

Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG

Germelmann / Matthes / Prütting

10. Auflage 2022
ISBN 978-3-406-78416-3
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

gerungsrechte). Weitere Novellierungen des ASGG sind insbes. im Jahre 2002 durchgeführt worden (iE dazu Schoibl ZAS 2003, 214).

II. Schweiz

Schrifttum: Bosshard, Die Sondergerichte des Kantons Zürich, Diss. Zürich 1981; Bucher, Die Gewerbegerichte der Schweiz, Diss. Zürich 1911; Cotter, Das Luzerner Arbeitsgericht und die Bestimmung des Art. 343 OR, Diss. Freiburg 1979; Giger, Handbuch der schweizerischen Zivilrechtspflege, 1990; Guldener, Schweizerisches Zivilprozeßrecht, 3. Aufl. 1979; Habscheid, Droit judiciaire prive suisse, 2. Aufl. 1981; Habscheid, Schweizerisches Zivilprozeß- und Gerichtsorganisationsrecht, 1986; Hauser/Hauser, Gerichtsverfassungsgesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl. 1978; Kummer, Grundriß des Zivilprozeßrechts, 4. Aufl. 1984; Luechinger, Das gewerbliche Schiedsgericht Zürich, Diss. Zürich 1923; Meier, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 2010; Meyer, Das Luzerner Gewerbegericht, Diss. Zürich 1940; Oberhammer, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2010; Oberholzer, Das Arbeitsgericht, 1985; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 7. Aufl. 1983; v. Salis, Die conseils de prud'hommes des Kantons Genf, Diss. Zürich 1950; Schuerch, Die Behandlung der Arbeitsstreitigkeiten unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsgerichtsbarkeit der Kantone Basel-Stadt und Luzern, Diss. Basel 1978; Verzeichnis der erstinstanzlichen Gerichte, die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständig sind, hrsg. vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, 1982; Vetsch, Arbeitsgerichte, ordentliche Gerichte und Schiedsgerichte in Arbeitsstreitigkeiten, FS zur Einweihung der Hochschule St. Gallen, 1963, 377; Vetsch, Prozessuale Fragen in Arbeitsstreitigkeiten, Festgabe für den Schweizerischen Juristentag, 1944, 291; Vogel, Grundriß des Zivilprozeßrechts, 2. Aufl. 1988; Walder, Zivilprozeßrecht, 3. Aufl. 1983.

Die schweizerischen Arbeitsgerichte sind Sondergerichte, die vor allem für den Bereich **312** des Individualarbeitsrechts zuständig sind. Die Namen dieser Gerichte in den einzelnen Kantonen sind sehr unterschiedlich. Neben der deutschen Bezeichnung Arbeitsgericht und der französischen Bezeichnung conseil de prud'hommes oder tribunal de prud'hommes wird auch von Gewerbegericht, gewerbliches Schiedsgericht (Basel-Stadt), kantonales Schiedsgericht (Wallis) oder Gewerbekammer (Freiburg) gesprochen. Die unterschiedlichen Bezeichnungen haben keinen besonderen sachlichen Grund, sondern sie sind im Wesentlichen auf die unterschiedliche historische Entwicklung in den einzelnen Kantonen zurückzuführen. In neuerer Zeit setzt sich zunehmend der Begriff „Arbeitsgericht“ durch.

Eine einheitliche gesetzliche Regelung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens für die Schweiz findet sich im Bundesrecht nur in Art. 343 des schweizerischen Obligationenrechts. Diese seit 1972 neu aufgenommene Bestimmung über Sondervorschriften in der Zivilrechtspflege hat die bis dahin in Spezialgesetzen enthaltenen Regelungen ersetzt. IÜ ist die Regelung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens Sache der Kantone. Heute gibt es in insgesamt 15 Kantonen die gesetzlichen Voraussetzungen zur Schaffung solcher besonderen Arbeitsgerichte (zu den gesetzlichen Grundlagen iE vgl. Guldener 23, Fn. 40). Von der Möglichkeit, Arbeitsgerichte für das gesamte Kantonsgebiet oder nur für einzelne Gemeinden des Kantons einzurichten, haben insgesamt 14 Kantone Gebrauch gemacht (Aargau, Basel-Stadt, Bern, Freiburg, Genf, Jura, Luzern, Neuenburg, Obwalden, St. Gallen, Solothurn, Waadt, Wallis und Zürich).

