

Streitbeilegung im Arbeitsrecht: Eine rechtsvergleichende Skizze

Von MATTEO FORNASIER, Hamburg

Inhaltsübersicht

I. Einführung	540
II. Rechtsstreitigkeiten und Regelungsstreitigkeiten	541
III. Außergerichtliche Streitbeilegung	542
1. Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten	542
a) Freiwillige staatliche Schlichtung	542
b) Private Schlichtung	544
c) Staatliche Zwangsschlichtung	544
2. Schiedsverfahren zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten	546
a) Deutschland: Weitgehender Ausschluss von Schiedsverfahren in Arbeitssachen	546
b) Schiedsverfahren zur Durchsetzung tariflicher Arbeitsbedingungen in den USA	548
c) Schiedsvereinbarungen über individualvertragliche Streitigkeiten	551
d) Abschließende Würdigung	551
IV. Spezialisierte Gerichte in Arbeitssachen	552
1. Historische Entwicklung	553
a) Die <i>conseils de prud'hommes</i> in Frankreich	553
b) Die Arbeitsgerichte in Deutschland	554
c) Die <i>employment tribunals</i> in Großbritannien	556
2. Institutionelle Ausgestaltung der Arbeitsgerichte	558
a) Stellung im Gesamtsystem der staatlichen Gerichtsbarkeit	558
b) Sonderfall USA: Verzahnung behördlicher und gerichtlicher Durchsetzung	560
c) Besetzung der Richterbank	561
3. Besondere Grundsätze des arbeitsgerichtlichen Verfahrens	563
a) Zuständigkeit	563
b) Bemühen um eine gütliche Einigung	564
c) Erleichterter Rechtsschutz für Arbeitnehmer	566
V. Zusammenfassung	568
Summary: <i>Dispute Settlement in Employment Matters:</i> <i>A Comparative Overview</i>	569

I. Einführung

Das Arbeitsrecht als Sondermaterie des Bürgerlichen Rechts, so schreiben Zöllner, Loritz und Hergenröder zu Beginn ihres Lehrbuchs, ist „historisch entstanden aus der Bemühung, die schwierige soziale Lage des Arbeitnehmers mit den Mitteln des Rechts erträglicher zu machen und den Arbeitnehmer gegen die Nachteile und Gefahren seiner Stellung abzusichern“. ¹ Neben dieser Schutzfunktion zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers ist ein weiteres augenfälliges Charakteristikum des Arbeitsrechts die Kollektivautonomie: Die Sozialpartner – die Arbeitgeber auf der einen Seite sowie die Gewerkschaften und gesetzlichen Belegschaftsvertretungen auf der anderen Seite – regeln die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu weiten Teilen selbständig und unabhängig vom staatlichen Gesetzgeber. Diese beiden zentralen Besonderheiten der Arbeitsrechtsordnung – die Schutztenenz und die Kollektivautonomie – prägen nicht nur das materielle Recht. Sie schlagen sich auch im Verfahrensrecht nieder. Wie im Folgenden zu sehen sein wird, setzte sich in zahlreichen Ländern die Erkenntnis durch, dass die herkömmliche ordentliche Gerichtsbarkeit und die allgemeinen zivilprozessualen Regeln der besonderen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer und der Autonomie der Sozialpartner nicht hinreichend Rechnung tragen. Die Folge war die Entstehung eigenständiger Institutionen und Verfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Daraus ergaben sich wiederum Rückkopplungseffekte auf das materielle Arbeitsrecht: Die Gründung spezialisierter Gerichte für Arbeitssachen gab entscheidende Impulse für die Entwicklung des Arbeitsrechts als privatrechtliche Sondermaterie und auch für die Etablierung der Arbeitsrechtswissenschaft als eigenständige Forschungsdisziplin. ²

Der Beitrag beleuchtet die Vielfalt von Streitbeilegungsmechanismen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts in einzelnen westlichen Industrieländern und zeigt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Rechtsordnungen auf. Nach einem kurzen Überblick über die verschiedenen Arten arbeitsrechtlicher Streitigkeiten (II.) werden zunächst außergerichtliche Konfliktlösungsverfahren behandelt (III.), ehe dann der Blick auf die spezialisierten staatlichen Gerichte gelenkt wird (IV.). Abschließend werden die wesentlichen Ergebnisse kurz zusammengefasst (V.).

¹ Wolfgang Zöllner / Karl-Georg Loritz / Curt Wolfgang Hergenröder, *Arbeitsrecht – ein Studienbuch*⁷ (2015) § 1 (S. 1).

² Siehe zu diesen Wechselwirkungen zwischen Arbeitsprozessrecht und materiellem Arbeitsrecht Hugo Sinzheimer, *Arbeitsgerichtsbarkeit* (1932) 11; Volker Rieble, *Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartungen*, in: *Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit*, hrsg. von dems. (2005) 3, 18 ff.; Peter A. Windel, *Brauchen wir eine Arbeitsgerichtsbarkeit?*, in: FS Rolf Wank (2014) 679, 689.

II. Rechtsstreitigkeiten und Regelungsstreitigkeiten

Bei den arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind zwei Arten von Konflikten zu unterscheiden. In der deutschen Terminologie wird meist zwischen „Rechtsstreitigkeiten“ und „Regelungsstreitigkeiten“ differenziert,³ in der englischsprachigen Literatur ist überwiegend von „rights disputes“ und „interests disputes“ die Rede.⁴

Rechtsstreitigkeiten können entweder das Einzelarbeitsverhältnis oder die kollektiven Arbeitsbeziehungen betreffen. Gestritten wird über den Bestand von Rechten, die im Gesetz oder einem Vertrag – gleich ob Einzel- oder Kollektivvertrag – wurzeln können. Das Gericht oder die sonstige zur Entscheidung berufene Stelle löst den Konflikt im Wege der Rechtskenntnis: Es wird geprüft, ob das streitige Recht besteht oder nicht. Diese Art rechtlicher Auseinandersetzung unterscheidet sich nicht von den Streitigkeiten, die auch auf anderen Gebieten des Privatrechts ausgetragen werden.

Hingegen sind Regelungsstreitigkeiten auf die Schaffung neuen Rechts gerichtet.⁵ Sie kommen allein auf Ebene der kollektiven Arbeitsbeziehungen vor und entspringen dem Umstand, dass die Kollektivparteien nicht nur Träger von Rechten und Pflichten sind, sondern ihrerseits die Kompetenz zur Normsetzung in Rahmen von Tarifverträgen oder sonstigen Kollektivvereinbarungen besitzen. Können sich die Verhandlungspartner nicht auf eine Vereinbarung zur Ordnung der Arbeitsbedingungen einigen, liegt eine Regelungsstreitigkeit vor. Für solche Meinungsverschiedenheiten hält das Recht – anders als bei den Rechtsstreitigkeiten – nicht die „richtige“ Lösung parat, die es im Wege der „Erkenntnis“ zu finden gilt. Vielmehr sind zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten mehrere Lösungen denkbar. Die zur Konfliktlösung berufene Instanz trifft eine Ermessensentscheidung, bei der sie sich im Idealfall an den konkreten Bedürfnissen und Präferenzen der Parteien orientiert und um einen Kompromiss bemüht ist, der den Interessengegensatz zwischen den Antagonisten bestmöglich aufhebt. In nahezu

³ Wolfgang Hromadka / Frank Maschmann, *Arbeitsrecht*, Bd. II⁷ (2016) § 11 R.n. 20; siehe ferner Ulrich Koch, in: Schaub, *Handbuch des Arbeitsrechts*¹⁶ (2015) § 232 R.n. 2. Teilweise ist anstelle von „Regelungsstreitigkeiten“ von „Gesamtstreitigkeiten“ die Rede, so Sinzheimer, *Arbeitsgerichtsbarkeit* (Fn. 2) 12; Leonhard Wenzel, 75 Jahre deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit (Teil 1), JZ 1965, 697, 702.

⁴ *International Labour Office*, *Conciliation and arbitration procedures in labour disputes – A comparative study* (1980) 5 ff.; Benjamin Aaron, *Labour Courts and Organs of Arbitration*, in: *International Encyclopedia of Comparative Law*, Bd. XV, Kap. 16 (1985) R.n. 1; Jean de Givry, *Prevention and Settlement of Labour Disputes, Other than Conflicts of Rights*, *International Encyclopedia of Comparative Law*, Bd. XV, Kap. 14 (1978) R.n. 9 ff.

⁵ Pointiert Sinzheimer, *Arbeitsgerichtsbarkeit* (Fn. 2) 12: Regelungsstreitigkeiten „sind Streitigkeiten um die Schaffung neuen Rechts, nicht Streitigkeiten um die Anwendung bestehenden Rechts“.

allen Rechtsordnungen findet die Beilegung von Regelungsstreitigkeiten in außergerichtlichen Schlichtungsverfahren statt.

III. Außergerichtliche Streitbeilegung

Die Konfliktlösung im Bereich des Arbeitsrechts zeichnet sich durch die weite Verbreitung alternativer Streitbeilegungsmechanismen aus. Insbesondere Regelungsstreitigkeiten werden ganz überwiegend außergerichtlich geschlichtet (hierzu sogleich 1.). Dies hängt damit zusammen, dass Gerichte in erster Linie zur Rechtsanwendung berufen sind, Regelungsstreitigkeiten jedoch – wie eben gesehen – gerade nicht am Maßstab des Rechts entschieden werden.⁶ Anders verhält es sich bei den Rechtsstreitigkeiten (unten 2.). Hier stehen der gerichtliche und der außergerichtliche Rechtsschutz in Konkurrenz zueinander. Während manche Rechtsordnungen dem Ausschluss der staatlichen Gerichtsbarkeit aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes eher ablehnend gegenüberstehen, spielen in anderen Ländern insbesondere Schiedsverfahren eine wichtige Rolle bei der Beilegung arbeitsvertraglicher Streitigkeiten.

1. Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten

Für die Lösung von Regelungsstreitigkeiten lassen sich im Wesentlichen drei Modelle unterscheiden: die freiwillige staatliche Schlichtung, die zwischen den Konfliktparteien autonom vereinbarte (private) Schlichtung sowie schließlich die staatliche Zwangsschlichtung.⁷

a) Freiwillige staatliche Schlichtung

In der Frühphase der kollektiven Arbeitsbeziehungen, im ausgehenden 19. Jahrhundert, dominierte die freiwillige staatliche Schlichtung.⁸ Zur Wahrung des sozialen Friedens und zur Verhinderung von volkswirtschaftlichen Schäden durch Arbeitskämpfe schaltete sich der Staat als Vermittler zwischen den sozialen Gegenspielern ein. Auf gesetzlicher Grundlage wur-

⁶ Ausnahmsweise können auch Gerichte für die Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zuständig sein. So wurden beispielsweise die 1890 in Deutschland eingeführten Gewerbegerichte als Einigungsämter bei der Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten tätig (dazu näher unten IV.1.b)).

⁷ Ausführlich zu den verschiedenen Schlichtungsmodellen aus rechtsvergleichender Sicht *de Givry*, *Prevention and Settlement* (Fn. 4); einen konzisen Überblick bietet *Franz Gamillscheg*, *Kollektives Arbeitsrecht*, Bd. I (1997) § 31 (S. 1298 ff.).

