

Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG

Helml / Pessinger

5. Auflage 2021
ISBN 978-3-406-76223-9
C.H.BECK

I. Einrichtung der Geschäftsstelle

Bei jedem Gericht für Arbeitssachen (ArbG, LAG und BAG) ist eine Geschäftsstelle einzurichten (Abs. 1 S. 1); es handelt sich dabei um eine Maßnahme der Gerichtsverwaltung (§ 15). Die Einrichtung der Geschäftsstelle erfolgt bei den von den Ländern errichteten (§§ 14 Abs. 1, 33 Abs. 1) ArbG und LAG durch die zuständige **oberste Landesbehörde** (oberste Arbeitsbehörde oder Landesjustizverwaltung – § 15 Rn. 1) ein Benehmen mit der anderen betroffenen obersten Landesbehörde ist seit Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetzes vom 1.5.2000 aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung nicht mehr erforderlich; bei dem BAG bestimmt das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMAS)** im Benehmen mit dem Bundesministerium der Justiz (Abs. 1 Satz 2) die Errichtung der Geschäftsstelle. „Benehmen“ bedeutet insoweit nicht, dass eine Übereinstimmung bestehen muss (§ 117 Rn. 1). Vom Wortlaut der Vorschrift her ist die Errichtung einer gemeinsamen Geschäftsstelle für mehrere Gerichte nicht gedeckt (vgl. GMP/Prütting § 7 Rn. 3); die Unterteilung in Kammer- oder Senatsgeschäftsstellen ist an den ArbG jedoch üblich. Bei größeren Gerichtsbezirken ist die Abhaltung von auswärtigen Amtstagen durch die Geschäftsstelle sinnvoll.

II. Besetzung und Ausstattung der Geschäftsstelle

1. Zahl der Urkundsbeamten

Die Geschäftsstelle ist mit der **erforderlichen Zahl von Urkundsbeamten** zu besetzen. Das Gesetz schreibt nicht vor, welche Zahl von Urkundsbeamten konkret erforderlich ist; sie bestimmt sich nach den zu bewältigenden Aufgaben und der Pflicht zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes. Die Geschäftsstelle ist so zu besetzen, dass die anfallenden Geschäfte ohne Verzögerung erledigt werden können. Dazu ist die Geschäftsstelle auch mit ausreichenden **sachlichen Mitteln** auszustatten.

2. Besetzung

Die Geschäftsstellen sind mit **Urkundsbeamten** zu besetzen. Die persönlichen Voraussetzungen zur Bestellung zum Urkundsbeamten ergeben sich aus § 153 Abs. 2 bis 5 GVG; danach kommen in erster Linie Beamte des mittleren Dienstes in Frage. Zulässig ist jedoch auch die Besetzung der Geschäftsstelle mit Beamten des gehobenen Dienstes, Angestellten, Rechtspflegern oder Rechtsreferendaren (dazu im Einzelnen GMP/Prütting § 7 Rn. 12 ff., GK-ArbGG/Krumbiegel § 7 Rn. 4 ff.).

III. Aufgaben der Geschäftsstelle

Die Aufgaben der Geschäftsstelle in der Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechen im Wesentlichen den Aufgaben der Geschäftsstelle bei den ordentlichen Gerichten, da sie sich aus der **Verweisung auf die ZPO** in den §§ 46 Abs. 2, 62 Abs. 2, 64 Abs. 6 und 72 Abs. 5 ergeben (Kissel/Mayer § 153 Rn. 7). Im ArbGG enthalten die §§ 59 ff., 81 Abs. 1 und 2, 90 Abs. 1, 95, 50 (iVm § 209 ZPO) weitere Rege-

lungen über Aufgaben der Geschäftsstelle. Im Übrigen ergeben sich die Befugnisse der Geschäftsstelle aus **allgemeinen Verwaltungsvorschriften, Geschäfts- und Dienstanordnungen sowie Erlassen und Verfügungen**.

- 5 Auch die bei den ArbG gebildeten **Rechtsantragsstellen** gehören zu der Geschäftsstelle. Diese dienen dazu, unter Mithilfe von Rechtspflegern Klagen, Anträge und sonstige Erklärungen solcher Parteien aufzunehmen, die zur gesetzeskonformen Abgabe allein nicht in der Lage und nicht durch einen Rechtsanwalt vertreten sind (GMP/Prütting § 7 Rn. 22 mwN).