Das Verfahren in Arbeitsstreitigkeiten ist in 1. Instanz durch die Beteiligung von Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer als Richter geprägt (sog Fachrichter). Nur der Vorsitzende ist neutral. Dagegen sind in der Berufungsinstanz Laienrichter vom Verfahren ausgeschlossen. IÜ soll das Verfahren einfach, rasch und in der Regel kostenlos sein, das Gericht muss den Sachverhalt von Amts wegen erforschen und die Beweise nach freiem Ermessen würdigen. Es besteht ein wahlweiser Gerichtsstand am Wohnsitz des Beklagten oder am Ort des Betriebs. Schließlich ist die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nicht zwingend. Die Parteien sind vielmehr berechtigt, durch Vereinbarung **314**

arbeitsrechtliche Streitigkeiten auch vor die ordentlichen Gerichte zu bringen. Eine solche Vereinbarung ist allerdings nicht für die Zukunft möglich.

III. Frankreich

Schrifttum: App/Wilmes-Schäfer, Das Verfahren vor den französischen Arbeitsgerichten, DRiZ 1993, 393; Binkert/Reber, Gegenwartsprobleme der französischen und britischen Arbeitsgerichtsbarkeit, AuR 2000, 163; Blanc, Procédure prud'homale, 1983; Bonafe-Schmitt, L'exécution des décisions prud'homales, in Droit social 1989, 743; Cam, Les prud'hommes, juges ou arbitres?, 1981; Camerlynck, Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen und in Sachen der sozialen Sicherheit in Frankreich, in Boldt/Horion/Camerlynck/Mengoni/Kayser/Fortman, Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen und in Sachen der sozialen Sicherheit in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft, 1968, 281; Camerlynck/Lyon-Caen/Péllissier, Droit du travail, 13. Aufl. 1986; Desdevises, Conseils de prud'hommes, Jurisprudence commentée, in Droit social 1990, 558; Heron, Droit judiciaire privé, 1991, 390 ff.; Jammand, Rapport de travail international et compétence prud'homale, in Droit social 1987, 729; Kraushaar, Für eine Angleichung der deutschen und der französischen Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 1987, 761; Lamy social sous la direction de F. Jullien, 1986; Larguier, Procédure civile, 11. Aufl. 1987; Pautrat, Encyclopédie Dalloz de droit du travail, Bd. 5, Conseil de prud'hommes (procédure), Loseblatt; Pautrat/Le Roux-Cocheril, Les conseils de prud'hommes, Organisation – administration – compétence – procédure, 1984; Rochois, Le recours au conseil de prud'hommes, Revue pratique de droit social 1989, 401; Villebrun, Traité de la juridiction prud'homale, 2. Aufl. 1987; Vincent/Guinchard, Procédure civile, 20. Aufl. 1981. Vgl. ferner den Länderbericht in Bülow/Böckstiegel/Geimer/Schütze, Bd. IV Nr. 1039.

- 315** Das französische Gerichtssystem kennt eigene Arbeitsgerichte für die 1. Instanz, die conseils de prud'hommes. Zurzeit gibt es in Frankreich 281 erstinstanzliche Arbeitsgerichte. Rechtsgrundlage für die conseils de prud'hommes und für ihr Verfahren sind die Artikel L. 511-1 ff. sowie die Artikel R. 511-1 ff. des code du travail. Um der Praxis den Zugang zu den Vorschriften über die Organisation und das Verfahren vor den Arbeitsgerichten zu erleichtern, wurde ein großer Teil dieser Vorschriften auch in den code de l'organisation judiciaire eingebaut, der seit 1978 erscheint und der alle Bestimmungen über den Aufbau der Gerichte und das Verfahren in einem Gesetz vereint. Die das Arbeitsgerichtsverfahren betreffenden Vorschriften befinden sich dort in den Artikeln L. 421-1 bis L. 424-1 und Art. R. 421-1 bis R. 424-1.
- 316** Die Bestimmungen über die conseils de prud'hommes waren Gegenstand einer größeren Reform im Jahre 1979 (Gesetz Nr. 79-44 v. 18.1.1979), ergänzt durch das Gesetz v. 6.5.1982 (Nr. 82-372) und v. 30.12.1986 (Nr. 86-1319). Seit 1979 muss im Gebiet jedes tribunal de grande d'instance (entspricht dem deutschen Landgericht) mindestens ein conseil de prud'hommes eingerichtet sein. Vorher bestand nicht in allen Départements ein conseil de prud'hommes. Jeder conseil de prud'hommes ist unterteilt in fünf Abteilungen: eine Abteilung für Industrie, für Handel, für Landwirtschaft, für andere Tätigkeiten sowie eine Abteilung für leitende Angestellte.
- 317** Die ausschließliche Zuständigkeit der conseils de prud'hommes liegt darin, Streitigkeiten aus dem Bereich des Individualarbeitsrechts zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu schlichten oder zu entscheiden (Art. L. 511-1 code du travail). Kollektive arbeitsrechtliche Streitigkeiten fallen dagegen in die Zuständigkeit der allgemeinen Gerichte.
- 318** Die Arbeitsgerichte setzen sich ausschließlich aus gewählten Laienrichtern zusammen. Berufsrichter sind in den conseils de prud'hommes nicht tätig. Dies wird in neuerer Zeit zunehmend kritisch diskutiert, vor allem im Hinblick auf die ebenso besetzten Handelsgerichte. Die Spruchkörper sind gekennzeichnet durch eine paritätische Besetzung mit Laienrichtern aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (Art. L. 512-1 code du travail). In der Regel besteht jede Abteilung der Gerichte aus vier Arbeitgebervertretern