⁸ *Gamillscheg*, *Kollektives Arbeitsrecht I* (Fn. 7) § 31 2a (S. 1299).

den spezielle öffentliche Stellen und Organisationen geschaffen, deren Aufgabe darin bestand, Konflikte zwischen den Kollektivverhandlungsparteien zu lösen. Die Schlichtung war in dem Sinne freiwillig, dass die Konfliktparteien keinem Zwang unterlagen, an dem Schlichtungsverfahren teilzunehmen und den Schlichtungsspruch anzunehmen. Diesem Modell folgten beispielsweise der englische Conciliation Act von 1896⁹ oder das schwedische Schlichtungsgesetz von 1906.¹⁰ In Deutschland sah die Tarifvertragsverordnung von 1918 die Bildung von Schlichtungsausschüssen vor, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern angerufen werden konnten, „wenn zwischen beiden Teilen bei Streitigkeiten über die Löhne oder sonstigen Arbeitsverhältnisse eine Einigung nicht zustande gekommen“ war.¹¹ Sofern im Rahmen des Schlichtungsverfahrens kein Einvernehmen zwischen den Parteien hergestellt werden konnte, hatte der Schlichtungsausschuss einen Schiedsspruch abzugeben, verbunden mit einer Frist, innerhalb derer die Streitparteien erklären mussten, ob sie sich dem Schiedsspruch unterwarfen.¹²

Heute ist die freiwillige Schlichtung durch staatliche Behörden noch immer in zahlreichen Ländern ein wichtiges Instrument zur Beilegung von Konflikten im Kollektivverhandlungssystem. In Großbritannien steht als öffentliche Schlichtungsstelle der Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) zur Verfügung, der seine Wurzeln im bereits erwähnten Conciliation Act von 1896 hat.¹³ Daneben fungiert auch das Central Arbitration Committee (CAC) als Vermittlungsinstanz zwischen den Kollektivverhandlungsparteien.¹⁴ Eine ähnliche Funktion erfüllt in den USA der Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), der 1947 mit dem Labor Management Relations Act (LMRA)¹⁵ als unabhängige Bundesbehörde gegründet wurde. Der FMCS hat die Aufgabe, „in order to prevent or minimize interruptions of the free flow of commerce growing out of labor disputes, to assist parties to labor disputes [...] to settle such disputes

⁹ Näher zum Hintergrund des Gesetzes *Antoine Jacobs*, *Collective Self-Regulation*, in: *The Making of Labour Law in Europe*, hrsg. von Bob Hepple (1986) 229.

¹⁰ Hierzu näher *Torgeir Aarvaag Stokke*, *Mediation in Collective Interest Disputes*, in: *Stability and Change in Nordic Labour Law*, hrsg. von Peter Wahlgren (2002) 135, 137 (auch mit Hinweisen zur historischen Entwicklung in anderen nordischen Ländern).

¹¹ § 20 Abs. 1 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23.12.1918.

¹² §§ 27 und 28 der Verordnung.

¹³ Der ACAS findet seine Rechtsgrundlage inzwischen in ss. 247ff. des Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA 1992). Im Geschäftsjahr 2015/2016 erledigte der ACAS 970 Schlichtungsverfahren; in 88 Prozent der Fälle war die Schlichtung erfolgreich (Zahlen laut Jahresbericht, abrufbar unter <www.acas.org.uk>). Siehe ferner zur Tätigkeit des ACAS *Bernhard Pollmeyer*, *Arbeitsrechtliche Schlichtung in Großbritannien*, RdA 2006, 124.

¹⁴ Geregelt in ss. 259ff. TULRCA 1992.

¹⁵ 29 U.S.C. §§ 141–197.

through conciliation and mediation“.¹⁶ Um der Behörde die Arbeit zu erleichtern, sind die Kollektivparteien ihr gegenüber dazu verpflichtet, bevorstehende Neuverhandlungen von Tarifverträgen anzuzeigen.¹⁷ Eine ähnliche Anzeigepflicht sieht auch das Arbeitsrecht in Schweden und Norwegen vor. In Schweden müssen die Sozialpartner sieben Tage vor der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen das staatliche Schlichtungsamt (Medlingsinstitutet) benachrichtigen.¹⁸

b) Private Schlichtung

Demgegenüber spielt in Deutschland die staatliche Schlichtung von tariflichen Regelungsstreitigkeiten keine nennenswerte Rolle mehr. Zwar regelt das (noch immer fortgeltende) Kontrollratsgesetz Nr. 35 betreffend das Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten ebenso wie eine Reihe von Landesgesetzen¹⁹ behördliche Schlichtungsverfahren, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren jeweiligen Organisationen im Konfliktfall auf freiwilliger Basis eingeleitet werden können. In der Praxis werden diese Mechanismen jedoch kaum genutzt. Stattdessen überwiegt in Deutschland die private Schlichtung: Die Tarifvertragsparteien verständigen sich kraft ihrer grundrechtlich garantierten Autonomie ad hoc oder mit Blick auf künftige Streitigkeiten auf private Schlichtungsverfahren, deren Modalitäten sie selbst festlegen. Diese Entwicklung wurde Anfang der 1950er-Jahre angestoßen, als die Bundesregierung sich anschickte, ein Schlichtungsgesetz vorzubereiten, das inhaltlich den Vorstellungen der Sozialpartner widersprach. Daraufhin schlossen 1954 die Spitzenverbände der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen – DGB und BDA – das sogenannte Margarethenhof-Abkommen, das ein Muster für private Schlichtungsabkommen enthielt.²⁰ In der Folge wurde das Vorhaben eines Schlichtungsgesetzes vom Bundesgesetzgeber aufgegeben.²¹

c) Staatliche Zwangsschlichtung

Eine staatliche Zwangsschlichtung, bei der die Kollektivparteien durch Gesetz zur Teilnahme am Schlichtungsverfahren und zur Annahme des

¹⁶ Sec. 203 LMRA.

¹⁷ Die Anzeigepflicht ergibt sich aus sec. 8(d)(3) National Labor Relations Act (NLRA), 29 U.S.C. §§ 151–169.

¹⁸ § 15 Mitbestimmungsgesetz (Lag om medbestämmande i arbetslivet, SFS 1976:580). In Norwegen beträgt die Anzeigefrist 14 Tage; siehe § 16 Abs. 1 i. V.m. § 15 des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten (Lov om arbeidstvister).

¹⁹ Überblick bei *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht I (Fn. 7) § 31 2a (5) (S. 1301 f.).

²⁰ Die Vereinbarung ist abgedruckt in RdA 1954, 383.

²¹ Näher zum Margarethenhof-Abkommen *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht I (Fn. 7) § 31 2b (3) (S. 1303).

Schlichtungspruchs verpflichtet werden, ist heute in den meisten Rechtsordnungen lediglich in eng begrenzten Fällen zulässig. So kann beispielsweise in den USA der Präsident ein obligatorisches Schlichtungsverfahren einleiten, wenn aufgrund von Arbeitsk Kampfmaßnahmen Gefahren für die nationale Sicherheit oder die öffentliche Gesundheit zu befürchten sind.²² Ein ähnliches Verfahren ist darüber hinaus nach dem Railway Labor Act²³ für den Transportsektor vorgesehen, falls durch kollektive Streitigkeiten substantielle Behinderungen für den Handelsverkehr zwischen den Bundesstaaten drohen. In Deutschland hatten verbindliche Schiedssprüche auf der Grundlage der Schlichtungsverordnung von 1923²⁴ eine wichtige Rolle für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen während der Wirtschaftskrisen der Weimarer Zeit gespielt. Unter Geltung des Grundgesetzes hat der Gesetzgeber jedoch davon Abstand genommen, eine obligatorische Schlichtung tariflicher Regelungsstreitigkeiten einzuführen. Eine allgemeine – das heißt nicht auf Notlagen begrenzte – behördliche Zwangsschlichtung ist nach überwiegender Auffassung nicht mit der Koalitionsfreiheit vereinbar.²⁵ Ähnliche Erwägungen gelten auch für andere Rechtsordnungen: Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der International Labour Organization (ILO) hat wiederholt darauf hingewiesen, dass zwingende staatliche Schlichtungsverfahren gegen die völkerrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit verstoßen, sofern sie nicht zum Schutz wichtiger Allgemeinbelange auf bestimmte Branchen oder Ausnahmesituationen beschränkt bleiben.²⁶ Auch wenn die Spruchpraxis des Ausschusses keine amtliche Interpretation der einschlägigen ILO-Konventionen darstellt, so bietet sie doch den Gerichten eine gewisse Orientierungshilfe, wenn es darum geht, Inhalt und Reichweite der Vereinigungsfreiheit auch in anderen völkerrechtlichen Instrumenten oder auf Ebene des nationalen Verfassungsrechts zu konkretisieren.²⁷

Einer staatlichen Zwangsschlichtung sind in Deutschland hingegen Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet der betrieblichen Mitbestimmung unterworfen. Nach dem Betriebsverfassungsrecht sind die Betriebsparteien – Arbeitgeber und Betriebsrat – zur vertrauensvollen Zusammenarbeit

²² Die Modalitäten dieser sog. „national emergency dispute procedure“ sind in secs. 206ff. LMR geregelt.

²³ 45 U.S.C. §§ 151–165.

²⁴ Siehe § 6 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30.10.1923.

²⁵ Jürgen Treber, in: Schaub, Handbuch des Arbeitsrechts⁶ (2015) § 196 Rn. 9; *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht I (Fn. 7) § 31 2c (2) (S. 1304).

²⁶ Siehe die Nachweise in *International Labour Organization*, Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO⁵ (2006) Rn. 564ff.

²⁷ Siehe z. B. EGMR 12.11.2008 – 34503/97 (*Demir und Baykara ./. Türkei*) Rn. 102, im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit nach Art. 11 EMRK.

verpflichtet²⁸ und unterliegen der Friedenspflicht.²⁹ Nach § 76 BetrVG sind Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien durch die sogenannte Einigungsstelle beizulegen. Hierbei handelt es sich um eine „privatrechtliche, innerbetriebliche (Zwangs-)Schlichtungsstelle“.³⁰ Im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung wird die Einigungsstelle bereits auf Antrag einer Seite tätig.³¹ Ihr Spruch ersetzt die Einigung zwischen den Betriebsparteien.³² Gegen diese Art der Zwangsschlichtung bestehen – anders als im Tarifwesen – keine verfassungsrechtlichen Bedenken, da die betriebliche Mitbestimmung nicht auf der Vereinigungsfreiheit beruht und damit nicht Ausfluss der nach Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ist.³³

2. Schiedsverfahren zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten

Während bei Regelungsstreitigkeiten die Konfliktlösung durch außergerichtliche Streitbeilegungsmechanismen in den allermeisten Ländern akzeptiert ist und in der Praxis sogar den Regelfall bildet, liegen die Dinge bei den Streitigkeiten über bestehende Rechte anders. Manche Rechtsordnungen lassen den Ausschluss der staatlichen Gerichtsbarkeit auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nur unter engen Voraussetzungen zu, andere Länder hingegen gewähren den Streitparteien nahezu unbegrenzten Zugang zur alternativen Streitbeilegung und namentlich zur Schiedsgerichtsbarkeit. Wie unterschiedlich die Haltung zur außergerichtlichen Konfliktlösung im Einzelnen ausfallen kann, soll im Folgenden am Beispiel Deutschlands und der USA gezeigt werden.

a) Deutschland: Weitgehender Ausschluss von Schiedsverfahren in Arbeitssachen

In Deutschland ist die Vereinbarung außergerichtlicher Streitbeilegungsverfahren nur in engen Grenzen möglich. Zwar nicht wird bezweifelt, dass alternative Konfliktlösungsmechanismen auch in Arbeitsrechtsfällen sinnvoll sind. Doch sind diese Instrumente meist in das arbeitsgerichtliche Verfahren integriert und ersetzen es nicht.³⁴

²⁸ § 2 Abs. 1 BetrVG. Siehe ferner § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, wonach die Betriebsparteien „mit dem ersten Willen zur Einigung“ zu verhandeln haben.

²⁹ § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG.

³⁰ So Schaub/Koch (Fn. 3) § 232 Rn. 1.

³¹ § 76 Abs. 5 Satz 1 BetrVG.

³² § 87 Abs. 2 Satz 2 BetrVG.

³³ Hromádka/Maschmann, Arbeitsrecht II (Fn. 3) § 20 Rn. 10.

³⁴ Näher hierzu unten IV.3.b). In diesem Sinne auch Otto Rudolf Kissel, Defizite im arbeitsgerichtlichen Rechtsschutz, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit, FS zum 100-jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes (1994) 19, 25.