IV. Aufgaben der Rechtsantragstelle

- 6 Die Rechtsantragstelle, deren Aufgaben zumeist von einem Rechtspfleger ausgeführt werden, ist den Parteien bei der Aufnahme von Klagen und sonstigen prozessualen Anträgen behilflich. Im Bedarfsfall können diese Aufgaben auch von einem Mitarbeiter der Qualifikationsebene 2 im Beamten- oder Angestelltenverhältnis (Urkundsbeamter der Geschäftsstelle – UdG) übernommen werden. Die Einzelheiten werden in den verschiedenen **Dienstanweisungen** der Bundesländer geregelt (vgl. etwa aktuelle die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales über die Dienstanweisung für die Geschäftsstellen der Gerichte für Arbeitsachen (Arbeitsgerichtsbarkeitsdienstanweisung – DANw-ArbG) vom 4. Juni 2018 (AllMBl. 2018 S. 425). Der UdG hat alle Klagen, Anträge, Gesuche und Erklärungen von Rechtsuchenden und Prozessparteien zu Protokoll zu nehmen, soweit diese Geschäfte nicht nach § 24 RPfLG dem Rechtspfleger oder der Rechtspflegerin übertragen sind.
- 7 **Klagen, Anträge und sonstige Erklärungen**, deren Abgabe vor dem UdG zulässig ist, können zu Protokoll des oder der UdG eines jeden Arbeitsgerichts gegeben werden. Dies ist der schwerpunktmäßige Tätigkeitsbereich der Rechtsantragstelle. Wenn das aufgenommene Protokoll in Bezug auf eine Klage oder der Anfertigung eines Schriftsatzes für ein anderes Gericht bestimmt sein sollte, so ist es unverzüglich an dieses weiterzuleiten. Sollte eine Erklärung innerhalb einer Frist bei einem bestimmten Gericht eingereicht werden, dann weist der UdG, welcher das Protokoll aufnimmt, die erklärende Person darauf hin, dass die Erklärung nur dann rechtzeitig abgegeben ist, wenn das Protokoll vor Ablauf der Frist bei diesem Gericht eingeht. Bedarf das Protokoll zur Wahrung einer Frist der Zustellung, etwa bei einer Wiederaufnahmeklage (§ 586 Abs. 1 ZPO), dann weist der UdG auch hierauf hin. Die Erteilung dieses Hinweises wird ebenfalls im Protokoll vermerkt. In besonders eiligen Fällen wird der UdG das Protokoll an das zuständige Gericht vorab per Telefax übermitteln.
- 8 Das **Protokoll** hat die Bezeichnung des Gerichts, den Ort und den Tag der Aufnahme sowie den Namen des UdG zu enthalten. Im Anschluss hieran sind die Angaben gemäß § 130 ZPO und gegebenenfalls die zur Glaubhaftmachung tatsächlicher Behauptungen erforderlichen Erklärungen (§ 294 ZPO) aufzunehmen. Wenn das Protokoll eine Klageschrift enthält, dann ist außerdem § 253 ZPO zu beachten, was bedeutet, dass der Klageantrag möglichst nach Art einer Urteilsformel abzufassen ist. Das Protokoll ist sodann der erklärenden Person vorzulesen oder zur Durchsicht vorzulegen. Abschließend wird vermerkt, dass dies geschehen ist und dass die Erklärung genehmigt wurde. Das Protokoll wird

von der erklärenden Person und von dem UdG unterschrieben. Ist die erklärende Person schreibunkundig oder sonst am Schreiben verhindert, so fügt sie ein Handzeichen an, das von dem UdG unter Angabe des Grundes für die Verhinderung zu bestätigen ist.

