

Besuch beim Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht Hamburg



Gewerbeschule 18
IT 2 b
Sprache und Kommunikation

Jennifer Grunert, Leon Kunert,
Kristof Böl, Felix Herklotz

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Fragen	3
2. Einleitung	4
3. Zusammenfassungen	4 - 7
3.1. Gütetermin 1	4 / 5
3.2. Gütetermin 2	5 / 6
3.3. Gütetermin 3	6
3.4. Kammertermin	7
4. Fazit	8
5. Quellen	8

1. Allgemeine Fragen

1. Wofür ist das Arbeitsgericht zuständig?

Das Arbeitsgericht ist zuständig für die Konfliktlösung zwischen den verschiedenen Parteien eines Unternehmens. Darunter fallen z.B. Arbeitnehmer/-geber sowie der Betriebsrat. Im Arbeitsgericht sollen diese Streitigkeiten einfach geklärt werden können.

2. Wie reichst du eine Klage oder einen Antrag beim Arbeitsgericht ein?

Um eine Klage beim Arbeitsgericht einzureichen, gibt es vier verschiedene Möglichkeiten:

- Wenn man durch einen Anwalt vertreten wird, wird dieser die Klage einreichen
- Durch ein formloses Schreiben an das AG, in dem Angaben zum Kläger, zum Beklagten und zum Zweck der Klage verdeutlicht sind
- Durch eine mündliche Angabe bei der nächsten Annahmestelle im AG
- Wenn man in einer Gewerkschaft ist, kann diese die Klage weiterreichen

3. Gibt es im Arbeitsgericht eine kostenlose Rechtsberatung?

Ja, es gibt eine Hotline für eine Rechtsberatung, bei der man lediglich die Telefonkosten übernehmen muss.

4. Wie wird ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht eingeleitet?

Kurz nach Einreichung der Klage, findet zuerst ein Gütetermin statt, in dem festgestellt wird, wie die Parteien zueinander stehen und ob der Fall nicht mit einer Einigung, die für beide Seiten akzeptabel ist, abgeschlossen werden kann.

5. Was ist ein Gütetermin?

Wie bereits in 4. aufgeführt, dient der Gütetermin dazu, eine mögliche Einigung der Parteien zu erzielen, ohne ein großes Verfahren zu eröffnen.

6. Wo ist der Unterschied zu einem Kammertermin?

Der Kammertermin gleicht schon eher einer richtigen Verhandlung, da sämtliche Aspekte des Falls ausführlich behandelt und beschrieben werden. Zusätzlich können bereits im ersten Kammertermin Zeugen geladen werden, die die Parteien unterstützen. Wichtig zu nennen ist, dass eine Kammertermin (bzw. eine Reihe von Kammerterminen) ein Ende haben muss. Im Gegensatz zum Gütetermin, bei dem ohne Einigung ein Kammertermin die nächste Instanz ist, muss bei dem Kammertermin in irgendeiner Form ein Ende gefunden werden. Eine Ausnahme gibt es, wenn Kläger oder Beklagter aufgrund des abzusehenden Ergebnisses von sich aus die Verhandlung auf die nächste Ebene der Gerichtsbarkeit hebt.

2. Einleitung

Am 28.02.2014 waren wir beim Arbeitsgericht Hamburg, um uns einen Eindruck von den Abläufen bei Gericht zu verschaffen.

Insgesamt waren wir bei vier Verhandlungen, darunter waren sowohl Güte- als auch Kammertermine. Unsere Erwartungen waren gemischt. Einerseits haben wir mit langweiligen Sitzungen gerechnet, andererseits mit interessanten Verhandlungen.

Im Folgenden werden die Protokolle, die wir zu unseren Beobachtungen verfasst haben, aufgeführt.

3. Zusammenfassungen

3.1. Gütetermin 1

Ort: Arbeitsgericht
Raumnummer: 206
Anfang: 9:10
Ende: 9:25
Name des Richters: Dr. Grote
Name des ehrenamtlichen Richters:
Kläger: Frau Schwaiger
Beklagter: Frau Albrecht

Diese Verhandlung wurde von Richter Dr. Grote geleitet, der die beiden Parteien in diesem Fall, Fr. Albrecht und Fr. Schwaiger, zu einer gemeinsamen Einigung bringen wollte.

Fr. Albrecht stand hierbei als Beklagte des Betriebsrates einer großen Krankenhauskette gegen Fr. Schwaiger aus der Geschäftsleitung. Für die Position der Beklagten waren sowohl Fr. Albrecht als auch ihr Anwalt vor Ort, für die Position der Klägerin lediglich die Anwältin von Fr. Schwaiger.