So erlaubt § 4 ArbGG den Ausschluss der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit zunächst nur für solche Streitigkeiten, die gemäß § 2 Abs. 1 und 2 ArbGG dem Urteilsverfahren unterliegen. Damit besteht im Umkehrschluss eine zwingende Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten, die im Wege des Beschlussverfahrens nach § 2a ArbGG entschieden werden. Dabei handelt es sich um Angelegenheiten kollektivrechtlicher Natur, deren Klärung meist über den Einzelfall hinaus Bedeutung besitzt und auch die Position nicht unmittelbar am Verfahren beteiligter Personen berührt³⁵ – zum Beispiel die Frage der Tariffähigkeit einer Koalition.³⁶ Weiterhin bestimmt § 4 ArbGG, dass die dem Urteilsverfahren unterliegenden Streitigkeiten des § 2 Abs. 1 und 2 ArbGG nur nach Maßgabe der §§ 101 bis 110 ArbGG der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte entzogen werden dürfen. Nach diesen Vorschriften sind Gesamtschiedsvereinbarungen³⁷ erlaubt, die sich auf Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien im Zusammenhang mit einem Tarifvertrag beziehen.³⁸ Einzelschiedsvereinbarungen wiederum, die Streitigkeiten aus einem Individualarbeitsverhältnis betreffen, sind lediglich in Sonderfällen zugelassen:³⁹ Sie dürfen nur von Tarifvertragsparteien getroffen werden und sind ausschließlich für bestimmte Berufsgruppen – nämlich Bühnenkünstler, Filmschaffende und Artisten – gestattet.⁴⁰ Die Zulässigkeit von Schiedsverträgen ermöglicht es hier, die Beurteilung von Arbeitsstreitigkeiten auf Personen zu übertragen, die mit den Gepflogenheiten und Eigenarten der genannten Berufe vertraut sind.⁴¹

Eine weitere Beschränkung der Schiedsgerichtsbarkeit auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ergibt sich schließlich aus § 110 ArbGG, der die gerichtliche Überprüfbarkeit des Schiedsspruchs regelt. Nach dieser Vorschrift kann der Schiedsspruch bereits dann aufgehoben werden, wenn er auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.⁴² Für Schiedsverfahren außerhalb des Arbeitsrechts normiert § 1059 ZPO eine deutlich höhere Schwelle für die Aufhebung des Schiedsspruchs.⁴³

³⁵ Anzumerken ist, dass die außergerichtliche Beilegung von betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstreitigkeiten zum Teil im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens möglich ist; Schaub/Koch (Fn. 3) § 232 Rn. 2.

³⁶ § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG.

³⁷ Zur Terminologie Karl A. Langer, Schiedsgerichte in Arbeitssachen, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit (Fn. 34) 468, 475.

³⁸ § 101 Abs. 1 ArbGG.

³⁹ § 101 Abs. 2 ArbGG.

⁴⁰ Die Möglichkeit von Einzelschiedsvereinbarungen über die Arbeitsverhältnisse von Kapitänen und Besatzungsmitgliedern nach §§ 2f. SeemG ist inzwischen wieder abgeschafft.

⁴¹ Langer, Schiedsgerichte in Arbeitssachen (Fn. 37) 480.

⁴² Langer, Schiedsgerichte in Arbeitssachen (Fn. 37) 479.

⁴³ Außer bei bestimmten formellen Mängeln kann der Schiedsspruch nur aufgehoben werden, wenn das Gericht feststellt, dass die Anerkennung oder Vollstreckung des Schiedsspruchs dem *ordre public* widerspricht, § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. b ZPO.

Wie erklärt sich die restriktive Haltung des deutschen Gesetzgebers gegenüber Schiedsverfahren im Arbeitsrecht? In der Literatur wird vor allem auf die Notwendigkeit verwiesen, dass das materielle Arbeitsrecht durch die arbeitsrechtlich sachkundigen Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit angewendet wird.⁴⁴ Darüber hinaus könnten staatliche Gerichte die einheitliche Rechtsanwendung und -fortbildung sicherstellen.⁴⁵ An diesen Erwägungen ist richtig, dass das Arbeitsrecht in Deutschland in weiterem Umfang als andere privatrechtliche Materien auf Richterrecht beruht und deswegen ein besonderes Bedürfnis nach einer koordinierten Rechtspflege durch staatliche Gerichte besteht. Entscheidend dürfte jedoch die Überlegung sein, dass Schiedsvereinbarungen, die den Parteien naturgemäß größeren Einfluss auf die Gestaltung des Verfahrens gewähren, Risiken für den Arbeitnehmer als schwächere Partei bergen. Dies klingt auch in der Regierungsbegründung zum ArbGG 1953 an, wo die Einschränkung der Schiedsgerichtsbarkeit mit Verweis auf die soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers begründet wird.⁴⁶ Der Arbeitgeber könnte nämlich durch seine überlegene Verhandlungsmacht das Schiedsverfahren in der Weise gestalten, dass dem Arbeitnehmer die Wahrnehmung seiner gesetzlichen Rechte erschwert wird. Vor diesem Hintergrund kann die Zurückdrängung der Schiedsgerichtsbarkeit als verfahrensrechtliche Absicherung des zwingenden materiellrechtlichen Arbeitnehmerschutzes angesehen werden. Wo hingegen kein Machtungleichgewicht zwischen den Parteien zu befürchten ist, erscheint der Ausschluss der staatlichen Gerichtsbarkeit weniger bedenklich. Daraus erklärt sich, warum das Arbeitsgerichtsgesetz Gesamtschiedsvereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien deutlich offener gegenübersteht.

b) Schiedsverfahren zur Durchsetzung tariflicher Arbeitsbedingungen in den USA

Demgegenüber hat die Entwicklung der Schiedsgerichtsbarkeit im US-amerikanischen Recht eine völlig andere Richtung eingeschlagen. Dort spielen Schiedsverfahren eine zentrale Rolle bei der Durchsetzung tariflicher Arbeitsbedingungen.

In den meisten kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen wie auch in Großbritannien prägen tarifvertragliche Regelungen kraft ihrer Normwirkung bzw. aufgrund der vertraglichen Bezugnahme unmittelbar den Inhalt des Individualarbeitsvertrags, sodass sie vom einzelnen Arbeitnehmer mithilfe des vertraglichen Erfüllungsanspruchs geltend gemacht werden können.⁴⁷

⁴⁴ Langer, Schiedsgerichte in Arbeitssachen (Fn. 37) 466; Claas-Hinrich Germelmann, in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG⁸ (2013) § 4 Rn. 1.

⁴⁵ Germelmann/Matthes/Prütting (Fn. 44) § 4 Rn. 1.

⁴⁶ BT-Drucks. I/3516, S. 34.

⁴⁷ Siehe speziell zur Rechtslage in Großbritannien Louise Merrett, Collective Bargaining in

In den USA herrscht dagegen ein anderes Durchsetzungssystem vor. Dort sehen Tarifverträge regelmäßig ein innerbetriebliches mehrstufiges Beschwerdeverfahren (*grievance procedure*) vor, bei dem die Arbeitnehmer mit Unterstützung der tarifschließenden Gewerkschaft Verstöße des Arbeitgebers gegen den Tarifvertrag anzeigen und Abhilfe verlangen können.⁴⁸ Hilft der Arbeitgeber der Beschwerde nicht ab, sieht der Tarifvertrag die Möglichkeit vor, ein Schiedsgericht anzurufen.

Der U.S. Supreme Court hatte sich um das Jahr 1960 herum in einer Reihe von Entscheidungen mit der Frage der Durchsetzbarkeit von Schiedsvereinbarungen in Tarifverträgen und mit der Rolle der staatlichen Gerichte bei solchen Schiedsverfahren auseinanderzusetzen.⁴⁹ Die damals entwickelten Grundsätze sind noch immer gültig.

Im Verfahren *Lincoln Mills* ging es um die Frage der gerichtlichen Einklagbarkeit einer tarifvertraglichen Schiedsvereinbarung.⁵⁰ Im konkreten Fall verweigerte der beklagte Arbeitgeber gegenüber der klagenden Gewerkschaft die Durchführung eines Schiedsverfahrens zur Beilegung einer tarifvertraglichen Streitigkeit, obwohl er sich im Tarifvertrag einer Schiedsklausel unterworfen hatte. Nach den damals geltenden Grundsätzen des *common law* konnte aus einer Schiedsvereinbarung nicht auf die Durchführung eines Schiedsverfahrens geklagt werden.⁵¹ In *Lincoln Mills* bejahte jedoch der Oberste Gerichtshof die gerichtliche Durchsetzbarkeit von Schiedsabreden in arbeitsrechtlichen Kollektivverträgen und gab im Ergebnis der klagenden Gewerkschaft recht. Gestützt wurde die Entscheidung auf eine extensive Auslegung von sec. 301 Labor Management Relations Act, nach dem Gewerkschaften vor Bundesgerichten klagen und verklagt werden können. Die Vorschrift enthalte nicht nur eine Zuständigkeitsregelung, sondern bringe einen allgemeineren, im Bundesrecht wurzelnden Grundsatz zum Ausdruck, wonach Abreden, die in Kollektivverträgen getroffen werden, rechtsverbindlich und einklagbar sein sollten.⁵² Nach Ansicht des

the UK and its Interaction with State Legislation and Individual Employment Contracts, in: Employee Participation and Collective Bargaining in Europe and China, hrsg. von Jürgen Basedow / Chen Su et al. (2016) 49, 58f. Etwas anderes gilt zum Teil in den nordischen Rechtsordnungen, wo der Inhalt eines Tarifvertrags nicht vom einzelnen (tarifgebundenen) Arbeitnehmer, sondern nur von der tarifschließenden Gewerkschaft durchgesetzt werden kann, hierzu Jonas Malmborg, Enforcement of Labour Law, in: The Transformation of Labour Law in Europe, hrsg. von Bob Hepple / Bruno Veneziani (2009) 263, 270ff.

⁴⁸ Näher zur „grievance procedure“ Alvin L. Goldman / Roberto L. Corrada, Labour Law in the USA⁴ (2014) Rn. 718ff.

⁴⁹ Einen Überblick über die Rechtsprechung bieten Aaron, Labour Courts (Fn. 4) Rn. 125; Michael H. LeRoy / Peter Feuille, Private Justice in the Shadow of Public Courts: The Autonomy of Workplace Arbitration Systems, Ohio St.J. on Disp.Resol. 17 (2001) 19, 29ff.

⁵⁰ *Textile Workers Union v. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448 (1957).

⁵¹ Siehe näher zu diesem Grundsatz die Darstellung in *Red Cross Line v. Atlantic Fruit Co.*, 264 U.S. 109, 120f. (1924).

⁵² Dies stellt eine signifikante Abweichung vom britischen kollektiven Arbeitsrecht dar,

Supreme Court stellt die Unterwerfung des Arbeitgebers unter die Schiedsklausel die Gegenleistung für den Verzicht der Gewerkschaften auf Kollektivmaßnahmen dar. Die Möglichkeit zur gerichtlichen Durchsetzung von Schiedsvereinbarungen mindere damit die Gefahr von Arbeitskämpfen⁵³ und fördere den sozialen Frieden.⁵⁴

In der Folgezeit wertete der Supreme Court die Rolle der Schiedsgerichte zur Lösung kollektivvertraglicher Streitigkeiten weiter auf. In drei richtungsweisenden Parallelentscheidungen aus dem Jahr 1960,⁵⁵ die als *Steelworkers Trilogy* bezeichnet werden, betonte der Gerichtshof, dass das auf Schiedsvereinbarungen beruhende privatrechtliche System der Streitbeilegung zwischen den Kollektivvertragsparteien ein Kernelement der Autonomie der Sozialpartner darstelle: „[T]he grievance machinery under a collective bargaining agreement is at the very heart of the system of industrial self-government. [...] The grievance procedure is, in other words, a part of the continuous collective bargaining process.“⁵⁶ Darüber hinaus hob der Gerichtshof die besondere Sachkunde des Schiedsrichters bei der Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten hervor: „He [*sc.* the arbitrator] is not a public tribunal imposed upon the parties by superior authority which the parties are obliged to accept. [...] The ablest judge cannot be expected to bring the same experience and competence to bear upon the determination of a grievance, because he cannot be similarly informed.“⁵⁷ Aus diesen Überlegungen folgte der Supreme Court, dass eine Überprüfung des Schiedsverfahrens durch staatliche Gerichte nur in sehr engen Grenzen möglich sein dürfe. Strenge Anforderungen stellte der Gerichtshof vor allem an die Aufhebung von Schiedssprüchen wegen Verstoßes gegen den *ordre public*.⁵⁸

wo Kollektivvereinbarungen nur den Status eines Gentlemen's Agreement besitzen und grundsätzlich nicht einklagbar sind; siehe s. 179 TULRCA 1992.

⁵³ Siehe in diesem Zusammenhang die spätere Entscheidung *Boys Markets, Inc. v. Retail Clerks Union*, 398 U.S. 235 (1970), in der der Supreme Court einer Gewerkschaft die Durchführung von Arbeitskämpfmaßnahmen verbot, soweit sie sich zur Lösung von Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber einer Schiedsvereinbarung unterworfen hatte: „Indeed, the very purpose of arbitration procedures is to provide a mechanism for the expeditious settlement of industrial disputes without resort to strikes, lockouts, or other self-help measures“.

