar auch noch nach einem Urteil, falls dieses noch nicht rechtskräftig ist.

So klappt es mit der Finanzierung eines Prozesses

Die notwendigen Kosten der MAV trägt der*die Dienstgebende – auch die Prozesskosten. Aber was ist mit den Prozesskosten eines*einer Kolleg*in im Individualprozess?

Auch wenn im staatlichen Arbeitsgerichtsprozess die Gerichtskosten eher gering sind oder unter Umständen sogar ganz entfallen und in der 1. Instanz die gegnerischen Anwaltskosten auch bei einem Unterliegen im Prozess nicht zu zahlen sind, bleiben doch immer noch die eigenen Anwaltskosten zu zahlen. Das gilt jedenfalls, wenn ein*e Kolleg*in seinen*ihren Prozess nicht ohne Anwalt*in auf eigene Faust führen will.

Die Anwaltskosten können durchaus erheblich sein. Die genaue Höhe ist vorab kaum festzustellen. Sie hängt zum einen von dem Wert ab, über den gestritten wird, zum anderen auch von den Einzelheiten der anwaltlichen Tätigkeit.

Eine Rechtsschutzversicherung ist hilfreich

Angesichts des sich ergebenden Kostenrisikos ist klar, dass die wirtschaftliche Kalkulation eines Prozessrisikos entscheidend davon abhängen kann, ob eine Rechtsschutzversicherung die Kosten übernimmt.

Wenn es – wie in vielen Fällen – darum geht, eine Abfindung zu erstreiten, müssen bei wirtschaftlicher Betrachtung die Anwaltskosten von der Abfindung abgezogen werden, um den „Reinerlös“ eines Prozesses zu ermitteln.

Weil die Anwaltskosten nicht von der Höhe der Abfindung abhängen, sondern von der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Gehalts, die Abfindung aber ihrerseits stark von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen kann, können gerade bei einem relativ kurzen Arbeitsverhältnis die Anwaltskosten eine mögliche Abfindung sehr schnell auffressen. Das lässt sich mit einer Rechtsschutzversicherung vermeiden.

Die Rechtsschutzversicherung verlangt einen „Rechtsschutzfall“

Es gibt allerdings ein paar Hürden, die der*die Kolleg*in nehmen muss.

- Natürlich muss zunächst einmal überhaupt eine **Rechtsschutzversicherung abgeschlossen** worden sein – und zwar rechtzeitig. Denn so wie man ein Haus auch nicht mehr gegen Feuer versichern kann, wenn es schon brennt, nützt der Neuabschluss einer Rechtsschutzversicherung nichts mehr, wenn beispielsweise eine Kündigung bereits vorliegt.
- Zudem besteht bei den Versicherungen regelmäßig eine **Wartezeit von 3 Monaten**.
- Eine weitere Klippe kann die sogenannte **„Vorvertraglichkeit“** darstellen. Bei Vorvertraglichkeit ist der Eintritt der Rechtsschutzversicherung ausgeschlossen. Eine solche Vorvertraglichkeit liegt vor, wenn beispielsweise eine Kündigung schon vor Abschluss des Versicherungsvertrags oder vor Ablauf der Wartezeit ausgesprochen wurde.
- Vorvertraglichkeit und damit keine Deckung durch die Versicherung liegen aber auch vor, wenn ein befristeter Vertrag nach Ablauf der Wartezeit nicht fortgesetzt wird, aber die Befristung bereits vor Ablauf der Wartezeit vereinbart worden

war. Denn dann war der **Streit zu diesem früheren Zeitpunkt bereits „im Keim angelegt“**.

Im Ergebnis kommt es bei den zeitlichen Abläufen von Vertragsabschluss mit der Versicherung, Wartezeit und streitigem Vertragsverstoß im Arbeitsverhältnis also entscheidend auf das richtige „Timing“ an.

Manchmal kommt Prozesskostenhilfe in Betracht

Falls eine Kollegin oder ein Kollege den Prozess nicht durch eine Rechtsschutzversicherung finanzieren kann, kommt möglicherweise Prozesskostenhilfe in Betracht. Dies ist eine staatliche Unterstützung für Menschen, die sich einen Prozess finanziell nicht leisten können.