Auf die Möglichkeit der **Rechtsberatung** nach dem Beratungshilfegesetz 9 (BerHG) durch Anwälte kann im Bedarfsfall hingewiesen werden. Die Rechtsantragstelle leistet keine rechtliche Beratung, sondern lediglich Hilfe bei der Aufnahme der Klage, eines Antrags oder eines Klageabweisungsschriftsatzes. Keine Rechtsberatung liegt vor, wenn die Rechtsantragstelle einer Partei erklärt, wie die Voraussetzungen für die Stellung eines Antrags in rechtlicher Hinsicht (etwa die Anwendungsvoraussetzungen des KSchG) sind und unter welchen Voraussetzungen die Stellung eines Zahlungsanspruchs sinnvoll erscheint – etwa aus dem Blickwinkel einer möglicherweise auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren tariflichen oder einzelvertraglichen Ausschlussfrist.

Der Rechtspfleger oder der UdG hat bei dieser Tätigkeit sich **unparteiisch** 10 zu verhalten und hat jegliche generelle Rechtsberatung zu unterlassen (§ 2 Abs. 1 S. 1 BerHG). Für die Klärung rechtlicher Zweifelsfälle und die Erteilung von Rechtsauskünften sind die Rechtsanwälte sowie – für Mitglieder – die Gewerkschaften und die Einrichtungen der Arbeitgeberverbände zuständig. Der Rechtspfleger oder der UdG darf und muss auch auf die Vollständigkeit, Richtigkeit und die Sachdienlichkeit der gestellten Anträge hinweisen (GMP/Prütting § 7 Rn. 22)

V. Kosten der Geschäftsstelle

Für die ArbG und LAG trägt das Land, das sie jeweils errichtet hat, für das BAG der Bund, die Kosten (Abs. 2). Hierzu gehören die **Personalkosten** und die **Aufwendungen für die erforderlichen sachlichen Mittel**. 11

§ 8 Gang des Verfahrens

(1) **Im ersten Rechtszug sind die Arbeitsgerichte zuständig, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist.**

(2) **Gegen die Urteile der Arbeitsgerichte findet die Berufung an die Landesarbeitsgerichte nach Maßgabe des § 64 Abs. 1 statt.**

(3) **Gegen die Urteile der Landesarbeitsgerichte findet die Revision an das Bundesarbeitsgericht nach Maßgabe des § 72 Abs. 1 statt.**

(4) **Gegen die Beschlüsse der Arbeitsgerichte und ihrer Vorsitzenden im Beschlußverfahren findet die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht nach Maßgabe des § 87 statt.**

(5) **Gegen die Beschlüsse der Landesarbeitsgerichte im Beschlußverfahren findet die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht nach Maßgabe des § 92 statt.**

I. Allgemeines

Die Vorschrift regelt die **sachliche und funktionelle Zuständigkeit** der 1 Gerichte für Arbeitsachen im Instanzenzug; sowohl für das Urteils- wie auch für

das Beschlussverfahren gibt es drei Instanzen: Die ArbG (§§ 14 bis 31), die LAG (§§ 33 bis 39) und das BAG (§§ 40 bis 45).

II. Erste Instanz

- 2 In der ersten Instanz sind stets die ArbG sachlich und funktionell zuständig (Abs. 1). Das gilt unabhängig vom Streitwert und der Bedeutung des Gegenstandes des Rechtsstreits in beiden arbeitsgerichtlichen Verfahrensarten: dem Urteilsverfahren und dem Beschlussverfahren (→ § 80 Rn. 1).

1. Sachliche Zuständigkeit

- 3 Die sachliche Zuständigkeit bestimmt, welches Gericht der ersten Instanz den Rechtsstreit zu bearbeiten hat (*Thomas/Putzo* Vorb. § 1 Rn. 3). Sie ist in der Arbeitsgerichtsbarkeit idR unproblematisch. Zuständig für die Behandlung der Sache in der ersten Instanz sind grundsätzlich die ArbG (GMP/*Prütting* § 8 Rn. 4). Zur wesentlich bedeutsameren und schwierigeren Frage, ob für den Rechtsstreit der Rechtsweg zu den ArbG oder zu den Zivilgerichten gegeben ist, vgl. §§ 2 und 3 und 48.