und vier Arbeitnehmervertretern. Jedem conseil de prud'hommes steht ein Präsident vor, der abwechselnd aus den Reihen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber kommt. Gehört der Präsident den Arbeitgebern an, so ist sein Stellvertreter ein Arbeitnehmer und umgekehrt. Jede Abteilung eines conseil de prud'hommes umfasst ein bureau de conciliation und ein bureau de jugement (Art. L. 515-1 code du travail). Kommt es bei der Entscheidung eines Rechtsstreits vor einem dieser Büros zwischen den Laienrichtern zu Stimmengleichheit, wird die Sache an einem anderen Termin vor dem gleichen Büro, nun ergänzt und geleitet von einem Berufsrichter des tribunal d'instance (entspricht dem deutschen Amtsgericht) des Gerichtsbezirks erneut verhandelt (Art. L. 515-3 code du travail). Dieser Richter wird „le juge de partiteur“ genannt, da er mit seiner Stimme nun den Ausschlag für die Entscheidung des Rechtsstreits gibt. Vorrangige Aufgabe der conseils de prud'hommes ist es, zwischen den Parteien eine gütliche Einigung herbeizuführen (Art. L. 511-1 code du travail). Jeder Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus einem Arbeitsverhältnis muss deshalb zwingend zuerst vor dem Schlichtungsbüro verhandelt werden. Nur wenn sich die Parteien im Schlichtungsverfahren nicht einigen können, geht die Sache ins Urteilsverfahren vor dem bureau jugement über.

Während für arbeitsgerichtliche Klagen in 1. Instanz die conseils de prud'hommes zuständig sind, ist die Berufung gegen die Entscheidungen dieser Gerichte bei den allgemein zuständigen cours d'appel einzulegen. Bei den cours d'appel sind für Berufungssachen in arbeitsrechtlichen Verfahren besondere Kammern eingerichtet, die sog „chambres sociales“, die ausschließlich mit Berufsrichtern besetzt sind. Bei der Cour de Cassation besteht ebenfalls eine „chambre sociale“, die ausschließlich mit Berufsrichtern besetzt ist. **319**

Das Verfahren in 1. Instanz vor den conseils de prud'hommes richtet sich nach den Vorschriften des Nouveau Code de procédure civile sowie nach den Vorschriften des code du travail (Art. R. 516 code du travail). **320**

Gemäß Art. R. 516-6 code du travail gilt für das Verfahren vor dem conseil de prud'hommes der Grundsatz der Mündlichkeit. Die Parteien haben die Möglichkeit, alle Ansprüche und alle Beweise mündlich vorzutragen, ohne eine Klageschrift oder sonstige Schriftsätze einzureichen. Auf diese Weise wollte der französische Gesetzgeber den Zugang zu den Arbeitsgerichten 1. Instanz erleichtern. Alle Ansprüche, die die Parteien aus einem bestimmten Arbeitsverhältnis herleiten, müssen zum Gegenstand desselben Verfahrens gemacht werden. Eine später eingereichte zusätzliche Klage wird als unzulässig abgewiesen (Art. R. 516-1 u. Art. R. 516-2 code du travail). **321**

IV. Holland

Schrifttum: De Gaay/fortman, Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen und in Sachen der sozialen Sicherheit in den Niederlanden, in Boldt/Horion/Camerlynck/Mengoni/Kayser/Fortman, Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen und in Sachen der sozialen Sicherheit in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft, 1968, 547.

