

Arbeitsgericht

Instanzen und Kosten

Zuständige Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit

In Deutschland existiert ein dreistufiger Instanzenzug. Die erste Instanz bildet das Arbeitsgericht (AG), die zweite Instanz das Landesarbeitsgericht (LAG) und die dritte und letzte Instanz ist das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt. Wer gegen seinen Arbeitgeber Klage erheben möchte, muss dies zuerst vor dem Arbeitsgericht tun.

Es kann natürlich vorkommen, dass Sie in erster Instanz mit Ihrem Anliegen scheitern oder mit dem Ergebnis unzufrieden sind. Sie haben dann das Recht, gegen das Arbeitsgericht Berufung einzulegen, wenn der Streitwert über 600 Euro liegt oder aber das Arbeitsgericht die Berufung zulässt.

Die Zuständigkeit liegt dann beim LAG. Um vors höchste Gericht – das Bundesarbeitsgericht – ziehen zu können, müssen besondere Voraussetzungen vorliegen.

In erster Instanz vor dem Arbeitsgericht besteht kein Anwaltszwang. Beide Parteien können sich wahlweise selbst vertreten oder einen Vertreter aus der Gewerkschaft beziehungsweise vom Arbeitgeberverband für sich sprechen lassen. Das kann sich allerdings nachteilig auswirken, da das Arbeitsgericht den Sachverhalt (im Gegensatz zum Beschlussverfahren) im Urteilsverfahren nicht von Amts wegen aufklärt.

Das bedeutet, dass der Sachverhalt allein auf Basis der Vorträge der Parteien geklärt wird. Sind diese aber unvollständig, sind negative Konsequenzen möglich. Ab der zweiten Instanz ist zwingend ein Vertreter aus Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband vorgesehen und in dritter Instanz besteht Anwaltszwang.

Wer trägt die Kosten vor einem Arbeitsgericht?

Im Falle einer Klage fallen verschiedene Kosten an, nämlich Gerichtskosten und Anwaltskosten. Deren Höhe sich bemisst am Streitwert. Die Gerichtskosten setzen sich unter anderem zusammen aus:

- Kopierkosten
- Portokosten

- Gerichtsgebühren
- Gebühren für Sachverständige
- Übersetzer

Diese Kosten werden immer von der unterlegenen Partei getragen. Endet der Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht allerdings mit einem Vergleich – und das passiert recht häufig –, belaufen sich die zu tragenden Kosten oft nur auf Portokosten und Gebühren für Sachverständige.

Im Gegensatz zu einem normalen Zivilprozess müssen beide Parteien in der ersten Instanz ihre Anwaltskosten selbst tragen, ganz gleich, ob Sie als Arbeitnehmer den Rechtsstreit gewinnen oder nicht. Das bedeutet auch im Falle einer Niederlage, dass Sie nur für Ihre anwaltliche Vertretung aufkommen und nicht noch die des Arbeitgebers.

Das soll Arbeitnehmer ermutigen, die vor einer Klage zurückschrecken könnten, aus Angst noch die Anwaltskosten des Arbeitgebers im Falle einer Niederlage übernehmen zu müssen. Haben Sie eine Rechtsschutzversicherung, kann diese (bis auf einen eventuell vereinbarten Eigenanteil) aufkommen.

Bedürftige Arbeitnehmer ohne Rechtsschutzversicherung können unter bestimmten Voraussetzungen Prozesskostenhilfe beantragen. In dem Fall würden die kompletten Gerichtskosten und Anwaltskosten übernommen werden. Wer diese Möglichkeit in Anspruch nehmen will, muss allerdings seine Vermögensverhältnisse offenbaren, um Bedürftigkeit nachzuweisen.

Außerdem kann das Arbeitsgericht bis zu vier Jahre danach überprüfen, ob bei entsprechender Liquidität die Prozesskostenbeihilfe zurückzuzahlen ist oder nicht.