2. Funktionale Zuständigkeit

- 4 Die funktionelle Zuständigkeit bestimmt, welches Rechtspflegeorgan in dem Rechtsstreit tätig zu werden hat (GMP/*Prütting* § 8 Rn. 8). § 8 regelt die funktionelle Zuständigkeit im Instanzenzug dahin, dass im ersten Rechtszug die ArbG (Abs. 1), im zweiten Rechtszug die LAG (Abs. 2, 4) und im dritten Rechtszug das BAG (Abs. 3, 5) zuständig sind. § 8 enthält keine Regelung zur Aufteilung der funktionellen Zuständigkeit zwischen dem Vorsitzenden und der Kammer (vgl. dazu §§ 18, 36), dem Richter und dem Rechtspfleger (vgl. dazu § 9), sowie zwischen allgemeiner und Fachkammer (vgl. dazu § 17 Abs. 2), was allerdings nur von Relevanz ist, wenn Fachkammern eingerichtet sein sollten.

3. Rechtsmittelgerichte

- 5 Die LAG und das BAG haben – von einigen Ausnahmefällen in Bezug auf das LAG einmal abgesehen – keine erstinstanzlichen Zuständigkeiten. Sie sind ausschließlich **Rechtsmittelgerichte**. Sie werden jedoch ausnahmsweise bei Entscheidungen über die Amtsentbindung und Amtsenthebung von ehrenamtlichen Richtern (§§ 21 Abs. 5 S. 2, 27 S. 2, 37 Abs. 3, 43 Abs. 3) sowie über die Festsetzung eines Ordnungsgeldes gegen ehrenamtliche Richter (§§ 21 Abs. 5, 28, 37 Abs. 3, 43 Abs. 3) in erster und letzter Instanz tätig. Eine weitere Ausnahme gilt nach § 240 S. 1 Nr. 5 SGB IX für Rechtsstreitigkeiten behinderter Arbeitnehmer im Geschäftsbereich des **Bundesnachrichtendienstes**: Gehört der Rechtsstreit in die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen, entscheidet das **BAG in erster und letzter Instanz**. Wird die Klage in einem solchen Rechtsstreit beim ArbG eingereicht, muss sich dieses nach § 48 Abs. 1 ArbGG, § 17a Abs. 2 S. 1 GVG für sachlich unzuständig erklären und den Rechtsstreit an das BAG verweisen.
- 6 Das **LAG** entscheidet in erster Instanz über Klage auf Entschädigung gegen das Bundesland wegen überlanger Gerichtsverfahren (§ 9 Abs. 2 S. 2 iVm § 301 Abs. 1

S. 2 GVG). Über Klagen auf Entschädigung wegen überlanger Gerichtsverfahren gegen den Bund entscheidet in erster und letzter Instanz das BAG (§ 9 Abs. 2 S. 2). In beiden Fällen handelt es sich um eine ausschließliche Zuständigkeit (GK-ArbGG/*Wóitaschek* § 8 R.n. 9c)

Im Bereich der Entscheidungen über die **Tariffähigkeit oder die Tarifzuständigkeit** einer Vereinigung (§ 97) ist nach Abs. 2 der Bestimmung das LAG zuständig, in dessen Bezirk die Vereinigung, über deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit zu entscheiden ist, ihren Sitz hat. Gleiches gilt für die Entscheidung über die Wirksamkeit einer **Allgemeinverbindlicherklärung** oder einer Rechtsverordnung (§ 98); in diesen Fällen sieht § 98 Abs. 1 die Zuständigkeit desjenigen LAG vor, in dessen Bezirk die Behörde ihren Sitz hat, welche den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt oder die Rechtsverordnung erlassen hat. Bei den Verfahren nach § 99 verbleibt es hingegen bei der erstinstanzlichen Zuständigkeit der ArbG.

4. Zwingende funktionale Zuständigkeit

Die funktionelle und sachliche Zuständigkeit der ArbG im ersten Rechtszug ist, wie auch die funktionelle Zuständigkeit der LAG im zweiten Rechtszug – wie auch im ersten Rechtszug in den Verfahren nach §§ 97 und 98 – und die funktionelle Zuständigkeit des BAG im dritten Rechtszug, **zwingend**. Die Prozessparteien können keine abweichende Vereinbarung treffen. Eine beim LAG eingereichte Klage ist daher unzulässig; eine Verweisung an das örtlich und sachlich zuständige ArbG kommt nicht in Betracht.