Der*Die Betroffene muss dann im Rahmen eines entsprechenden Antrags seine*ihre Einkommens- und Vermögenslage offenlegen und anhand von Unterlagen nachweisen. Zudem muss die Klage „Aussicht auf Erfolg“ haben.



! WICHTIGER HINWEIS

Mehr Darlehen als Geschenk

Prozesskostenhilfe ist allerdings nicht immer so angenehm, wie sie auf den ersten Blick erscheint.

Die staatliche Unterstützung ist nämlich nicht unbedingt ein „Geschenk“, sondern oftmals eher einem Darlehen vergleichbar, das man in vielen Fällen zurückzahlen muss.

Dabei kann es sein, dass das Gericht sofort eine Ratenzahlung für die Prozesskosten ansetzt. Möglich ist aber auch, dass das Gericht noch bis zu 4 Jahre später das für den Prozess gezahlte Geld ganz oder teilweise zurückfordert, wenn der*die Betroffene inzwischen zu Geld gekommen ist.

Fristen | Lesezeit 3 Minuten

So halten Sie alle wichtigen Fristen im Blick

Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben, heißt es. Und wer in einem Prozess sein Recht durchsetzen will, muss nicht nur einen entsprechenden Anspruch haben und – sofern der Anspruch bestritten wird – diesen auch nachweisen können. Vielmehr ist es auch zwingend notwendig, Ansprüche rechtzeitig geltend zu machen.

Wer seine Ansprüche nicht rechtzeitig geltend macht, dem kann es passieren, dass er am Ende mit leeren Händen dasteht, obwohl er „inhaltlich“ eigentlich im Recht ist. Die Rechtsordnung zielt nämlich auch darauf ab, dass im Sinne des Rechtsfriedens

irgendwann einmal Ruhe ist. Und dieses „Irgendwann“ ist oft gar nicht so fern. Anhand der folgenden Checkliste können Sie prüfen, ob Sie an wichtige Fristen bei der Prozessführung gedacht haben:



Checkliste: Wichtige Fristen in der Arbeitsgerichtsbarkeit



Bezeichnung der Frist	Inhalt der Frist	Frist gecheckt:	
		ja	nein
Verjährungsfrist	Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre zum Ende eines Kalenderjahres. Ansprüche, die im Jahr 2021 entstanden sind, müssen daher spätestens bis zum 31.12.2025 gerichtlich geltend gemacht werden.	☐	☐
Ausschlussfristen	Im Arbeitsrecht spielt die Verjährung allerdings keine große praktische Rolle, da nicht selten schon lange vorher Ausschlussfristen greifen. Diese haben eine ähnliche Wirkung wie eine Verjährungsfrist, sind aber meistens deutlich kürzer, nämlich nur wenige Monate. Ausschlussfristen verlangen teilweise eine gerichtliche, teilweise aber auch nur eine außergerichtliche Geltendmachung. Sie sind im kirchlichen Bereich beispielsweise in § 57 KAVO und in § 36 BAT-KF sowie in den katholischen und evangelischen AVR enthalten. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings kürzlich geurteilt, dass ein*e Dienstgeber*in sich auf solche Fristen nicht berufen kann, wenn sie nicht entsprechend dem Nachweisgesetz konkret benannt wurden.	☐	☐
AGG-Fristen	Besondere Fristen sind zu beachten, wenn es um Ansprüche aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geht. 3 Monate ab der schriftlichen Geltendmachung müssen Sie einen Anspruch aus AGG einklagen. Zuvor muss bereits die Geltendmachung innerhalb von 2 Monaten erfolgt sein.	☐	☐
Klagefrist Kündigungsschutzklage	Sehr wichtig ist die Klagefrist für die Kündigungsschutzklage. Diese beträgt 3 Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung. Falls allerdings nur mündlich gekündigt wurde, kann eine Klage eventuell auch später noch erfolgreich sein.	☐	☐
Frist zur Geltendmachung von Unwirksamkeitsgründen	Wenn die Kündigungsschutzklage erhoben ist, können bis zum Ende der mündlichen Verhandlung in der 1. Instanz noch weitere Unwirksamkeitsgründe nachgeschoben werden, die man vielleicht vorher nicht gesehen hat – beispielsweise dass die Anhörung der MAV nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde.	☐	☐
Klageerwiderungsfrist und weitere Schriftsatzfristen	Im laufenden Prozess setzt das Gericht normalerweise weitere Fristen z. B. zur Klageerwiderung oder auch zur weiteren Stellungnahme auf gegnerische Äußerungen. Diese Fristen müssen Sie beachten. Andernfalls kann ein Vorbringen ggf. als verspätet zurückgewiesen werden.	☐	☐
Frist für Einspruch gegen Versäumnisurteil	Falls es einmal passieren sollte, dass Sie einen Gerichtstermin versäumen, und daher ein Versäumnisurteil ergeht, so haben Sie lediglich 1 Woche ab Zustellung Zeit, hiergegen Einspruch einzulegen. Ansonsten ist der Prozess beendet.	☐	☐
Berufungsfrist und Berufungsbegründungsfrist	Nach einem erstinstanzlichen Urteil kann die unterlegene Partei hiergegen Berufung einlegen. Dies geht allerdings nur durch eine*n Rechtsanwält*in. Dennoch sollten Sie diese Frist auf dem Schirm haben, da Sie den*die Rechtsanwält*in ja rechtzeitig beauftragen müssen. Das gilt insbesondere, wenn Sie den Prozess in der 1. Instanz selbst geführt haben. Der*Die Anwalt*in muss dann später auch noch darauf achten, die Berufungsbegründung rechtzeitig einzureichen. Hierfür gilt eine Frist von 2 Monaten ab Zustellung des Urteils.	☐	☐