⁵⁴ *Textile Workers Union v. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448, 455 (1957). Diese Erwägungen finden auch eine gesetzliche Stütze in sec. 203(d) LMRA; demnach ist die private Streitbeilegung „declared to be the desirable method for settlement of grievance disputes arising over the application or interpretation of an existing collective-bargaining agreement“.

⁵⁵ *United Steelworkers of America v. American Manufacturing Co.*, 363 U.S. 448 (1960); *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960).

⁵⁶ *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574, 581 (1960).

⁵⁷ *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574, 581 f. (1960).

⁵⁸ *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers*, 461 U.S. 757 (1983); *United Paperworkers v. Misco, Inc.*, 484 U.S. 29 (1987).

c) Schiedsvereinbarungen über individualvertragliche Streitigkeiten

Im Gegensatz zum deutschen Recht lässt die amerikanische Rechtsprechung auch Schiedsklauseln im Verhältnis zwischen den Individualparteien des Arbeitsverhältnisses in weitem Umfang zu. Derartige Schiedsvereinbarungen sind in der Praxis vor allem für die Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze relevant. Gegen Ende des letzten Jahrhunderts wurde es bei zahlreichen Arbeitgebern Usus, Klauseln in die Arbeitsverträge aufzunehmen, wonach der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten ausgeschlossen sein sollte und ausschließlich Schiedsgerichte über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis entscheiden sollten. Der U.S. Supreme Court billigte diese Praxis in den Entscheidungen *Gilmer*⁵⁹ und *Circuit City*⁶⁰ auf der Grundlage des Federal Arbitration Act (FAA).⁶¹ Die Ausnahmeklausel des Gesetzes zugunsten von „contracts of employment of seamen, railroad employees, or any other class of workers engaged in foreign or interstate commerce“ wurde von der Richtermehrheit des Gerichtshofs eng ausgelegt; sie sei nicht dahingehend zu verstehen, dass sämtliche Arbeitsverhältnisse vom Anwendungsbereich des FAA ausgenommen sein sollten. Diese Rechtsprechung hat viel Kritik erfahren.⁶² Befürchtet wird vor allem, dass der Einfluss des Arbeitgebers auf die Gestaltung des Schiedsverfahrens die effektive Durchsetzung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes gefährde. Der Supreme Court hat bisher jedoch an seiner Linie festgehalten.

d) Abschließende Würdigung

Bei der Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen dem deutschen und dem US-amerikanischen Recht. Anders als in Deutschland sind in den USA auch Schiedsvereinbarungen zwischen den Individualparteien des Arbeitsvertrags prinzipiell zulässig. Darüber hinaus üben die amerikanischen Gerichte bei der Überprüfung arbeitsrechtlicher Schiedssprüche größere Zurückhaltung als bei Schiedsurteilen auf anderen Gebieten des Wirtschaftsrechts. In Deutschland unterwirft das Gesetz hingegen Schiedsverfahren im Arbeitsrecht einer strengeren gerichtlichen Kontrolle. Die hohen Hürden für den Ausschluss der staatlichen Gerichtsbarkeit im deutschen Recht werden mit der besonderen Expertise der Arbeitsgerichte bei der Anwendung des Arbeitsrechts gerechtfertigt; einzig bei besonderen Berufsgruppen – namentlich im Bereich der Kunst und Kultur – wird die Streiterledigung durch Schiedsgerichte für sachgerecht gehalten. In den USA wiederum wird Schiedsgerichten generell

⁵⁹ *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corporation*, 500 U.S. 20 (1991).

⁶⁰ *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2000).

⁶¹ 9 U.S.C. §§ 1–16.

⁶² *Goldman/Corrada*, Labour Law (Fn. 48) Rn. 968f.

eine höhere Sachkunde bei der Beurteilung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten attestiert als den staatlichen Gerichten.

Eine mögliche Erklärung für diese Diskrepanz könnte darin liegen, dass es in den USA keine spezialisierten Gerichte für Arbeitssachen gibt.⁶³ Schließen die Parteien keine Schiedsvereinbarung, sind die ordentlichen Gerichte für die Beurteilung arbeitsrechtlicher Streitfälle zuständig. Diese standen jedoch ursprünglich der Arbeiterbewegung feindselig gegenüber und sahen sich in der Folge lange Zeit mit Vorbehalten seitens der Arbeiterschaft konfrontiert.⁶⁴ Demgegenüber schlug den (spezialisierten) Arbeitsgerichten in Deutschland keine vergleichbare Skepsis entgegen, sie wurden im Gegenteil – spätestens nach dem Ersten Weltkrieg – gerade als Garanten der Arbeitnehmerrechte wahrgenommen.⁶⁵

IV. Spezialisierte Gerichte in Arbeitssachen

Schiedsgerichte und spezialisierte staatliche Arbeitsgerichte, so ist eben deutlich geworden, weisen funktionale Parallelen auf. Beide sollen sicherstellen, dass arbeitsrechtliche Streitigkeiten durch Personen entschieden werden, die sich mit den rechtlichen und tatsächlichen Besonderheiten der Arbeitswelt besser auskennen als die Richter der allgemeinen staatlichen Gerichte.⁶⁶ Bevor im weiteren Verlauf der Blick auf die Arbeitsgerichte und auf das arbeitsgerichtliche Verfahren in einigen ausgewählten Ländern gerichtet wird, sollen zunächst die Ursprünge der Arbeitsgerichtsbarkeit kurz skizziert werden. Der historische Rückblick gibt zum einen Aufschluss darüber, welche Gründe zur Entstehung spezialisierter staatlicher Gerichte für Arbeitssachen führten, und macht ferner manche Eigenart im heutigen Arbeitsgerichtsverfahren verständlich. Darüber hinaus erklärt die lange Tradition der Arbeitsgerichtsbarkeit in einigen Rechtsordnungen, wieso diese Institution in den betreffenden Ländern ein gewisses Beharrungsvermögen aufweist und – jedenfalls in ihrem Kern – weiterhin Bestand hat, obwohl über ihre Abschaffung immer wieder nachgedacht wird.

⁶³ Zur Durchsetzung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes mithilfe von Sonderbehörden siehe allerdings unten IV.2.b).

⁶⁴ Zur repressiven Linie der amerikanischen Gerichte gegenüber den Gewerkschaften siehe *Goldman/Corrada*, *Labour Law* (Fn. 48) Rn. 68 ff.

⁶⁵ Vgl. hierzu *Leonhard Wenzel*, 75 Jahre deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit (Teil 2), *JZ* 1965, 749, 750.

⁶⁶ In manchen Rechtsordnungen entwickelten sich staatliche Arbeitsgerichte und Schiedsgerichte zur Lösung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten nebeneinander, so etwa in Preußen, wo in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts einerseits die Errichtung von Gewerbegerichten ermöglicht wurde, andererseits den Innungen die Befugnis zur Durchführung von Schiedsverfahren in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten verliehen wurde; siehe hierzu *Wenzel*, *JZ* 1965, 697, 698.

1. Historische Entwicklung

a) Die *conseils de prud'hommes* in Frankreich

Sondergerichte für Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen hat es bereits ab dem Mittelalter gegeben. Eine wichtige Rolle spielten insbesondere die Zunftgerichte, die Streitfälle zwischen Handwerksmeistern und ihren Gesellen und Lehrlingen entschieden.⁶⁷ Allerdings taugen diese Gerichte kaum als Vorbild für die heutigen Arbeitsgerichte: Zu sehr unterscheiden sich die rechtlichen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen der damaligen Arbeitswelt von den aktuellen Verhältnissen. Erst mit der Überwindung der ständischen Ordnung und dem Beginn der Industrialisierung konnte sich das moderne Arbeitsrecht entwickeln, das ohne die Idee des freien Arbeitsvertrags, ohne den Sozialschutzgedanken und ohne die Anerkennung der Koalitionsfreiheit und der Kollektivvertragsautonomie nicht denkbar ist. Die Anfänge der Arbeitsgerichtsbarkeit sind damit – ebenso wie die Ursprünge des materiellen Arbeitsrechts – frühestens auf die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts zu datieren.⁶⁸

Als Geburtsstunde der Arbeitsgerichtsbarkeit werten viele Autoren die Gründung des *Conseil de prud'hommes* in Lyon auf Veranlassung Napoleons im Jahr 1806. Napoleon kam damit den Wünschen der Lyoner Handelskammer nach, die ihren Unmut über die Zuständigkeit der Polizeibehörden für die Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten geäußert hatte. In den Augen der Gewerbetreibenden war die Polizei mit den Handelsgewerbetreibenden nicht hinreichend vertraut und neigte in ihren Urteilen zu übermäßiger Strenge.⁶⁹ Der *Conseil de prud'hommes* von Lyon sollte diesen Mängeln abhelfen. Er setzte sich aus fünf gewählten Vertretern der Fabrikanten und vier ebenfalls gewählten Werkmeistern zusammen; einfache Lohnarbeiter waren hingegen nicht repräsentiert. Das Verfahren vor dem *Conseil* gliederte sich in zwei Abschnitte:⁷⁰ Zunächst fand eine obligatorische Güteverhandlung vor dem Vergleichsbüro (*bureau particulier*) statt. Kam keine Einigung zustande, entschied das Hauptbüro (*bureau général*) über Streitigkeiten bis zu einem Wert von 60 Francs endgültig.

⁶⁷ Wolfgang Linsenmaier, Von Lyon nach Erfurt – Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 2004, 401, 402. Siehe zur Entwicklung in Frankreich Marcel David, L'évolution historique des conseils de prud'hommes en France, Droit Social 1974, Édition spéciale Nr. 2, S. 3, 4ff.

⁶⁸ Näher zur historischen Entwicklung des modernen Arbeitsrechts aus rechtsvergleichender Sicht Bob Hepple, Introduction, in: The Making of Labour Law (Fn. 9) 1 ff.

⁶⁹ Thilo Ramm, Workers' Participation, the Representation of Labour and Special Labour Courts, in: The Making of Labour Law (Fn. 9) 242, 270; Linsenmaier, NZA 2004, 401, 403; Eugen Stahlhacke, Die Entwicklung der Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen bis 1890, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit (Fn. 34) 59, 60.

⁷⁰ Stahlhacke, Entwicklung der Gerichtsbarkeit (Fn. 69) 64 f.; Wenzel, JZ 1965, 697.

Von Lyon breiteten sich die *conseils de prud'hommes* in ganz Frankreich aus und erreichten auch die okkupierten linksrheinischen Gebiete in Deutschland: 1808 wurde in Aachen, 1811 in Köln auf Anordnung Napoleons ein sogenannter „Rat der Gewerbeverständigen“ eingerichtet.⁷¹ Die französischen *conseils* dienten auch als Vorbild für die Gründung ähnlicher Gerichte in anderen Ländern, zunächst in Belgien, später auch in Italien, wo die *collegi di probiviri* errichtet wurden und bis zur Einführung der korporativen Arbeitsverfassung durch Benito Mussolini Bestand hatten.⁷²

Eine entscheidende Neuerung erfuhren die französischen *conseils de prud'hommes* 1848 nach der Februarrevolution und der Gründung der Zweiten Republik. Erstmals erhielten auch die Lohnarbeiter das aktive und passive Wahlrecht bei den Wahlen zu den *conseils*. Darüber hinaus war die Richterbank fortan paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besetzt. Während die Einrichtung der *conseils* ursprünglich im Interesse der Fabrikanten gestanden hatte, wandelte sich nun nach 1848 ihr Charakter grundlegend: Sie waren nun eine „conquête ouvrière“,⁷³ eine Erlungenschaft der Arbeiter.

b) Die Arbeitsgerichte in Deutschland

Im Vergleich zu Frankreich verlief die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland schleppender. Spezialisierte Gerichte für Arbeitsstreitigkeiten blieben zunächst eine regional begrenzte Erscheinung. Unter französischer Herrschaft wurden zu Beginn des 19. Jahrhunderts, wie bereits erwähnt, Gewerbegerichte nach dem Vorbild der *conseils de prud'hommes* im Rheinland und im Großherzogtum Berg eingerichtet; nach den Befreiungskriegen wurden die Gerichte von der preußischen Verwaltung beibehalten. Daneben gab es in Berlin und später in Westfalen sogenannte Fabrikengerichte, die über Streitigkeiten zwischen Fabrikanten und ihren Arbeitern entschieden.⁷⁴ Die Einrichtung dieser ersten Gewerbegerichte war vor allem eine Reaktion auf das Ende der Zunftordnung. Sowohl die Unternehmer als auch der Staat fürchteten ein normatives Vakuum und schufen die neuen Sondergerichte als „Mittel zur Disziplinierung der Arbeiterschaft“.⁷⁵

Ab 1850 veränderte sich die Rolle der Gewerbegerichte. Sie wurden nun zunehmend auch von den Arbeitern zur Durchsetzung ihrer Rechte in An-

⁷¹ Näher hierzu *Stahlhacke*, Entwicklung der Gerichtsbarkeit (Fn. 69) 61 ff.