Streitpunkt war die Zusatzstelle eines Angestellten des Krankenhauses, Hr. Strobl, welcher zusätzlich zu seiner Vollzeitstelle eine Teilzeitstelle als anonymes Ansprechpartner für Falschmeldungen annehmen wollte.

Bei dieser Stelle handelt es sich um eine interne Stelle zur Prozessverbesserung. Hier ging es darum, dass Mitarbeiter des Krankenhauses zu der Person gehen konnten, um falsches Verhalten oder schlechte Workflows zu melden. Der bisher zuständige Mitarbeiter hat dann diese Meldungen anonymisiert an die Geschäftsleitung weitergegeben, welche daraufhin die Prozessstrukturen verbessern kann. Zuletzt war die Position im Qualitätsmanagement angesiedelt, wo

sie allerdings nicht mehr weitergeführt werden konnte.

Hr. Strobl hat sich dann nach Ausschreibung auf diese Stelle beworben und wurde vom Arbeitgeber für fähig gehalten, um diese Stelle anzutreten. Der Betriebsrat hat sich jedoch negativ dazu geäußert, da ihrer Meinung nach, Herr Strobl mit seiner Vollzeitstelle schon ausgelastet ist. Er mache bereits Überstunden, um seine Arbeit zu schaffen und man könne ihm und der Firma nicht zumuten, diese Stelle zusätzlich anzunehmen. Als positives Argument der Klägerin wurde aufgeführt, dass diese Stelle ja nicht dauerhaft besetzt sein würde, da die Prozessverbesserung nach einiger Zeit abgeschlossen sein würde. Weitere stichhaltige Argumente wurden in diesem Streitfall nicht angeführt, es wurde nur Bezug auf die Bereitschaft des Arbeitnehmers genommen und auf die nicht vorhandene Bereitschaft des Betriebsrates, Herrn Strobl diese Stelle zu geben.

Da sich beide Parteien nicht einig werden konnten, wurde ein weiterer Termin festgelegt, um dieses Thema vor der Kammer zu verhandeln.

Nach meiner persönlichen Ansicht war der Richter in diesem Fall mehr auf der Seite des Klägers/ der Klägerin, da er versucht hat, anhand ihrer Argumente den Betriebsrat zu überzeugen. Zusätzlich glaube ich, dass die Klage durchaus eine Chance hat, durchgesetzt zu werden, vorausgesetzt es wird konsequent vorgegangen. Der Betriebsrat konnte keine betrieblichen Gründe vorlegen, außer der Zeit, welche Herr Strobl offenbar bereit war, zu opfern.

Außerdem haben sich Frau Albrecht und ihr Anwalt sehr unhöflich verhalten, so als wäre dieser Termin für sie nicht ernst zu nehmen und lästig. Dies mag zwar auch der Fall sein, dennoch sollte man das nicht so offensichtlich zeigen. Als Beispiel sind die Beklagten aufgestanden, bevor der Richter die Verhandlung geschlossen hat, was ich persönlich für ein Unding halte.

3.2. Gütetermin 2

Ort: Arbeitsgericht
Raumnummer: 116
Anfang: 11:00
Ende: 11:30
Name des Richters: Frau Dr. Loßmann
Name des ehrenamtlichen Richters:
Kläger: Jens Thürnagel
Beklagter: BigPoint Investment GmbH und BigPoint GmbH

In dem Gütetermin vom 28.2.2014, welcher von der Richterin Frau Dr. Loßmann im Raum 116 des Arbeitsgerichts abgenommen wurde, hat der Kläger Jens Thürnagel die Firmen BigPoint Investment GmbH und BigPoint GmbH angeklagt ihn unsachgemäß gekündigt zu haben.

Herr Thürnagel arbeitete bis Mitte 2013 bei der BigPoint GmbH. Er bekam eine

Kündigung von der BigPoint Investment GmbH bei der er nicht angestellt war. Dieser Fehler viel ihm einige Monate später auf, da er dann eine weitere Kündigung erhielt von der BigPoint GmbH.