Holland kennt weder eigene Arbeitsgerichte noch ein besonderes arbeitsgerichtliches Verfahren. Es gelten also auch für Arbeitsstreitigkeiten die holländischen Zivilprozessgesetze. Sachlich ausschließlich zuständig ist im Rahmen des der deutschen ordentlichen Gerichtsbarkeit sehr ähnlichen Gerichtsaufbaus das Kantongerecht (= Amtsgericht). Spezielle arbeitsrechtliche Spruchkörper oder eine besondere Besetzung der Richterbank sind nicht vorgesehen. Daher sind Arbeitsstreitigkeiten vollständig in die normale Zivilgerichtsbarkeit integriert. **322**

Der Instanzenzug führt (wie allgemein) vom Kantongerecht (= Amtsgericht) zur Richterbank (= Landgericht). Gegen deren Entscheidung ist eine Kassation zum Hoge Raad, dem Obersten Gericht (also dem BGH entsprechend), möglich. **323**

- 324 Auch in Arbeitssachen gibt es in Holland die Möglichkeit, statt des normalen Streitverfahrens das Kort geding (= Kurzverfahren) zu wählen, für das der Präsident der Rechtbank (= Landgericht) ausschließlich zuständig ist. Obwohl es sich hierbei um ein besonderes Verfahren handelt, das dem einstweiligen Rechtsschutz nahesteht, steht gegen die Entscheidung des Präsidenten der Rechtbank der Instanzenzug zum Gerechthoven (= Oberlandesgericht) und dagegen die Kassationsklage zum Hoge Raad offen (zur älteren Lit. vgl. Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Bd. 1, 1963, 1042 mit Fn. 2).

V. Italien

Schrifttum: Andrioli/Colesanti/Denti/Fazzalari/Mancini/Montesano/Santoro/Passarelli, Il nuovo processo del lavoro, a cura del Prof. Anteo Genovese, Padova, 1975; Aranguren/Assanti/Flammia/Pera/Franchi/Grandi/Grechi/Ricci/Fabbrini/Luiso/Napoletano, Nuovo trattato di diritto del lavoro, diretto da L. Riva Sanseverino e G. Mazzoni, IV, Le controversie del lavoro e della previdenza sociale, Padova 1975; Denti/Semoneschi, Il nuovo processo del lavoro, Milano 1974; Fabbrini, Diritto processuale del lavoro, Milano 1974; Mengoni, Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen und in Sachen der sozialen Sicherheit in Italien, in Boldt/Horion/Camerlynck/Mengoni/Kayser/Fortman, Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen und in Sachen der sozialen Sicherheit in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft, 1968, 427; Montesano/Vaccarella, Manuale di diritto processuale del lavoro, Napoli 1984; Perone, Il nuovo processo del lavoro, Padova 1975; Proto Pisani, Lavoro, Appendice del Novissimo Digesto Italiano, IV, 1983, Capo II, Nr. 2-7; Proto Pisani/Pezzano/Barone/Andrioli, Le controversie in materia di lavoro, Bologna-Roma 1974; Tarzia, Die Entwicklung des italienischen Verfahrensrechts in Arbeitsstreitsachen, ZZP 100, 1987, 272; Trocker, Reform der italienischen Zivilrechtspflege, ZZP-Int. 1996, 3; Vocino/Verde, Appunti sul processo del lavoro, 3. Aufl., Napoli 1979. Vgl. ferner den Länderbericht in Bülow/Böckstiegel/Geimer/Schütze, Bd. IV Nr. 1056.

- 325 Italien kennt keine eigenständigen Arbeitsgerichte. Dem Gedanken der Spezialisierung der Gerichte ist aber dadurch Rechnung getragen, dass bei den erst- und zweitinstanzlichen Zivilgerichten eigene Abteilungen gebildet wurden, die sich nur mit Arbeitsstreitigkeiten befassen.
- 326 Das Verfahren in Arbeitssachen ist als besonderer (vierter) Titel im zweiten Buch (Erkenntnisverfahren) des italienischen „codice di procedura civile“ (cpc) geregelt (Art. 409–447 cpc). Es wurde durch Gesetz v. 11.8.1973 (Gesetz Nr. 533) grdl. geändert. Diese Änderung wird als die bedeutendste Reform des italienischen Zivilprozessrechts seit dem Erlass des cpc von 1942 angesehen. Hauptgedanken der Reform waren neben der Vereinfachung der Zuständigkeit die Verstärkung des Schlichtungsgedankens und vor allem eine Beschleunigung des Verfahrens.
- 327 Zuständig in 1. Instanz ist der pretore (Einzelrichter am Amtsgericht). Er entscheidet „in seiner Funktion als Arbeitsrichter“ (Art. 413 cpc). Gegen seine Urteile ist beim zuständigen tribunale (entspricht dem deutschen Landgericht) die Berufung eröffnet (Art. 443 cpc).
- 328 Das Verfahren ist durch die Grundsätze der Mündlichkeit und der Unmittelbarkeit geprägt, während im normalen italienischen Zivilprozess bei Kollegialgerichten der sog. Untersuchungsrichter, also ein beauftragter Richter tätig wird. Die Parteien sind gehalten, zum Termin zu erscheinen. Beide Parteien müssen in je einem Schriftsatz vor der mündlichen Verhandlung alle Tatsachen und Beweismittel vortragen (Eventualmaxime). Beweise kann das Gericht allerdings auch von Amts wegen erheben. In der Berufungsinstanz sind weder neue Anträge noch neue Verteidigungsmittel erlaubt.
- 329 Das arbeitsgerichtliche Verfahren vor dem pretore umfasst neben dem Individualarbeitsrecht auch Pachtverhältnisse und sonstige Landwirtschaftssachen, ferner das Recht der Handelsvertreter, zum Teil auch die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse

(Art. 409 Nr. 1–5 cpc). Hinzu kommen sozialrechtliche Streitigkeiten (Art. 442 Abs. 1 cpc) sowie Ersatzansprüche aus Kollektivvereinbarungen (Art. 442 Abs. 2 cpc).

VI. England

Schrifttum: Binkert/Reber, Gegenwartsprobleme der französischen und britischen Arbeitsgerichtsbarkeit, AuR 2000, 163; Blankenburg/Rogowski, Journal of Law and Society, Vol. 13, Nr. 1, 1986, 67 ff.; Colneric, Der Industrial Relations Act 1971, 1979; Dreyer, Race Relations Act 1976 und Rassendiskriminierung in Großbritannien, Diss. jur. Halle 1998; Elsner, Die Bedeutung des industrial relations act 1971 für das britische Arbeitsrecht bis zu seiner Abschaffung im Jahre 1974, Diss. Mannheim 1975; Kaufmann, Arbeitsgerichtsbarkeit in England, FA 2003, 345; Kilian, Entwicklung in der englischen Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 1999, 1088. Vgl. ferner den Länderbericht in Bülow/Böckstiegel/Geimer/Schütze, Bd. IV Nr. 1156.

Das englische Rechtssystem kennt keine eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit. Es hat jedoch den Versuch gegeben, eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit in England zu errichten. Im Jahre 1963 wurden sog. „industrial tribunals“ für wenige Spezialfragen gegründet, 1965 wurde die Zuständigkeit etwas ausgeweitet. Durch den „industrial relations act 1971“ wurden die industrial tribunals als erstinstanzliche Gerichte für solche Klagen für zuständig erklärt, durch die ein Arbeitnehmer die Verletzung seiner individuellen Rechte durch den Arbeitgeber geltend macht. Daher konnte man ab 1971 der Funktion nach von echten Arbeitsgerichten sprechen. Die industrial tribunals nennen sich seit 1998 employment tribunals und setzen sich aus einem neutralen Vorsitzenden und je einem Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen. Das Verfahren ist zunächst sehr stark auf eine Schlichtung der Streitigkeit ausgerichtet. Von besonderer Bedeutung war der „industrial relations act 1971“ aber vor allem deshalb, weil durch ihn ein weiteres übergeordnetes Arbeitsgericht geschaffen wurde, der National industrial relations court (NIRC). Allerdings wurde dieses Gericht nach dem Regierungswechsel 1974 durch den „trade union and labour relations act 1974“ wieder abgeschafft und die Zuständigkeit der industrial tribunals wieder eingeeengt. Durch ein Green Paper im Jahre 1994 wurde eine große Reform vorbereitet. Im Jahre 1998 wurde der Employment Rights Act 1998 (vom 8.4.1998) verabschiedet. Durch dessen Art. 1 sind die bisherigen Industrial Tribunals in Employment Tribunals umbenannt, nachdem sie 1994 und 1996 in Teilschritten wieder größere Bedeutung erlangten (zu Einzelheiten s. Kilian NZA 1999, 1088 ff.). Heute richtet sich der Verfahrensablauf nach dem Employment Tribunals Regulations Act 2001. Weitere Änderungen sind im Employment Act 2002 beschlossen, aber noch nicht umgesetzt worden. 330

VII. Japan

Schrifttum: Hagizaba, Der Arbeitsprozeß, in Studien zum japanischen Arbeitsrecht, hrsg. von Mukoojama/Akazawa/Hanau, Japanisches Recht, Bd. 17, 1984, 233 ff.; Kakiuchi, Reform des Zivilprozessrechts in Japan, ZZPInt 2004, 267; Matsumoto, Zur Praxis der Berufungsinstanz im japanischen Zivilprozess, FS H. Roth, 2021, S. 999; Mikami, Die Einführung der Informationstechnologie in das japanische Zivilprozessverfahren und ihre Probleme, FS H. Roth, 2021, S. 1023; Muranaka, Die Bereinigung von Streitfällen, in Tomandl, Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in Japan, 1991, 217 ff.; Nakamura, Justizreformen in Japan, FS Heldrich, 2005; Nakamura/Huber, Die japanische ZPO in deutscher Sprache, Japanisches Recht, Bd. 4, 1978; Nishitani, Das System zur Beilegung der Arbeitsstreitigkeiten in Japan, in Recht und Verfahren, 1993, 195; Yoshino/Eubel, Zivilprozessrecht, in Eubel, Das japanische Rechtssystem, 1979, 159 ff. Vgl. ferner den Länderbericht in Bülow/Böckstiegel/Geimer/Schütze, Bd. IV Nr. 1058.