beck-shop.de
III. Zweite Instanz
DIE FACHBUCHHANDLUNG

In der zweiten Instanz entscheiden – von den Ausnahmefällen der §§ 97 und 98 einmal abgesehen – die LAG über die **Berufungen** (§§ 64 ff.) gegen Urteile der ArbG (Abs. 2) und über **Beschwerden** (§§ 87 ff.) gegen die das Verfahren beendenden Beschlüsse der ArbG im Beschlussverfahren (Abs. 4). Die LAG sind weiter funktionell zuständig für **sofortige Beschwerden** gem. §§ 64 Abs. 1, 78 Abs. 1, zB gegen ein Zwischenurteil über die Berechtigung der Aussageverweigerung eines Zeugen (§ 387 Abs. 3 ZPO), sowie für sofortige Beschwerden gegen einen Beschluss des ArbG über den Rechtsweg (§ 17a Abs. 4 GVG). Das LAG ist auch zuständig für Rechtsbeschwerden nach (§§ 78 Abs. 1 S. 1 iVm 567 ff. ZPO.

IV. Dritte Instanz

In der dritten Instanz entscheidet das BAG über **Revisionen** (§§ 72 ff.) gegen die Urteile der LAG, über **Sprungrevisionen** (§ 76) gegen Urteile der ArbG (Abs. 3) sowie über **Rechtsbeschwerden** (§ 92) gegen die das Verfahren beendenden Beschlüsse der LAG und über **Sprungrechtsbeschwerden** (§ 96a) gegen die das Verfahren beendenden Beschlüsse der ArbG im Beschlussverfahren (Abs. 5). Das BAG ist ferner funktionell zuständig zur Entscheidung über **Nichtzulassungsbeschwerden** im Urteils- (§§ 72a ff.) und Beschlussverfahren (§ 92a), über die **sofortige Beschwerde** (Revisionsbeschwerde) nach § 77 im Falle der Verwerfung der Berufung nach § 522 Abs. 1 ZPO durch Beschluss (→ § 77

Rn. 1 ff.) sowie in den Fällen einer Vorabentscheidung über den Rechtsweg nach § 17a Abs. 2 und 3 GVG.

§ 9 Allgemeine Verfahrensvorschriften und Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren

(1) Das Verfahren ist in allen Rechtszügen zu beschleunigen.

(2) ¹Die Vorschriften des Gerichtsverfassungsgesetzes über Zustellungs- und Vollstreckungsbeamte, über die Aufrechterhaltung der Ordnung in der Sitzung, über die Gerichtssprache, über die Wahrnehmung richterlicher Geschäfte durch Referendare und über Beratung und Abstimmung gelten in allen Rechtszügen entsprechend. ²Die Vorschriften des Siebzehnten Titels des Gerichtsverfassungsgesetzes sind mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass an die Stelle des Oberlandesgerichts das Landesarbeitsgericht, an die Stelle des Bundesgerichtshofs das Bundesarbeitsgericht und an die Stelle der Zivilprozessordnung das Arbeitsgerichtsgesetz tritt.

(3) ¹Die Vorschriften über die Wahrnehmung der Geschäfte bei den ordentlichen Gerichten durch Rechtspfleger gelten in allen Rechtszügen entsprechend. ²Als Rechtspfleger können nur Beamte bestellt werden, die die Rechtspflegerprüfung oder die Prüfung für den gehobenen Dienst bei der Arbeitsgerichtsbarkeit bestanden haben.

(4) Zeugen und Sachverständige erhalten eine Entschädigung oder Vergütung nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz.

(5) ¹Alle mit einem befristeten Rechtsmittel anfechtbaren Entscheidungen enthalten die Belehrung über das Rechtsmittel. ²Soweit ein Rechtsmittel nicht gegeben ist, ist eine entsprechende Belehrung zu erteilen. ³Die Frist für ein Rechtsmittel beginnt nur, wenn die Partei oder der Beteiligte über das Rechtsmittel und das Gericht, bei dem das Rechtsmittel einzulegen ist, die Anschrift des Gerichts und die einzuhaltende Frist und Form schriftlich belehrt worden ist. ⁴Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsmittels nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung der Entscheidung zulässig, außer wenn die Einlegung vor Ablauf der Jahresfrist infolge höherer Gewalt unmöglich war oder eine Belehrung dahin erfolgt ist, daß ein Rechtsmittel nicht gegeben sei; § 234 Abs. 1, 2 und § 236 Abs. 2 der Zivilprozessordnung gelten für den Fall höherer Gewalt entsprechend.