⁷² *Ramm*, Workers' Participation (Fn. 69) 272 f.

⁷³ So die Charakterisierung von *David*, Droit Social 1974, Édition spéciale Nr. 2, S. 3, 10 ff.

⁷⁴ Hierzu näher *Linsenmaier*, NZA 2004, 401, 403; *Stahlhacke*, Entwicklung der Gerichtsbarkeit (Fn. 69) 68 ff.

⁷⁵ So *Stahlhacke*, Entwicklung der Gerichtsbarkeit (Fn. 69) 72 unter Hinweis darauf, dass die weit überwiegende Zahl von Verfahren von den Arbeitgebern angestrengt wurde.

spruch genommen.⁷⁶ Die flächendeckende Einführung paritätisch mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzter Sondergerichte wurde zu einem wichtigen Anliegen der Arbeiterschaft. Verschiedene Versuche, diese Forderung umzusetzen, blieben ohne Erfolg, zuletzt die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich von 1869, die den Gemeinden die Möglichkeit zur Errichtung von Gewerbegerichten eröffnete.

Den Durchbruch brachte schließlich das „Gesetz betreffend die Gewerbegerichte“ von 1890. Dieses Gesetz führte Gewerbegerichte mit einem eigenständigen Verfahren ein. Die Einsetzung dieser Spruchkammern wurde zunächst – wie schon in der Gewerbeordnung von 1869 – der Initiative der Gemeinden überlassen. Ab 1901 wurde die Errichtung von Gewerbegerichten in Kommunen mit mehr als 20.000 Einwohnern verpflichtend. In ihren Zuständigkeitsbereich fielen gewerbliche Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Arbeitgebern sowie zwischen Arbeitern desselben Arbeitgebers.⁷⁷ Darüber hinaus fungierten die Gewerbegerichte auch als Einigungsämter und konnten mit der Schlichtung kollektiver Regelungsstreitigkeiten befasst werden.⁷⁸ Die Richterbank war mit einem neutralen Vorsitzenden und mindestens zwei Beisitzern besetzt, die zur Hälfte von den Arbeitgebern und zur Hälfte von den Arbeitern in unmittelbarer und geheimer Wahl bestimmt wurden.⁷⁹ Der Vorsitzende musste nicht zwingend die Befähigung zum Richteramt besitzen. Häufig handelte es sich um angesehene Magistratsbeamte, deren Wirken die Akzeptanz der Gewerbegerichte in der Öffentlichkeit erhöhte und so wesentlich zum Erfolg dieser Institution beitrug.⁸⁰ Zweck der Gewerbegerichte war es, „für die Streitigkeiten, welche im gewerblichen Verkehr aus dem Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitern entspringen, eine in besonderem Maße des Vertrauens der Beteiligten versicherte und besonders schleunige Rechtspflege zu schaffen“.⁸¹ In der Praxis wurde die Tätigkeit der Gewerbegerichte – gerade auch von den Arbeitnehmern – überwiegend positiv beurteilt.⁸² Ihre Rechtsprechung hatte außerdem maßgeblichen Anteil daran, dass sich das Arbeitsrecht zu einem eigenständigen Forschungsweig der Rechtswissenschaft entwickelte.⁸³

⁷⁶ *Linsenmaier*, NZA 2004, 401, 403f.; *Rieble*, Arbeitsrechtspflege (Fn. 2) 8.

⁷⁷ § 1 Gewerbegerichtsgesetz.

⁷⁸ Siehe § 61 Gewerbegerichtsgesetz, wonach das Gewerbegericht bei „Streitigkeiten, welche zwischen Arbeitgebern und Arbeitern über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses entstehen“, angerufen werden konnte. Dazu, dass die Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten in den meisten Rechtsordnungen keine gerichtliche Aufgabe ist, oben III.

⁷⁹ §§ 9ff. Gewerbegerichtsgesetz.

⁸⁰ *Wenzel*, JZ 1965, 697, 698.

⁸¹ So die Gesetzesbegründung, zitiert nach *Leo Mugdan*, Das Reichsgesetz betreffend die Gewerbegerichte vom 29. Juli 1890³ (1893) VIII.

⁸² *Linsenmaier*, NZA 2004, 401, 405.

⁸³ *Wenzel*, JZ 1965, 697, 701, 751; *Sinzheimer*, Arbeitsgerichtsbarkeit (Fn. 2) 11.

Nach dem Vorbild der Gewerbegerichte wurden 1904 die Kaufmannsgerichte eingeführt, die für die kaufmännischen Handlungsgehilfen zuständig waren.⁸⁴ Nach dem Ersten Weltkrieg wurde die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit in persönlicher und sachlicher Hinsicht erweitert:⁸⁵ Die Arbeitsgerichte, die durch das Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 an die Stelle der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte traten, waren nunmehr für sämtliche Arbeitnehmer⁸⁶ zuständig. Darüber hinaus waren ihnen erstmals auch kollektivrechtliche Streitigkeiten zur Entscheidung zugewiesen. Auf der anderen Seite verloren die Arbeitsgerichte die Zuständigkeit für die Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten. Diese Aufgabe oblag nun den von der Arbeitsgerichtsbarkeit getrennten Schlichtungsausschüssen.⁸⁷ Eine weitere Änderung betraf die Auswahl der beisitzenden Richter, die nicht mehr von Arbeitgebern und Arbeitnehmern direkt gewählt, sondern auf Vorschlag der jeweiligen Berufsverbände ernannt wurden,⁸⁸ wie dies noch heute der Fall ist. Außerdem musste der Vorsitzende nunmehr ein „rechtsgelehrter Richter“ sein.⁸⁹

Unter dem Nationalsozialismus bestanden die Arbeitsgerichte formell fort. Sie wurden aber vollständig der Kontrolle der NSDAP unterworfen: Die zuvor von den Berufsverbänden vorgeschlagenen Beisitzer wurden abberufen. Das alleinige Vorschlagsrecht für die ehrenamtlichen Richter wurde der Deutschen Arbeitsfront eingeräumt, die organisatorisch in die NSDAP eingegliedert war. Nach 1945 wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit zunächst vom Alliierten Kontrollrat in Anknüpfung an das ArbGG 1926 wiederaufgebaut⁹⁰ und wenig später durch das Grundgesetz von 1949 zu einem eigenständigen Gerichtszweig ausgebaut.⁹¹

c) Die *employment tribunals* in Großbritannien

Schließlich lohnt ein Blick nach Großbritannien. Spezialisierte staatliche Gerichte für das Arbeitsrecht entstanden dort viel später als auf dem Kontinent, nämlich erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Lange Zeit hatte die Ansicht vorgeherrscht, der Staat solle sich weder in die Regelung der Arbeitsbedingungen noch in die Konflikte zwischen den Arbeitsvertragsparteien – gleich ob auf individueller oder auf kollektiver Ebene – einmischen. Diese Haltung, von Otto Kahn-Freund mit der berühmten For-

⁸⁴ Grundlage war das Gesetz betreffend Kaufmannsgerichte vom 6.7.1904.

⁸⁵ § 2 ArbGG 1926.

⁸⁶ Eine Definition des Arbeitnehmers war in § 5 ArbGG 1926 niedergelegt.

⁸⁷ Wenzel, JZ 1965, 749, 750. Zu den Schlichtungsausschüssen siehe bereits oben III.1.a).

⁸⁸ § 20 ArbGG 1926.

⁸⁹ § 6 Abs. 1 ArbGG 1926.

⁹⁰ Siehe das Kontrollratsgesetz Nr. 21 vom 30.3.1946.

⁹¹ Art. 96 Abs. 1 GG a.F. Hierzu näher unten IV.2.a).

mel des „collective laissez-faire“ charakterisiert,⁹² gründete auf der Idee, dass die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen allein den Kollektivvertragsparteien vorbehalten sei und dem staatlichen Gesetzgeber lediglich die Aufgabe zufalle, mithilfe einer sogenannten *auxiliary legislation* die Funktionsbedingungen für die Kollektivvertragsautonomie zu gewährleisten.⁹³ Im Gegensatz zu den kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen war das britische Arbeitsrecht in seiner frühen Phase weniger darauf gerichtet, den Arbeitnehmern positive Schutzrechte zu gewähren. Der Schwerpunkt der Regelungen bestand vielmehr darin, der Arbeiterbewegung rechtliche Immunität gegen die allgemeinen Regeln des *common law* zu verleihen, die Kollektivmaßnahmen der Arbeitnehmer gegen die Arbeitgeber als Beschränkung der wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit sanktionierten.⁹⁴ Das Ziel war somit die Schaffung rechtsfreier Räume, um den Sozialpartnern die autonome Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Was speziell die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten anbelangt, so ist die anfängliche Zurückhaltung des Staates auch damit zu erklären, dass die ordentlichen Gerichte – ebenso wie andere öffentliche Institutionen – nicht als neutrale Instanz wahrgenommen wurden und damit nicht das Vertrauen der Arbeiterschaft genossen.

Die Situation änderte sich in den 1960er-Jahren. Das System der autonomen Konfliktregelung durch die sozialen Gegenspieler, das beispielsweise zur Folge hatte, dass die Belegschaft eines Betriebs auf Entlassungen von Mitarbeitern nicht selten mit Streik reagierte, verschärfte die Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und verlor zunehmend an gesellschaftlichem und politischem Rückhalt.⁹⁵ Die von der Regierung eingesetzte und von Lord Donovan geleitete Kommission zur Überprüfung der kollektiven Arbeitsbeziehungen schlug in ihrem Abschlussbericht aus dem Jahr 1968 unter anderem die Einführung eines gesetzlichen Kündigungsschutzes vor, der von den Arbeitnehmern vor eigens einzurichtenden *labour tribunals* geltend gemacht werden sollte.⁹⁶ Der Gesetzgeber griff diese Vorschläge auf. Der Industrial Relations Act aus dem Jahr 1971 (IRA 1971) enthielt Vorschriften zum Schutz gegen *unfair dismissals*. Streitigkeiten im Zusammenhang mit den neuen Kündigungsschutz-

⁹² Otto Kahn-Freund, *Labour Law*, in: *Law and Opinion in England in the 20th Century*, hrsg. von Morris Ginsberg (1959) 215, 224.

⁹³ Zur „auxiliary legislation“ als Gegenmodell zur „regulatory legislation“, bei der der staatliche Gesetzgeber die Arbeitsbedingungen unmittelbar regelt, Otto Kahn-Freund, *Labour and the Law* (1972) 29, 51.

⁹⁴ Näher hierzu Paul Davies / Mark Freedland, *Labour Legislation and Public Policy* (1993) 11 ff.; Ruth Dukes, *Constitutionalizing Employment Relations: Sinzheimer, Kahn-Freund, and the Role of Labour Law*, *Journal of Law and Society* 35 (2008) 341, 355 f.; Jacobs, *Collective Self-Regulation* (Fn. 9) 208.

⁹⁵ Siehe zu dieser Entwicklung Malmberg, *Enforcement* (Fn. 47) 275 f.

⁹⁶ Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations (1968).

vorschriften waren den *industrial tribunals* zur Entscheidung zugewiesen. Diese Spruchkammern existierten zwar bereits vor Inkrafttreten des IRA 1971, doch waren sie damals in erster Linie für Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und der öffentlichen Verwaltung über bestimmte beschäftigungsbezogene Abgaben zuständig.⁹⁷ Darüber hinaus wurde durch den IRA 1971 ein National Industrial Relations Court geschaffen, der zum einen als Berufungsinstanz für Entscheidungen der *industrial tribunals* diente, zum anderen jedoch auch eine erstinstanzliche Zuständigkeit für kollektivrechtliche Streitigkeiten besaß. Gegen den National Industrial Relations Court regte sich bald der Widerstand der Gewerkschaften, die dem neugeschaffenen Gericht fehlende Neutralität bei der Entscheidung der kollektivrechtlichen Streitigkeiten vorwarfen. Schon drei Jahre später, nach der Regierungsübernahme durch die Labour-Partei, wurde das Gericht wieder abgeschafft.