- 331 Das japanische Recht kennt weder eigene Arbeitsgerichte noch besondere Verfahrensnormen in Arbeitssachen. Im Streitfalle sind die Normen der japanischen ZPO heranzuziehen. Zur Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten sind die auch für Zivilsachen zuständigen allgemeinen Gerichte berufen. Die Richter unterliegen einem regelmäßigen Wechsel und sind deshalb keine Spezialisten im Arbeitsrecht. Nur an den großen Gerichten in Tokio und Osaka gibt es Kammern, die sich ausschließlich mit Arbeitsrecht beschäftigen. In einer größeren Zahl arbeitsrechtlicher Konflikte sind den Gerichten jedoch sog Kommissionen für Arbeitsbeziehungen vorgeschaltet. Diese Kommissionen sind Verwaltungsorgane, keine Gerichte. Sie dienen insbes. durch Schlichtungsausschüsse und Schiedskommissionen der Vermittlung in Arbeitskonflikten. Allerdings ist ihre Anrufung nicht obligatorisch. Traditionell spielt aber die außergerichtliche und die gerichtliche Streitschlichtung in Japan eine sehr große Rolle (vgl. insbes. Ishikawa in Strafrecht und Kriminalpolitik in Japan und Deutschland, hrsg. von Hirsch/Weigend, Berlin 1989, 191; Prütting, Streitschlichtung nach japanischem und deutschem Recht in Recht in Ost und West, Tokio 1988, 719; Nishitani, Das System der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in Japan in Recht und Verfahren, 1993, 195). Die Arbeitskommissionen wurden unter dem Einfluss des amerikanischen Rechts nach dem 2. Weltkrieg in Japan eingeführt. Es gibt regionale Arbeitskommissionen, die in allen Präfekturen eingerichtet sind und die zentrale Arbeitskommission in Tokyo. Alle Kommissionen setzen sich aus Vertretern dreier Gruppen zusammen, nämlich den Arbeitnehmervertretern, den Arbeitgebervertretern und den Vertretern des öffentlichen Interesses. In der zentralen Arbeitskommission stellt jede Gruppe 13 Vertreter, bei den regionalen Kommissionen spielt die Größe der Region eine Rolle: So sind in Osaka 11 Vertreter jeder Gruppe, in den meisten anderen Fällen fünf Vertreter jeder Gruppe vorhanden.
- 332 Soweit es in Fragen des Individualarbeitsrechts oder des kollektiven Arbeitsrechts zu Rechtsstreitigkeiten kommt, ist das in der japanischen ZPO vorgesehene Verfahren anzuwenden. Immerhin ist selbst in Japan eine gewisse Tendenz zur Spezialisierung zu beobachten. So sind bei den Landgerichten in Tokyo, Osaka und Fukuoka besondere Kammern eingerichtet, die sich auf die Behandlung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten spezialisiert haben. In jüngster Zeit haben sich besondere verfahrensrechtliche Probleme bei der Gewährung von einstweiligem Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ergeben (vgl. dazu Ishikawa, Probleme der einstweiligen Regelung von Beschäftigungsverhältnissen der Angestellten in Japan, FS Baumgärtel, 1990, 163; Ishikawa, Gestaltungswirkung einer einstweiligen Verfügung auf Zahlung des Gehalts in Japan, FS Schwab, München 1990, 237).

VIII. Brasilien

Schrifttum: Alvares da Silva, Die Arbeitsgerichtsbarkeit in Brasilien, in Berkemeier, Arbeitsrecht in Brasilien, 1990, 101 ff.; Böker, Die Stellung des Anwalts im brasilianischen Recht, 2000; weitere Nachweise bei Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., 1. Bd. 1963, 1013 (Fn. 1). Vgl. ferner den Länderbericht in Bülow/Böckstiegel/Geimer/Schütze, Bd. IV Nr. 1023.

