

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Ansprüche auf Grund einer gemeinsamen Arbeit von Arbeitnehmern gegeneinander (Haupttypus Gruppenakkord) und Ansprüche aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses, sowie endlich die noch zu erwähnenden Streitigkeiten aus § 3 erfasst; ferner Rechtsstreitigkeiten aus Tarifverträgen, sowie die privatrechtlichen Einzelstreitigkeiten auf Grund des BGG.

b) im Wege des Bußfestsetzungsverfahrens wird über eine Reihe von Angelegenheiten aus dem BGG. entschieden.

Durch diesen außerordentlich weitgesteckten Tätigkeitsbereich der Arbeitsgerichte muß m. E. die ordentliche Gerichtsbarkeit verkümmern, da sie auf die Dauer von den Miet-, Alimenten- und Lieferungsstreitigkeiten, auf die sie durch diese Regelung im wesentlichen beschränkt bleibt, unmöglich existieren kann. Dieser unausbleibliche Zustand wird einmal verschärft werden durch die Trennung der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte von den Amtsgerichten sowie andererseits durch die beliebig ausdehnungsfähige Kautschubbestimmung des § 3, wonach allgemein bei den Arbeitsgerichten Klagen gegen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sowie solcher gegen Dritte erhoben werden können, wenn die Entstehung des Anspruchs mit einem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang steht. An dieser Stelle wird das fundamentale Bedenken deutlich, das immer wieder gegen die ganze Sonderregelung der Arbeitsgerichtsbarkeit vorgebracht werden muß: Statt die ordentliche Gerichtsbarkeit durch eine sachgemäße Umgestaltung des Zivilprozesses den modernen Bedürfnissen anzupassen, wird man sie durch Schaffung von Sondergerichten verkümmern, ohne daß sich die daraus erwachsenden bedenklichen Folgeerscheinungen auch nur einigermaßen übersehen lassen. Man kann es nur als ungerechtfertigten Optimismus bezeichnen, wenn bei einer derartigen Beschneidung des Arbeitsbereichs der ordentlichen Gerichte eine wohlthätige Beeinflussung durch die neuen Arbeitsgerichte erwartet wird. Das Gegenteil wird der Fall sein. Trotzdem wird man sich mit den Tatsachen abfinden müssen, da die in Betracht kommenden Kreise sich kaum werden von der einmal gewonnenen Vorstellung eines besonderen Arbeitsrechts und einer speziellen Arbeitsgerichtsbarkeit wieder frei machen können.

III. Verfahren.

Der Entwurf kennt drei Verfahrensarten: das Spruch-, das Bußfestsetzungs- und das Beschlußverfahren. Davon kommt dem zuerst genannten Spruchverfahren, welches sich in der Hauptsache nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung richtet, und bei dem allein der Rechtsmittelzug vollständig ausgebaut ist, überwiegende Bedeutung zu. Jedoch tritt auch hier der die gesamte Arbeitsgerichtsbarkeit beherrschende Gedanke, daß an Stelle einer prozessualen Austragung möglichst eine gütliche Regelung angestrebt werden müsse, stark in den Vordergrund. Das gelegentlich der Zivilprozessreform vielfach besprochene Güteverfahren wird in der Weise verwirklicht, daß regelmäßig vor der mündlichen Verhandlung ein Einigungstermin stattfinden soll, zu dem jedoch im Gegensatz zu den durch das Gewerbegerichtsgesetz vorgesehenen Vorterminen Beisitzer hinzugezogen werden. Kommt ein Vergleich nicht zustande, so hat das Gericht trotzdem die gütliche Erledigung des Rechtsstreites dauernd im Auge zu behalten und den Versuch tunlichst am Schluß der Verhandlung zu wiederholen. Auch auf die Geschäftsstellen (Gerichtsschreibereien) der Arbeitsgerichte werden in dieser Richtung besondere Hoffnungen gesetzt. Diese Art der gerichtlichen Tätigkeit setzt jedoch die Möglichkeit der persönlichen Einwirkung auf die Parteien voraus, sodas dem Vorsitzenden die Befugnis gewährt werden muß, das persönliche Erscheinen der Parteien anzuordnen. Allerdings wird der Vorsitzende darauf bedacht sein müssen, daß Arbeitgeber, die zahlreiche Arbeitnehmer beschäftigen und daher häufiger in Arbeitsstreitigkeiten verwickelt werden, nur ausnahmsweise ihrem Betriebe durch die Anordnung der persönlichen Anwesenheit im Termin entzogen werden sollten.

Im Interesse einer Beschleunigung des Verfahrens beträgt die Ladungsfrist am Sitz des Arbeitsgerichts einen Tag und sind alle zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gehörigen Sachen Ferien-sachen im Sinne des § 202 des Gerichtsverfassungsgesetzes.