Hingegen hatten die *industrial tribunals* weiterhin Bestand. Mit der Ausweitung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes wurde ihre Zuständigkeit in den Folgejahren sukzessive ausgeweitet. An dieser Entwicklung zeigt sich, dass die Arbeitsgerichte gewissermaßen eine Komplementärfunktion im Verhältnis zu den materiellen Arbeitsgesetzen innehaben und ihre Durchsetzung auf prozeduraler Ebene absichern. Für Berufungen gegen die Entscheidungen der *industrial tribunals* wurde 1975 – nach dem Wegfall des National Industrial Relations Court – das Employment Appeal Tribunal eingerichtet. 1998 wurden die *industrial tribunals* in *employment tribunals* umbenannt.⁹⁸

2. Institutionelle Ausgestaltung der Arbeitsgerichte

a) Stellung im Gesamtsystem der staatlichen Gerichtsbarkeit

Bei der Frage, wie die auf Arbeitsstreitigkeiten spezialisierten Gerichte in das Gesamtsystem der staatlichen Gerichtsbarkeit eingebettet sind, zeigen sich im Ländervergleich unterschiedliche Ansätze.

In Deutschland ist die Arbeitsgerichtsbarkeit als eigenständiger Gerichtszweig ausgestaltet. Sie verfügt – anders als noch zur Weimarer Zeit⁹⁹ – über einen eigenen, von der ordentlichen Gerichtsbarkeit unabhängigen Instanzenzug, der verfassungsrechtlich garantiert wird.¹⁰⁰ Damit ist in Deutsch-

⁹⁷ Janina Morgenweck, Die englischen Employment Tribunals – Ein Überblick, EuZA 2013, 395, 396.

⁹⁸ Siehe s. 1 Employment Rights (Dispute Relations) Act 1998.

⁹⁹ Einen anderen Weg schlug noch das ArbGG 1926 vor: Die Landesarbeitsgerichte als Berufungsinstanz waren an die Landgerichte angegliedert (§ 33 ArbGG 1926), das Reichsarbeitsgericht als Revisionsinstanz war organisatorisch dem Reichsgericht zugeordnet (§ 40 ArbGG).

¹⁰⁰ Art. 95 Abs. 1 GG.

land die institutionelle Trennung zwischen den Arbeits- und den ordentlichen Gerichten besonders stark ausgeprägt. Gewissermaßen den Gegenentwurf zum deutschen Modell bilden die italienischen Arbeitsgerichte, die zwar über eine eigene Verfahrensordnung verfügen,¹⁰¹ jedoch in sämtlichen Instanzen als spezialisierte Abteilungen (*sezioni*) der ordentlichen Gerichte eingerichtet sind. Der Grund für diese organisatorische Struktur liegt in Art. 102 Abs. 2 der italienischen Verfassung, der Sondergerichtsbarkeiten verbietet und lediglich die Bildung spezialisierter Abteilungen unter dem Dach der ordentlichen Gerichtsbarkeit zulässt.

Mischsysteme finden sich in Frankreich und Großbritannien. Das französische Arbeitsgerichtsverfahren sieht lediglich in der Eingangsinstanz mit dem *conseil de prud'hommes* eine Sondergerichtsbarkeit vor. Im Berufungs- und Kassationsverfahren entscheiden besondere Abteilungen der ordentlichen Gerichtsbarkeit, nämlich die *chambres sociales* der Cours d'appel und der Cour de cassation.¹⁰² In Großbritannien sind die Arbeitsgerichte in erster und zweiter Instanz in Gestalt der *employment tribunals* und des Employment Appeal Tribunal institutionell verselbständigt; der weitere Instanzenzug führt zu den ordentlichen Gerichten, nämlich zum Court of Appeal (in England und Wales) und schließlich zum Supreme Court.¹⁰³

Anzumerken ist, dass die strikte Trennung zwischen Arbeits- und ordentlicher Gerichtsbarkeit in Deutschland zuletzt gewisse Einschränkungen erfahren hat. In den Jahren 1990 und 2000 hat der Gesetzgeber die Regeln über die Ressortierung der Arbeitsgerichte auf Ebene der Länder reformiert: Während früher die Arbeitsgerichte und die Landesarbeitsgerichte zwingend den Arbeitsministerien zugeordnet waren, können die Länder nunmehr die Zuständigkeit auch den Justizministerien zuweisen und auf diese Weise eine einheitliche Ressortierung von Arbeits- und ordentlichen Gerichten vorsehen.¹⁰⁴ Von dieser Möglichkeit machen in der Praxis einige Länder Gebrauch.¹⁰⁵ Sie erhoffen sich davon insbesondere eine Vereinfachung der Personalverwaltung, da Richter einfacher zwischen den Gerichtszweigen wechseln können. In der faktischen Konsequenz dürfte der Personalaustausch zwischen Arbeits- und ordentlicher Gerichtsbarkeit die Konvergenz der Rechtsprechung zwischen den Gerichtszweigen fördern. Auf Bundesebene hingegen liegt die Ressortzuständigkeit für das Bundesarbeitsgericht weiterhin zwingend beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales.¹⁰⁶

¹⁰¹ Art. 409 ff. Codice di procedura civile.

¹⁰² Art. R 1461-2 Abs. 1 Code du travail.

¹⁰³ Section 37 Employment Tribunals Act 1996.

¹⁰⁴ § 15 ArbGG.

¹⁰⁵ Siehe die Übersicht bei *Hanns Prütting*, in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG⁸ (2013) § 15 Rn. 36.

¹⁰⁶ § 40 Abs. 2 ArbGG.

b) Sonderfall USA: Verzahnung behördlicher und gerichtlicher Durchsetzung

Wie schon im Zusammenhang mit der Schiedsgerichtsbarkeit deutlich wurde,¹⁰⁷ weist der arbeitsrechtliche Rechtsschutz in den USA einige Besonderheiten auf. Ein wichtiger Unterschied zu den meisten europäischen Rechtsordnungen ist das Fehlen spezialisierter staatlicher Arbeitsgerichte. Jedoch existieren spezialisierte Behörden, die für die Überwachung und Durchsetzung der Arbeitsgesetze zuständig sind. Die Verfahren vor diesen Behörden sind auch für die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche im Verhältnis zwischen Privaten bedeutsam.¹⁰⁸

Eine Schlüsselrolle beim Schutz der gesetzlich garantierten Arbeitnehmerrechte spielt auf Bundesebene der National Labor Relations Board (NLRB).¹⁰⁹ Er ist vor allem für die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit und anderer kollektiver Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zuständig. Obwohl der NLRB eine Verwaltungsbehörde (*federal administrative agency*) ist,¹¹⁰ handelt er nach einem Verfahren, das durch zahlreiche judikative Elemente gekennzeichnet ist.¹¹¹ So kann der NLRB bei Hinweisen auf mögliche Rechtsverletzungen nicht von Amts wegen tätig werden, sondern nur nach einer förmlichen Anzeige (*charge*) eines Dritten. Auf die Anzeige hin ermittelt der NLRB, ob es Anhaltspunkte für die behauptete Rechtsverletzung gibt. Ist das der Fall, eröffnet die Behörde gegen die beschuldigte Person ein Verfahren, über das ein *administrative judge* nach Anhörung der betroffenen Parteien entscheidet. Der *administrative judge* soll zunächst auf eine gütliche Einigung hinwirken; schlägt diese fehl, können gegen die beschuldigte Partei Verfügungen – insbesondere auf Unterlassung der Rechtsverletzung oder zum Beispiel auf Wiedereinstellung eines zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmers – erlassen werden. Diese Verfügungen können allerdings vom NLRB nicht selbst vollstreckt werden. Der NLRB muss vielmehr die Vollstreckung bei einem Bundesberufungsgericht beantragen.¹¹² Nach der sogenannten „Preemption Rule“ schließt die Zuständigkeit des NLRB – von bestimmten Ausnahmen abgesehen¹¹³ – privatrechtliche Klagen vor den ordentlichen Gerichten im Zusammenhang mit den inkriminierten Rechtsverletzungen aus.¹¹⁴ Die behördliche Rechtsdurchset-

¹⁰⁷ Oben III.2.b) und c).

¹⁰⁸ Siehe zu dieser Besonderheit der US-amerikanischen Rechtsordnung auch *Windel*, Brauchen wir eine Arbeitsgerichtsbarkeit (Fn. 2) 681.

¹⁰⁹ Gesetzlich geregelt ist der NLRB in sec. 3 des National Labor Relations Act (NLRA), 29 U.S.C. §§ 151–169.

¹¹⁰ *Goldman/Corrada*, Labour Law (Fn. 48) Rn. 774.

¹¹¹ Das Verfahren ist in sec. 10 NLRA geregelt.

¹¹² Section 10(e) NLRA.

¹¹³ Siehe z. B. sec. 303(b) LMRA.

¹¹⁴ Ausführlich zur Preemption Rule *Goldman/Corrada*, Labour Law (Fn. 48) Rn. 825.

zung ersetzt damit die private. Allerdings greifen die Verfügungen der NLRB gestaltend in das privatrechtliche Verhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien ein. Insgesamt zeigt sich somit, dass der NLRB, obgleich er formal der exekutiven Gewalt zugeordnet ist, in seinem Zuständigkeitsbereich eine ähnliche Funktion wahrnimmt wie in anderen Rechtsordnungen die Arbeitsgerichte.

Die Durchsetzung der Antidiskriminierungsregeln nach Title VII des Civil Rights Act von 1964¹¹⁵ folgt einem ähnlichen Muster. Mögliche Rechtsverstöße müssen zunächst einer spezialisierten Behörde angezeigt werden, nämlich der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), die dann ein Verfahren gegen den beschuldigten Arbeitgeber einleiten kann. Die Durchsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften aufgrund privatrechtlicher Klage vor ordentlichen Gerichten ist nur dann zulässig, wenn die EEOC dem Betroffenen die Klageerhebung erlaubt oder innerhalb einer bestimmten Frist nicht selbst ein Verfahren einleitet.¹¹⁶ Auch hier ist also eine Verzahnung von behördlicher und privater Rechtsdurchsetzung zu beobachten.

c) Besetzung der Richterbank

Ein wesentliches Merkmal der Arbeitsgerichte ist in den meisten Ländern die Besetzung der Richterbank mit Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Ursprünglich war die Einbindung sachverständiger Personen aus dem Arbeitsleben ein Anliegen der Unternehmer, die die mangelnde Sachkunde der allgemeinen Gerichte und Polizeibehörden bei der Beurteilung von Arbeitsstreitigkeiten beklagten. Dies galt sowohl für die ersten *conseils de prud'hommes* in Frankreich als auch für die Fabrikengerichte in Berlin in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. In diesen frühen Vorläufern der Arbeitsgerichte fehlten folglich Repräsentanten der Lohnarbeiter.¹¹⁷ Erst später entdeckte die Arbeiterschaft die Arbeitsgerichte als Instrument zur Durchsetzung der eigenen Interessen und forderte eine institutionelle Einbindung. Die *conseils de prud'hommes* der Zweiten Französischen Republik und die Gewerbegerichte in Deutschland verwirklichten diese Forderung: Die Ar-

¹¹⁵ 28 U.S.C. §§ 2000e ff. Das Gesetz schützt vor berufsbezogener Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechts sowie der nationalen Herkunft.

¹¹⁶ Section 706(f).

¹¹⁷ Siehe zur Zusammensetzung der ersten Conseils bereits oben IV.1.a). Die Fabrikengerichtsdeputation wiederum bestand aus einem Mitglied des Berliner Stadtgerichts und einem sogenannten technischen Mitarbeiter; hierzu näher *Alfred Söllner*, Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten, in: Arbeitsgerichtsbarkeit (Fn. 34) 1, 3; *Stahlhacke*, Entwicklung der Gerichtsbarkeit (Fn. 69) 68f.

beitsgerichte waren nun – wie schon erwähnt – eine „conquête ouvrière“.¹¹⁸ Die Möglichkeit, auf die Zusammensetzung des Gerichts Einfluss zu nehmen, stärkte das Vertrauen der Arbeiter in die Justiz, die sich damals fest in der Hand des Bürgertums befand.¹¹⁹ Heute dürfte die Sorge um ein „class bias“ der Richterschaft weitgehend unbegründet sein.¹²⁰ Die Hauptfunktion der ehrenamtlichen Richter ist darin zu sehen, den Sozialpartnern die Kontrolle und Mitgestaltung der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung zu ermöglichen. Die Partizipation der Berufsverbände rechtfertigt sich nicht zuletzt daraus, dass Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten häufig auf der Grundlage tarifvertraglicher Normen zu entscheiden sind.