- 333 Neben der ordentlichen Gerichtsbarkeit gibt es in Brasilien sehr ähnlich wie in Deutschland eine eigenständige dreistufige Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Arbeitsgerichte sind für die Individual- und Kollektivstreitigkeiten zuständig. Rechtsgrundlage ist das Arbeitsgesetzbuch aus dem Jahre 1943, das seither vielfach novelliert wurde. Die Arbeitsgerichte bilden die 1. Instanz und sie sind mit einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern besetzt. Die Berufung gegen Urteile der Arbeitsgerichte führt zum Landesarbeitsgericht. Davon gibt es zurzeit 13 in den jeweiligen Hauptstädten der 13 verschiedenen Regionen Brasiliens. In Ausnahmefällen ist das Landesarbeitsgericht aber auch 1. Instanz (Streitigkeit über den Abschluss eines Tarifvertrags und Entscheidung

über die Rechtmäßigkeit eines Streiks). Schließlich gibt es das Bundesarbeitsgericht als ein Revisionsgericht, bestehend aus 17 Richtern, nämlich 11 Berufsrichtern und 6 ehrenamtlichen Richtern. Darüber hinaus besteht für die Prozesspartei die Möglichkeit, gegen die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts ein Rechtsmittel einzulegen, wenn die Verfassungswidrigkeit des Urteils behauptet wird. Über dieses Rechtsmittel entscheidet der Supremo Tribunal Federal.

Die gesamte Arbeitsgerichtsbarkeit ist dem Bund unterstellt. Alle Arbeitsrichter sind daher Richter des Bundes. **334**

IX. Spanien

Schrifttum: Alonso Olea/Miñambres Puig, Derecho procesal del trabajo, 9. Aufl., Madrid 1997; Baylos/Cruz/Villalón/Fernandez, Instituciones de derecho procesal laboral, Madrid 1995; Montero Aroca, Introducción al proceso laboral, Barcelona 1997; Montero Aroca/Iglesias Cabero/Marin Correa/Sampedro Corral, Comentarios a la ley de procedimiento laboral, 2 Bände, Madrid 1993. Vgl. ferner den Länderbericht in Bülow/Böckstiegel/Geimer/Schütze, Bd. IV Nr. 1030.

Das spanische Recht kennt eine eigene Arbeitsgerichtsbarkeit, die in einem eigenen Arbeitsgerichtsgesetz geregelt ist (ley de procedimiento laboral). Dieses Gesetz wurde am 27.4.1990 erlassen (real decreto legislativo 52/1990) und am 7.4.1995 geändert (real decreto legislativo 2/1995). Das Gesetz enthält Regelungen zur Arbeitsgerichtsbarkeit und zur Sozialgerichtsbarkeit. Es werden sowohl individualarbeitsrechtliche als auch kollektivarbeitsrechtliche Streitigkeiten geregelt. Die Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit sind durchgehend Berufsrichter. In 1. Instanz entscheidet ein Einzelrichter, teilweise auch eine Kammer. Dagegen gibt es Rechtsmittel zu einem Obergericht und letztlich zum höchsten Gericht (Tribunal Supremo). Vor den Arbeitsgerichten existiert kein Anwaltszwang. **335**

X. Südafrika

Schrifttum: Zelewski, Die Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Südafrika, NZA 2001, 196.

Im Jahre 1995 wurde in Südafrika ein neuer Labour Relations Act verabschiedet, der am 11.11.1996 in Kraft getreten ist. Er versucht, arbeitsrechtliche Streitigkeiten weitgehend durch außergerichtliche Konfliktlösungsmechanismen beizulegen. Es wurden durch dieses Gesetz eigenständige Kommissionen eingerichtet, die unabhängig vom Staat und von den Vertretungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sind. Bei diesen Kommissionen handelt es sich letztlich um privatrechtlich organisierte Schlichtungseinrichtungen zur Lösung arbeitsrechtlicher Konflikte. Darüber hinaus gibt es für arbeitsgerichtliche Streitigkeiten den Labour Court und als Rechtsmittelgericht den Labour Appeal Court. Im Jahre 1999 waren für das gesamte Südafrika an den beiden Gerichten nur jeweils sechs Richter tätig. Das Verfahren vor den Arbeitsgerichten ist in §§ 158 ff. Labour Relations Act geregelt (zu den Einzelheiten s. Zelewski NZA 2001, 196 (198 ff.)). **336**

XI. USA

Schrifttum: Hay, US-amerikanisches Recht, 2000, 249 ff.; Lange/Black, Der Zivilprozess in den Vereinigten Staaten, 1987; Röhl, Gerichtsverwaltung und Courtmanagement in den USA, 1993;

Schack, Einführung in das US-amerikanische Zivilprozeßrecht, 2. Aufl. 1995. Vgl. ferner den Länderbericht in Bülow/Böckstiegel/Geimer/Schütze, Bd. IV Nr. 1157.

- 337** Das Arbeitsrecht der USA kennt keine eigenen Gerichte und Rechtszüge. Das materielle Arbeitsrecht ist stark bundesrechtlich geprägt. Es gibt spezielle Bundesbehörden zur Anwendung und Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Normen. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten führt der Rechtsweg in den meisten Fällen von den Bundesbehörden zu den Bundesberufungsgerichten (Courts of Appeal). Höchste Instanz im Arbeitsrecht ist der Supreme Court.