Besonders heftig imstritten ist die Frage der Zulassung der Rechtsanwälte bei den Arbeitsgerichten. Es ist klar, daß die An-

waltschaft angesichts ihrer an sich schon äußerst schwierigen wirtschaftlichen Lage nicht auf die Einnahmen aus der Tätigkeit bei den Arbeitsgerichten verzichten kann, zumal da das Arbeitsgebiet der ordentlichen Gerichtsbarkeit eine gewaltige Einschränkung erfährt. Trotzdem schließt der Entwurf im § 55 die Anwälte von der Mehrheit der erstinstanzlichen Streitigkeiten aus, indem er sie in den Einigungsterminen überhaupt nicht zuläßt, im übrigen aber ihre Zulassung auf solche Arbeits-sachen beschränkt, bei denen der Wert des Streitgegenstandes die Berufungssumme übersteigt. Dies entspricht den Wünschen der Arbeitnehmer und wird damit begründet, daß der Hauptfall des Arbeitsgerichtsprozesses der Lohnanspruch sei, der schleuniger und billiger Entscheidung bedürfe, weil der Arbeitnehmer des Lohnes zur Fristung des Lebens benötige. Wenn man sich aber vergegenwärtigt, daß in den weitaus meisten Fällen heute die Arbeitnehmer mit ihrem Gewerkschaftsvertreter erscheinen, während sich die Arbeitgeber durch ihre eigenen Syndici oder die ihrer Organisation vertreten lassen, so ist nicht einzusehen, warum man der notleidenden Anwaltschaft dieses Arbeitsfeld entziehen will, während die ständigen Vertreter wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern sowie der Vereinigungen von Kriegsbeschädigten oder Sozialrentnern schlechthin zugelassen werden. Immerhin ist wenigstens erreicht worden, daß die Rechtsanwälte bei den Landesarbeitsgerichten sowie beim Reichsarbeitsgericht als Prozeßbevollmächtigte auftreten können, wobei die Besonderheit gilt, daß der für die beim Reichsgericht tätigen Anwälte geltende numerus clausus durchbrochen wird, da mit der Vertretung vor dem Reichsarbeitsgericht alle bei deutschen Gerichten zugelassenen Rechtsanwälte beauftragt werden können.

Sehr zweckmäßig erscheint die Art und Weise, wie die Zulässigkeit der Berufung normiert ist. Sie ist nur in den Fällen zulässig, bei denen der Wert des Beschwerdegegenstandes im Zeitpunkt der Einlegung der Berufung den 20. Teil des Jahreseinkommens übersteigt, für den es nach § 48 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes einer Veranlagung für das laufende Kalenderjahr nicht bedarf. Dies ist ein mit der Geldentwertung fortschreitender Maßstab, der Änderungen hinsichtlich der Festsetzung der Berufungssumme erübrigt. Infolge der Höhe der letzteren wird erreicht, daß für den großen Durchschnitt der gewöhnlichen Arbeitsrechtsstreitigkeiten die Berufung ausgeschlossen ist. Um jedoch auch bei diesen sogenannten Bagatellsachen für den Fall, daß Fragen von grundsätzlicher Bedeutung zur Entscheidung stehen, eine Nachprüfung durch die Berufungsinstanz zu ermöglichen, kann das Arbeitsgericht in solchen Fällen die Zulässigkeit der Berufung unabhängig vom Werte des Beschwerdegegenstandes in der Urteilsformel aussprechen, was eine praktische und begrüßenswerte Neuerung darstellt.

Die Revision an das Reichsarbeitsgericht findet lediglich gegen die Endurteile des Landarbeitsgerichts im Spruchverfahren nach näherer Maßgabe der Zivilprozessordnung statt, wobei bemerkenswert ist, daß auch die Tariffassung, d. h. der Teil eines Tarifvertrages, welcher kraft Gesetzes den Inhalt der unter diesen Tarifvertrag fallenden Einzelarbeitsverträge bildet, als revidible Rechtsnorm anerkannt wird.

Ein verkürzter Rechtsmittelzug findet sich dagegen im Bußfestsetzungsverfahren, das nur auf Antrag stattfindet und im großen und ganzen dem in der Strafprozessordnung geregelten Privatklageverfahren vergleichbar ist. Die Begründung zum Entwurf bezeichnet es als ein Sozialstrafverfahren, da die Staatsanwaltschaft von der Mitwirkung ausgeschlossen ist und keine infamierende Wirkung eintritt. Anwälte sind unbeschränkt zugelassen, gegen die Urteile der Arbeitsgerichte im Bußfestsetzungsverfahren findet Berufung an das Landesarbeitsgericht statt, das endgültig entscheidet.

In gleichen Bahnen bewegt sich das Beschlußverfahren, welches in den Disziplinarangelegenheiten, z. B. Einschreiten gegen Pflichtwidrigkeiten von Betriebsratsmitgliedern sowie in einigen anderen Fällen des Betriebsrätegesetzes (z. B. bei Entscheidung der Frage, ob an die Stelle eines Gesamtbetriebsrates ein oder mehrere gemeinsame Betriebsräte treten sollen u. dgl.) zur Anwendung gelangt. Als Rechtsmittel ist lediglich die sofortige Beschwerde gegeben, die hier ausnahmsweise aufschiebende Wirkung hat. Entschieden wird darüber ebenso wie über die einfache Be-