Im Einzelnen lassen sich zwei Modelle der Einbeziehung der Sozialpartner in die Arbeitsgerichte unterscheiden. Die Mehrheit der Rechtsordnungen folgt dem tripartistischen Ansatz, bei dem neben einem neutralen Vorsitzenden Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in jeweils gleicher Zahl als Beisitzer auf der Richterbank sitzen. Dieses Modell liegt beispielsweise den Arbeitsgerichten in Deutschland,¹²¹ Großbritannien,¹²² Österreich¹²³ und Schweden¹²⁴ zugrunde. In Deutschland besteht die Besonderheit, dass die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in sämtlichen Instanzen mitwirken¹²⁵ – hierin wird die Ausgestaltung der Arbeitsgerichtsbarkeit als unabhängiger Gerichtszweig mit eigenem Instanzenzug deutlich.

Demgegenüber setzt sich der französische *conseil de prud'hommes* zu gleichen Teilen aus Repräsentanten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen, ohne dass der Staat zusätzlich neutrale Richter stellt.¹²⁶ Nur für den Fall, dass sich die Richter der beiden Lager nicht auf eine gemeinsame Linie einigen können, wird zur Auflösung des Patts ein Richter des örtlichen *tribunal de grande instance* als Vorsitzender in das Verfahren eingebunden.¹²⁷

Eine Ausnahmerolle nimmt Italien ein, wo die Arbeitsgerichte als spezialisierte Abteilungen der ordentlichen Gerichte eingerichtet sind: Hier wirken keine von den Sozialpartnern entsandten ehrenamtlichen Richter am arbeitsgerichtlichen Verfahren mit.¹²⁸

¹¹⁸ Oben IV.1.a).

¹¹⁹ Söllner, Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten (Fn. 117) 5.

¹²⁰ Siehe allerdings Peter Stein, Legitimation, Praxisnähe, Transparenz – zur Rolle der ehrenamtlichen Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit, BB 2007, 2681, 2682, der eine wichtige Funktion der ehrenamtlichen Richter noch heute darin sieht, „dem Verdacht der Klassenjustiz entgegen[zu]treten“.

¹²¹ §§ 6, 16 ArbGG.

¹²² Section 4 Employment Tribunals Act 1996.

¹²³ § 10 Abs. 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz.

¹²⁴ Kap. 3 § 2 Lag om rättegångar i arbetstvister, SFS 1974:371.

¹²⁵ § 35 sowie § 41 ArbGG.

¹²⁶ Art. L 1423-12f. Code du travail.

¹²⁷ Art. L 1454-2 Code du travail.

¹²⁸ Die Zuordnung der Arbeitsgerichte zur ordentlichen Gerichtsbarkeit muss allerdings nicht automatisch das Fehlen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auf der Richter-

3. Besondere Grundsätze des arbeitsgerichtlichen Verfahrens

a) Zuständigkeit

Betrachtet man, welche Aufgaben den Arbeitsgerichten übertragen sind, fallen durchaus Unterschiede zwischen den Rechtsordnungen auf.

In Deutschland und Großbritannien sind die Arbeitsgerichte sowohl für individuelle als auch für kollektive Rechtsstreitigkeiten zuständig. Bei Individualstreitigkeiten ordnet die Generalklausel des § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a ArbGG eine umfassende Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ohne Rücksicht auf die Rechtsgrundlage des klageweise geltend gemachten Anspruchs an: Die Arbeitsgerichte sind „zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis“. Hingegen verfolgt das britische Recht einem enumerativen Ansatz. Die *employment tribunals* entscheiden grundsätzlich nur über Klagen im Zusammenhang mit bestimmten arbeitsgesetzlichen Vorschriften.¹²⁹ Beispiele sind Streitigkeiten über *unfair dismissals*,¹³⁰ über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall¹³¹ oder über verbotene Diskriminierungen nach dem Equality Act 2010.¹³² Demgegenüber fallen Ansprüche zwischen den Arbeitsvertragsparteien, die ihre Grundlage im *common law* (*contract law* und *tort law*) haben, in die Zuständigkeit der allgemeinen Gerichte. Je nach Anspruchsgrundlage können also für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis unterschiedliche Gerichte zuständig sein. Um die Zuständigkeitsabgrenzung in der Praxis zu erleichtern, hat der Gesetzgeber inzwischen auch *common law*-Klagen unter bestimmten Voraussetzungen den *employment tribunals* zur Entscheidung zugewiesen.¹³³ Bei den kollektivrechtlichen Streitigkeiten folgt hingegen auch das deutsche Recht einem ähnlichen Enumerationsprinzip wie das englische Recht.¹³⁴

In Frankreich sind die *conseils de prud'hommes* ausschließlich für Individualstreitigkeiten zuständig.¹³⁵ In Italien gelten die besonderen Verfahrensvor-

bank bedeuten. Das zeigt das oben erwähnte Beispiel Österreichs, wo die Arbeitsgerichte (außerhalb Wiens) organisatorisch den ordentlichen Gerichten zugewiesen sind und gleichwohl über ehrenamtliche Richter verfügen.

¹²⁹ Siehe zu diesem Prinzip der Einzelzuständigkeiten s. 2 Employment Tribunals Act 1996.

¹³⁰ Section 111 Employment Rights Act (ERA) 1996.

¹³¹ Section 70 ERA 1996.

¹³² Section 120 Equality Act 2010.

¹³³ Art. 3 Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction Order 1994.

¹³⁴ Siehe die Zuständigkeitsregelung für Beschlussverfahren nach § 2a ArbGG.

¹³⁵ Nach Art. L 1411-1 Code du travail bezieht sich die Zuständigkeit des Conseil nur auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem „contrat de travail“. Dass sich die Zuständigkeit nur auf Individualstreitigkeiten bezieht, ergibt sich ferner aus der systematischen Stellung der Vorschriften über den Conseil im Ersten Teil des Code du travail, der die „relations individuelles de travail“ zum Gegenstand hat.

schriften für Arbeitsstreitigkeiten nach den Art. 409ff. Codice di procedura civile ebenfalls nur für „controversie individuali di lavoro“. Anders verhält es sich wiederum in Schweden. Dort sind dem Arbetsdomstolen in erster Instanz lediglich solche Rechtsstreitigkeiten zugewiesen, die im Zusammenhang mit einem Tarifvertrag stehen.¹³⁶ Klagen zwischen Arbeitsvertragsparteien, für die kein Tarifvertrag gilt, sind vor den ordentlichen Gerichten zu erheben. In diesen Fällen fungieren die Arbeitsgerichte jedoch als Berufungsinstanz.¹³⁷

b) Bemühen um eine gütliche Einigung

Ein zentrales Element des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ist das Bemühen um eine gütliche Einigung zwischen den Streitparteien. Schon im Lyoner Conseil de prud'hommes von 1806 suchte man primär eine einvernehmliche Streitlösung zu erreichen. Wie bereits erwähnt,¹³⁸ wurde zunächst vor dem Vergleichsbüro, dem *bureau particulier*, verhandelt; nur wenn der Schlichtungsversuch erfolglos blieb, gelangte der Streit vor das Hauptbüro, das *bureau general*, und wurde dort richterlich entschieden. Diesem zweistufigen Modell folgen die Verfahrensordnungen in Frankreich und Deutschland noch heute. Nach den Bestimmungen des Code du travail erreicht der Rechtsstreit das sogenannte *bureau de jugement* erst, wenn die Verhandlung vor dem *bureau de conciliation et d'orientation* keine Einigung zwischen den Parteien gebracht hat.¹³⁹ In Deutschland sieht § 54 ArbGG zu Beginn des Prozesses einen obligatorischen Gütetermin vor dem Vorsitzenden vor. Kommt keine gütliche Einigung zustande, wird das Verfahren mit der streitigen Verhandlung fortgesetzt, an der auch die ehrenamtlichen Richter mitwirken. Allerdings ist auch während der streitigen Phase das Gericht dazu angehalten, eine gütliche Erledigung des Rechtsstreits anzustreben.¹⁴⁰

In anderen Rechtsordnungen fördert das Gesetz ebenfalls die einvernehmliche Lösung von Arbeitsstreitigkeiten.¹⁴¹ Auch im Rahmen der behördlichen Durchsetzung des Arbeitsrechts in den USA¹⁴² bemüht sich die zuständige staatliche Stelle stets um ein *settlement* zwischen den beteiligten Parteien: Verfahren vor dem National Labor Relations Board werden zunächst vor einem sogenannten *settlement judge* verhandelt, der die Möglich-

¹³⁶ Kap. 2 § 1 Lag om rättegången i arbetstvister, SFS 1974:371.

¹³⁷ Kap. 2 § 3 Lag om rättegången i arbetstvister, SFS 1974:371.

¹³⁸ Oben IV.1.a).

¹³⁹ Art. L 1454-1f. Code du travail.

¹⁴⁰ § 57 Abs. 2 ArbGG.

¹⁴¹ Siehe z. B. die Regelung zum *tentativo di conciliazione* im italienischen arbeitsgerichtlichen Verfahren nach Art. 410 Codice di procedura civile.

¹⁴² Oben IV.2.b).

keiten einer Streitbeilegung durch Vergleich sondiert.¹⁴³ In jüngerer Zeit haben einige Rechtsordnungen das richterliche Instrumentarium zur Erreichung einer gütlichen Einigung erweitert: So besteht zum Beispiel in Deutschland die Möglichkeit, die Streitparteien vor einen Güterichter zu verweisen oder die Durchführung einer Mediation vorzuschlagen.¹⁴⁴ In Großbritannien und in Italien steht es dem Richter ebenfalls frei, eine Lösung mithilfe alternativer Streitbeilegungsmechanismen anzustreben.¹⁴⁵

In der frühen Phase der Arbeitsgerichtsbarkeit war das Bemühen um eine gütliche Konfliktlösung vor allem dem Umstand geschuldet, dass das geltende Recht als wenig adäquat für die Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten empfunden wurde.¹⁴⁶ Durch Abschluss eines Vergleichs konnte den Interessen der Parteien häufig besser entsprochen werden als durch die Anwendung der maßgebenden Rechtsvorschriften. Darüber hinaus erleichterte eine einvernehmliche Lösung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Heute stehen andere Erwägungen im Vordergrund. Das moderne Arbeitsrecht als ausdifferenziertes Regelungssystem vermag in den meisten Fällen interessengerechte Lösungen hervorzubringen und wird im Großen und Ganzen den Bedürfnissen der Arbeitswelt gerecht. Darüber hinaus finden die meisten Arbeitsstreitigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses statt,¹⁴⁷ sodass die Wiederherstellung der Vertrauensbeziehung zwischen den Streitparteien weniger dringlich ist. Eine gütliche Einigung ist jedoch geeignet, den Streit rasch zu beenden, und steht damit – neben dem noch zu besprechenden Verbilligungsgrundsatz¹⁴⁸ – mit dem Beschleunigungsgrundsatz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens im Zusammenhang.¹⁴⁹ Wegen des Dauerschuldcharakters des Arbeitsverhältnisses haben die Parteien ein gesteigertes Interesse daran, möglichst schnell rechtliche Klarheit über den Ausgang des Rechtsstreits – etwa über die Wirksamkeit einer Kündigung – zu erlangen, da sich sonst die Vertragsabwicklung verkompliziert.

¹⁴³ *Goldman/Corrada*, Labour Law (Fn. 48) Rn. 802.

¹⁴⁴ §§ 54 Abs. 6, 54a ArbGG.

¹⁴⁵ Section 7B Employment Tribunals Act 1996; Art. 412-quater Codice di procedura civile.

¹⁴⁶ *Söllner*, Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten (Fn. 117) 4.

¹⁴⁷ *Stein*, BB 2007, 2681; ebenso in Großbritannien, siehe *Astrid Sanders*, Part One of the Employment Act 2008: Better Dispute Resolution?, ILJ 38 (2009) 30, 46: 75 Prozent der Arbeitnehmerklagen werden nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhoben.

¹⁴⁸ Dazu sogleich unten IV.3.c).