M. Grundlagen der Zwangsvollstreckung

Schrifttum: Baur/Stürner/Bruns, Zwangsvollstreckungsrecht, 13. Aufl. 2006; Brox/Walker, Zwangsvollstreckungsrecht, 10. Aufl. 2014; Egerer, Vollstreckung und Vollstreckungsschutzanträge im Arbeitsrecht, NZA 1985, Beilage 2, 22; Gaul, Das geltende deutsche Zwangsvollstreckungsrecht – Ergebnis eines Wandels der Rechtsanschauung oder einer ungebrochenen Kontinuität, ZZZP 130, 3 bis 60; Gaul/Schilken/Becker-Eberhard, Zwangsvollstreckungsrecht, 12. Aufl. 2010; U. Gottwald/Mock, Zwangsvollstreckung, 7. Aufl. 2015; Helwich, Zweifelsfragen bei der Zwangsvollstreckung aus arbeitsgerichtlichen Titeln, AuR 1987, 395; Jahnke, Zwangsvollstreckung in der Betriebsverfassung, 1977; Jauernig/Berger, Zwangsvollstreckungs- und Insolvenzrecht, 23. Aufl. 2010; Kindl/Meller-Hannich/Wolf, Zwangsvollstreckung, 2. Aufl. 2013; Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 1999; Lackmann, Zwangsvollstreckungsrecht, 10. Aufl. 2013; Lüke, Die Vollstreckung des Anspruchs auf Arbeitsleistung, in FS E. Wolf, 1985, 459; Matthes, Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung, AR-Blattei Zwangsvollstreckung IV; Prütting/Stickelbrock, Zwangsvollstreckungsrecht, 2002; Rosenberg/Gaul/Schilken, Zwangsvollstreckungsrecht, 11. Aufl. 1997; Schuschke/Walker, Vollstreckung und vorläufiger Rechtsschutz, Kommentar zum 8. Buch der ZPO, 6. Aufl. 2016; Stamm, Die Prinzipien und Grundstrukturen des Zwangsvollstreckungsrechts, 2007; Stein/Jonas/Münzberg, ZPO, 22. Aufl. 2002 ff.; Stürner, Prinzipien der Einzelzwangsvollstreckung, ZZZP 99 (1986), 291; Stürner, Die Parteiherrschaft und die Parteiverantwortung im Vollstreckungsverfahren, FS Hanisch, 1994, 257; Stürner, Das grenzübergreifende Vollstreckungsverfahren in der Europäischen Union, FS Henckel, 1995, 863; Walker, Einstweiliger Rechtsschutz im Zivilprozeß und im arbeitsgerichtlichen Verfahren, 1993; Wendland, Grundsätze des Vollstreckungsverfahrens, ZZZP 129, 2016, 347; zur Lit. ferner s. unten § 62 und § 85.

I. Allgemeine Grundlagen

- 338** Die Zwangsvollstreckung ist ein Verfahren, das die zwangsweise Durchsetzung titulierter Rechte durch den Staat als dem alleinigen Träger der Vollstreckungsgewalt zum Gegenstand hat. Die Bereitstellung eines solchen Verfahrens ist auch im Arbeitsrecht notwendig, damit der Einzelne, der seine Rechte nicht im Wege der Selbsthilfe durchsetzen darf, wirksamen Rechtsschutz erhält. Zum Grundverständnis des deutschen Zwangsvollstreckungsrechts und zu abweichenden Auffassungen im neueren Schrifttum (Stamm, Otte, S. Müller) vgl. grundlegend Gaul, ZZZP 130, 3 ff.
- 339** Rechtsgrundlage für die Vollstreckung arbeitsgerichtlicher Titel sind die §§ 62, 85 ArbGG, die ihrerseits – abgesehen von einigen Sonderregelungen – auf die Vorschriften des Achten Buchs der Zivilprozessordnung (§§ 704–945 ZPO) verweisen. Das Vollstreckungsverfahren ist ein selbständiges Verfahren und nicht abhängig vom Erkenntnisverfahren. Letzteres ist also weder notwendige Voraussetzung für die Einleitung eines Vollstreckungsverfahrens (so zB bei der Vollstreckung von Urkunden iSv § 794 Nr. 5 ZPO) noch ist das Vollstreckungsverfahren notwendige Folge eines Erkenntnisverfahrens (zB wenn der Gläubiger nicht vollstrecken will). Die Selbständigkeit des Vollstreckungsverfahrens zeigt sich auch darin, dass die Zwangsvollstreckung durch eigene Organe durch-