3.3. Gütetermin 3

Ort: Arbeitsgericht
Raumnummer:
Anfang: 9:30
Ende: 10:00
Name des Richters: Frau Herms
Name des ehrenamtlichen Richters: -
Kläger:
Beklagter: IKEA Deutschland GmbH

Dieser Termin wurde von Richterin Herms geleitet und hatten keinen Beisitzer und auch keinen Protokollkanten. Frau Brigitte Aleiter war als Anwältin der Klägerin zugegen, die gegen die IKEA Deutschland GmbH klagte, weil sie in eine andere Abteilung versetzt werden sollte. Von der Verteidigung wurde diese Versetzung eher als Vorschlag gesehen und eigentlich gäbe es keinen Grund für diese Verhandlung. Es wurde noch über Einschränkungen, die mit der Krankheit der Klägerin einhergehen gesprochen. Diese äußern sich vor allem in strengen Arbeits- und Pausenzeiten und schwere körperliche Arbeit ist ihr auch unmöglich. Letztendlich wurde vor allem die falsche Mediation als Grund für den Gütetermin herausgearbeitet und ein möglicher Mediator im Arbeitsgericht wurde vorgeschlagen. Alles in allem war der Termin sehr locker. Die Anwältin der Klägerin hatte sogar ihre Tochter dabei. Es war keine Protokollantin im Raum, deshalb wurden wichtige Wendungen von der Richterin aufgezeichnet.

3.4. Kammertermin

Ort:
Raumnummer:
Anfang: 10:00
Ende: 11:00
Name des Richters: Herr Albers
Name des ehrenamtlichen Richters: Herr Horn und Herr Poppendieker
Kläger: Betriebsrat des Altonaer Kinderkrankenhauses-----
Beklagter: Arbeitgeber von Fr. Müller

Dieser Termin wurde von Herrn Albers geleitet und begleitet durch die ehrenamtlichen Richter Herr Horn und Herr Poppendieker. Der Verhandlung gingen bereits einige Sitzungen seit Mai 2013 voraus. Der Kläger war in diesem Fall der Betriebsrat des Altonaer Kinderkrankenhauses, vertreten durch das Betriebsratsmitglied Frau Kamrani. Sache der Verhandlung war die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit von Frau Müller als Operationspflegekraft. Vertreten wurde Frau Müller vor Gericht durch die Anwältin Frau Ewald.

Frau Müller wurde, aufgrund einer psychischen Erkrankung, der Dienst als OP-Schwester verwehrt und als normale Pflegekraft im Krankenhaus eingesetzt, obwohl ihr Arbeitsvertrag nach wie vor die Tätigkeit als OP-Schwester beinhaltet. Der Arbeitgeber hingegen bestritt die weitere Arbeitsfähigkeit Frau Müllers in diesem Tätigkeitsfeld.

Da die Verhandlungen bereits seit Mai 2013 andauern, ging es in diesem Kammertermin eher um Detailfragen, die in vorigen Terminen nicht geklärt werden konnten. Dementsprechend fiel es in diesem Fall zunächst schwer, den Sachverhalt zu erkennen.

Die Fronten waren bereits zu Beginn des Kammertermins verhärtet und auch während der Sitzung konnte hier kaum Fortschritt erreicht werden. So kam es am Ende zu keiner Einigung vor allem auch weil kein offizielles Gutachten existiert, welches die Arbeitsfähigkeit Frau Müllers belegen könnte.

Entsprechend schwierig ist es, eine Prognose für diesen Fall zu erstellen, da wir im Rahmen des knapp einstündigen Termins nur einen Ausschnitt aus einem sehr langen Prozess erhielten. Hinzukommend braucht es professionelles Knowhow, um beurteilen zu können, inwieweit Frau Müller durch ihre Erkrankung geeignet ist, den Job als OP-Schwester fortzuführen.

4. Fazit

Wie in der Einleitung bereits geschildert, waren unsere Erwartungen nicht besonders hoch. Diese Erwartungen wurden jedoch stark übertroffen. Nachdem wir uns eine Übersicht über die Termine verschafft hatten, konnten wir uns schon ein deutlich besseres Bild von diesem Tag machen.

Die Verhandlungen waren sehr interessant und spannend anzusehen. Das grundsätzliche Bild einer Gerichtsverhandlung wurde stark verändert, da es deutlich entspannter zugeht als wir uns vorgestellt haben. Gelegentlich wurde viel Fachsprache genutzt, um durch Standardformulierungen den Verlauf in die Protokolle aufzunehmen. Die allgemeine Sprache war gut zu verstehen, mit Ausnahme des Kammertermins, dem schon mehrere Termine vorausgegangen waren und es somit schwer war, dem Geschehen zu folgen.

5. Quellen

- Eigene Aufzeichnungen
- <http://www.ortsdienst.de/FAQ-Arbeitsgericht/Wofuer-ist-das-Arbeitsgericht-zustaendig-faq2223/>
- http://amt24.sachsen.de/ZFinder/verfahren.do%3Bjsessionid=F814E068DD2ABD253849F3CED0ED7D5.zufi2_2?action=showdetail&modul=VB&id=310099!0
- <http://www.forum-arbeit.info/kostenlose-hotline-arbeitsrecht>