¹⁴⁹ Dieser ist in zahlreichen Rechtsordnungen ausdrücklich gesetzlich normiert; siehe z. B. § 9 Abs. 1 ArbGG; § 39 Abs. 1 des österreichischen Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes; Kap. 4 § 3 Lag om rättegången i arbetsvister, SFS 1974:371 (Schweden); zum Beschleunigungsgrundsatz in Großbritannien *Janina Morgenweck*, Die Arbeitsgerichtsbarkeit in England (2013) 57 ff.

c) Erleichterter Rechtsschutz für Arbeitnehmer

Ein drittes wesentliches Merkmal des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ist schließlich der – gegenüber der ordentlichen Gerichtsbarkeit – erleichterte Rechtsschutzzugang für Arbeitnehmer. Dieser Grundsatz berührt verschiedene Aspekte des Verfahrens, vor allem die Prozessvertretung und das Kostenrecht. Die einzelnen Regelungen tragen der sozialen Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers Rechnung und stellen gewissermaßen das prozessrechtliche Pendant zum Schwächerenschutz im materiellen Arbeitsrecht dar. Ihnen liegt die Vorstellung zugrunde, dass der Arbeitnehmer bei der Rechtsverfolgung im Vergleich zum Arbeitgeber typischerweise über geringere rechtliche Erfahrung und wirtschaftliche Ressourcen verfügt. Zur Gewährleistung der prozessualen Waffengleichheit weicht das Verfahrensrecht im Arbeitsrecht in einigen Punkten von den allgemeinen zivilprozessualen Regeln ab.

Das Bemühen um einen erleichterten Zugang zum Rechtsschutz für Arbeitnehmer prägt insbesondere das arbeitsgerichtliche Verfahren in Großbritannien. Die Employment Tribunals Rules of Procedure 2013 nennen als Verfahrensmaximen unter anderem: „ensuring that the parties are on an equal footing“; „avoiding unnecessary formality and seeking flexibility in the proceedings“; „avoiding delay“ und „saving expense“.¹⁵⁰ Die institutionelle Ausgestaltung der britischen Arbeitsgerichte als *tribunals* weist in die gleiche Richtung. *Tribunals*, die als Spruchkörper auch außerhalb des Arbeitsrechts existieren – etwa auf dem Gebiet des Verwaltungsrechts –, unterscheiden sich von ordentlichen Gerichten (*courts*) durch ihre weniger formelle Arbeitsweise, die eine zügige und kostengünstige Verfahrenserledigung fördern soll.¹⁵¹ Der informellere Charakter des Verfahrens kommt etwa darin zum Ausdruck, dass dem Richter bei der Prozessleitung ein weites Ermessen eingeräumt ist: Dies gilt für die Wahl der Beweismittel ebenso wie für die Entscheidung, wer am Verfahren zu beteiligen ist.¹⁵²

Ein informell-pragmatisches Verfahren ist lange Zeit auch das Ideal in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit gewesen. Dieses Ziel hatte man bis zum Inkrafttreten des ArbGG 1953 vor allem mit dem Verbot der anwaltlichen Prozessvertretung in der ersten Instanz zu erreichen gesucht.¹⁵³ In den Gesetzgebungsmaterialien zum Gewerbeberichts-gesetz wurde die Nichtzulassung von Rechtsanwälten und „Personen, welche das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreiben“, damit begründet, dass „der Ausschluß [...]

¹⁵⁰ Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013, Schedule 1, rule 2.

¹⁵¹ *Hazel Genn*, Tribunals and Informal Justice, MLR 1993, 393, 394ff.; *Morgenweck*, Arbeitsgerichtsbarkeit in England (Fn. 149) 8f.

¹⁵² Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013, Schedule 1, rules 29ff.

¹⁵³ § 29 Gewerbeberichts-gesetz; § 11 ArbGG 1926.

sowohl zur Beschleunigung wie auch zur Verbilligung des Verfahrens durchaus wünschenswert“ sei.¹⁵⁴ Auch wurde darauf verwiesen, dass die Vertretung durch einen Anwalt für den Arbeitgeber regelmäßig erschwinglicher sei und „ein völliger und ausnahmsloser Ausschluß der Anwälte [...] daher auch eine Forderung der Billigkeit gegenüber dem Arbeiterstande“ sei.¹⁵⁵

Im ArbGG 1953 wurde der Ausschluss der Anwälte schließlich unter anderem wegen verfassungsrechtlicher Bedenken fallen gelassen.¹⁵⁶ Allerdings wird den Streitparteien die Möglichkeit eingeräumt, sich vor Gericht auch durch andere Rechtsberater vertreten zu lassen, deren Inanspruchnahme für den Vertretenen oftmals kostengünstiger ist. So können sich Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 ArbGG vor dem Arbeitsgericht in Abweichung von den allgemeinen zivilprozessualen Regeln durch ihre Gewerkschaft vertreten lassen. Vergleichbare Regelungen existieren auch in anderen Rechtsordnungen, beispielsweise in Österreich¹⁵⁷ oder in Frankreich, wo die Prozessvertretung von einem sogenannten *défenseur syndical* wahrgenommen werden kann.¹⁵⁸

Das Bestreben, den gerichtlichen Rechtsschutz für den Arbeitnehmer möglichst erschwinglich zu gestalten, wird darüber hinaus vor allem im Kostenrecht sichtbar. So enthält in Deutschland § 42 Abs. 2 des Gerichtskostengesetzes eine Sondervorschrift für das arbeitsgerichtliche Verfahren, die den für die Berechnung der Gerichtskosten maßgebenden Streitwert deckelt. Zudem schließt § 12a ArbGG abweichend von den allgemeinen Regeln der §§ 91 ff. ZPO den Kostenerstattungsanspruch der obsiegenden Partei für die Zuziehung eines Prozessvertreters in der ersten Verfahrensstanz aus. Der Arbeitgeber kann folglich die Kosten für die Prozessvertretung durch einen Anwalt selbst im Fall des Obsiegens nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen. Für den Arbeitnehmer mindert sich damit das wirtschaftliche Risiko, das er bei der gerichtlichen Verfolgung seiner Rechte eingeht. Ähnliche Grundsätze gelten für das Verfahren vor dem *employment tribunal* in Großbritannien: Dort muss die verlierende Partei nur in eng begrenzten Ausnahmefällen dem Gegner die Prozesskosten erstatten.¹⁵⁹

Kostenrechtliche Sonderregeln für den arbeitsrechtlichen Rechtsschutz finden sich schließlich auch im US-amerikanischen Recht. Dort gilt nach den allgemeinen zivilprozessualen Regeln der Grundsatz, dass jede Partei ihre Anwaltskosten selbst trägt und auch im Fall des Obsiegens keine Erstattung verlangen kann. Bei Klagen wegen unzulässiger Diskriminierung nach

¹⁵⁴ Zitiert nach *Mugdan*, Das Reichsgesetz (Fn. 81) 59.

¹⁵⁵ *Mugdan*, Das Reichsgesetz (Fn. 81) 59.

¹⁵⁶ BT-Drucks. I/3516, S. 23.

¹⁵⁷ § 40 Abs. 1 Nr. 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz.

¹⁵⁸ Art. L 1453-4 Code du travail.

¹⁵⁹ Siehe Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013, Schedule 1, rules 74ff.

Title VII des Civil Rights Act von 1964¹⁶⁰ kann das Gericht allerdings nach eigenem Ermessen der obsiegenden Partei einen Kostenerstattungsanspruch gegen den Gegner gewähren.¹⁶¹ Der U.S. Supreme Court hat diese Regel dahingehend näher konkretisiert, dass dem obsiegenden Kläger der Erstattungsanspruch in aller Regel zu gewähren ist. Hingegen soll dem Beklagten im Fall des Obsiegens der Erstattungsanspruch nur dann zustehen, wenn die Klage mutwillig erhoben wurde.¹⁶² Berücksichtigt man, dass Klagen wegen unzulässiger Diskriminierung regelmäßig durch den Arbeitnehmer erhoben werden, bewirkt die Rechtsprechung des Supreme Court im Ergebnis eine einseitige Kostenentlastung zugunsten der Arbeitnehmer.

V. Zusammenfassung

Zur Lösung von Arbeitsstreitigkeiten kommt ein breites Arsenal von Streitbeilegungsmechanismen zum Einsatz.

Regelungsstreitigkeiten, bei denen sich die Kollektivverhandlungspartner nicht auf eine Regelung bestimmter Arbeitsbedingungen einigen können, werden in nahezu allen Rechtsordnungen durch außergerichtliche Schlichtung beigelegt. Eine Befassung der Gerichte scheidet hier aus, da Regelungsstreitigkeiten nicht am Maßstab des Rechts entschieden werden.

Für die Erledigung von Rechtsstreitigkeiten – also von Streitigkeiten zwischen Individual- oder Kollektivparteien über den Bestand von Rechten – haben sich in den meisten Ländern Sondergerichte entwickelt, teilweise in Gestalt von privaten Schiedsgerichten (USA), überwiegend jedoch in Form spezialisierter staatlicher Gerichte. Eine wesentliche Funktion dieser Institutionen besteht darin, den Sozialpartnern ein Mitspracherecht bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einzuräumen. Bei den staatlichen Arbeitsgerichten wird dieses Ziel durch die Mitwirkung ehrenamtlicher Richter erreicht, die je zur Hälfte aus dem Arbeitgeber- und dem Arbeitnehmerlager stammen.

Ein weiteres wichtiges Anliegen der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist die Erleichterung des Rechtsschutzzugangs für Arbeitnehmer zur Gewährleistung der prozessualen Waffengleichheit zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Zu diesem Zweck wird in den meisten Rechtsordnungen auf die Beschleunigung und Verbilligung des Verfahrens gesetzt. Dies geschieht unter anderem dadurch, dass die Gerichte dazu angehalten sind, auf eine gütliche Einigung zwischen den Streitparteien hinzuwirken – gegebenenfalls auch unter Zuhilfenahme alternativer Streitbeilegungsmechanismen.

¹⁶⁰ Siehe hierzu bereits oben IV.2.b).

¹⁶¹ Section 706(k).

¹⁶² *Christiansburg Garment Co. v. EEOC*, 434 U.S. 412 (1978).

Zwischen dem arbeitsgerichtlichen Verfahren und dem materiellen Arbeitsrecht bestehen Wechselwirkungen. Das Arbeitsprozessrecht erfüllt einerseits eine Hilfsfunktion, indem es die prozessuale Durchsetzung des materiellrechtlichen Arbeitnehmerschutzes erleichtert. Auf der anderen Seite hat die Gründung von Sondergerichten zur Erledigung von Arbeitsstreitigkeiten maßgeblich zur Entwicklung des materiellen Arbeitsrechts als privatrechtlicher Sondermaterie und zur Etablierung der Arbeitsrechtswissenschaft als eigenständige Forschungsdisziplin beigetragen.

Summary

DISPUTE SETTLEMENT IN EMPLOYMENT MATTERS: A COMPARATIVE OVERVIEW

Labour disputes are resolved through a broad array of resolution mechanisms. Interests disputes which arise when collective bargaining fails to reach an agreement on the terms of employment are generally settled through extra-judicial conciliation and arbitration procedures. State courts have no role to play in this context since interests disputes are not adjudicated on the basis of legal norms. Rather, such disputes are settled by reaching a compromise which strikes a fair balance between the competing interests of the parties involved.

Rights disputes, on the other hand, are generally resolved through specialized state courts and, though more rarely, private arbitration (e.g. in the U.S.). The emergence of these mechanisms has resulted from a general dissatisfaction with the performance of ordinary state courts in resolving labour disputes: employers have taken the view that ordinary state courts are not sufficiently acquainted with the customs and usages of employment, while employees have feared that the courts are biased in favour of employers. The creation of special courts, including lay judges appointed by employers and employees, has sought to tackle these problems and to meet the needs of labour and management.

One important aim of labour courts is to facilitate access to justice for employees with a view to ensuring that litigants are on an equal footing. Thus, in most jurisdictions the labour court procedure is designed to reduce litigation costs, e.g. by expediting proceedings and by limiting the right of an employer to recover attorney's fees from the employee-plaintiff in the event the claim is dismissed. Another way to ensure that proceedings before labour courts are speedy and inexpensive is to provide assistance to the parties so as to facilitate their reaching an amicable settlement.

With regard to substantive law, labour courts play a dual role. First, they facilitate the enforcement of employee rights and, thus, complement substantive employee protection rules. Second, the emergence of specialized courts for the settlement of employment matters has had a deep impact on the development of labour law as a distinct field of law both in scholarship and practice.