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Menschliches Gericht | Lesezeit 1 Minute

Richter sind auch Menschen

KI (künstliche Intelligenz) ist in aller Munde. Auch der Rechtsbereich bleibt davon nicht unberührt. Noch aber werden die gerichtlichen Entscheidungen von menschlichen Richter*innen getroffen.

Die Technisierung des Rechts ist auf dem Vormarsch

Schon heute spielt die Digitalisierung im Rechtsbereich eine erhebliche Rolle. Die Zeiten, als lange Regalwände mit vielen juristischen Fachzeitschriften und Gesetzeskommentaren einer der wichtigsten Arbeitsorte für Richter*innen und Rechtsanwält*innen waren, sind vorbei.

Vor allem relevante Urteile, aber auch Kommentarstellen für einen zu bearbeitenden Fall findet man viel schneller „auf Knopfdruck“ in einschlägigen Datenbanken.

Das ist aber immer nur der erste Schritt in der Bearbeitung eines Falls. Auf Basis der gewonnenen Informationen muss der*die Richter*in das Recht dann auf den konkreten Fall anwenden. Diese Rechtsanwendung geschieht – jedenfalls bislang – noch durch Menschen und nicht durch Maschinen.

Ob also im konkreten Fall beispielsweise eine Kündigung unwirksam ist oder nicht, ob ein*e Mitarbeiter*in einen bestimmten Lohnanspruch hat oder nicht, ob einer MAV ein spezielles Mitbe-

stimmungsrecht zusteht – alles das entscheidet der Mensch, der in der Richterrobe steckt.

Gerechtigkeit braucht Menschen

Nicht alle Gesetzesvorschriften sind gleich gestrickt, wenn es um den menschlichen Einfluss des Gerichts auf eine bestimmte Entscheidung geht. Manche Vorschriften im Gesetz sind recht klar und eindeutig. Sie lassen keinen Interpretationsspielraum.

Wenn etwa ein*e Mitarbeiter*in schwerbehindert ist und dies dem*der Arbeitgebenden bekannt ist, ist eine Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamts unwirksam. Punkt. Keine Diskussion.

Wenn es aber beispielsweise darum geht, ob ein*e Arbeitgeber*in bei einer Versetzung oder sonstigen Weisung nach „billigem Ermessen“ gehandelt hat, hat der*die Richter*in deutlich mehr Spielraum, persönliche Wertungen in die Entscheidung einfließen zu lassen. Ob eine solche Aufgabe jemals durch KI sinnvoll wird ersetzt werden können, erscheint fraglich.

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!