Übersicht

	Rn.
I. Allgemeines	1
II. Beschleunigungsgrundsatz	2
III. Begriff der angemessenen Zeit	5
IV. Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren	8
V. Entsprechende Anwendung von Vorschriften des GVG	10
VI. Rechtspfleger	12
VII. Entschädigung der Zeugen und Sachverständigen	14
VIII. Rechtsmittelbelehrung	15

I. Allgemeines

Die Vorschrift enthält unterschiedliche Regelungen für das arbeitsgerichtliche Verfahren in allen Instanzen, die untereinander nicht in Zusammenhang stehen. 1

II. Beschleunigungsgrundsatz

Nach Abs. 1 S. 1 ist das Verfahren in allen Instanzen zu beschleunigen. Im Hinblick auf seine soziale Bedeutung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (GMP/Prütting § 9 Rn. 4) ist der in Abs. 1 S. 1 ausgedrückte **Beschleunigungsgrundsatz** ein beherrschendes Kriterium des arbeitsgerichtlichen Verfahrens. Eine rasche Entscheidung des Rechtsstreits ist gerade im Arbeitsgerichtsverfahren zur Durchsetzung des Rechts von großer Bedeutung. Bei zu langer Dauer des Verfahrens kann sich ein Prozessgewinn letztlich als wertloser Erfolg herausstellen. Für einen wirksamen Rechtsschutz ist neben der **Entscheidung in angemessener Zeit** jedoch auch die **Richtigkeit bzw. Gerechtigkeit der Entscheidung** von hohem Rang. Auch Art. 6 EMRK enthält dementsprechend ein Verbot überlanger Verfahrensdauer (GMP/Prütting § 9 Rn. 4). In Verfahren über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses (Bestandsstreitigkeiten) hat der allgemeine Beschleunigungsgrundsatz in § 61a Abs. 1 eine besondere Ausprägung dadurch erhalten, dass solche Streitigkeiten vorrangig zu erledigen sind; das gilt nach § 64 Abs. 8 auch in der Berufungsinstanz. 2

Konkrete Auswirkungen für das arbeitsgerichtliche Verfahren erlangt der allgemeine Beschleunigungsgrundsatz jedoch erst durch seine **Ausgestaltung in Einzelbestimmungen** des ArbGG für konkrete Verfahrenssituationen (GMP/Prütting § 9 Rn. 5). Auf Abs. 1 S. 1 kann weder ein Rechtsmittel noch die Zurückweisung von verspätetem Vorbringen gestützt werden. Der allgemeine Beschleunigungsgrundsatz ist jedoch bei verfahrensleitenden Maßnahmen des Gerichts zu berücksichtigen, wie zB der Aussetzungsentscheidung nach §§ 148, 149 ZPO, der Entscheidung über eine Fristverlängerung oder dem Antrag auf eine Terminverlegung sowie bei der Entscheidung über die Sachdienlichkeit einer Klageänderung nach § 263 ZPO (Grunsky § 9 Rn. 3; GK-ArbGG/Bader § 9 Rn. 14; aA GMP/Prütting § 9 Rn. 7). Darüber hinaus ist aus dem allgemeinen Beschleunigungsgrundsatz des Abs. 1 S. 1 zu schließen, dass die Gerichtsorganisation und die Ausstattung der ArbG mit Personal- und Sachmitteln der zügigen Durchführung der Rechtsstreite dienen muss. 3

Der **Verfahrensbeschleunigung** dienen insbesondere folgende Regelungen 4 des arbeitsgerichtlichen Verfahrens (GMP/Prütting § 9 Rn. 6):

- Die **Abkürzung der Einlassungsfrist** gegenüber der ordentlichen Gerichtsbarkeit auf eine Woche nach §§ 47 Abs. 1, 80 Abs. 2, sowie die Regelung in § 47 Abs. 2, wonach eine Aufforderung an den Beklagten, sich zur Klage schriftlich zu äußern, nicht erfolgt;
- die **Zustellung der Urteile und Beschlüsse binnen drei Wochen** seit Übergabe an die Geschäftsstelle nach §§ 50 Abs. 1, 80 Abs. 2, ohne die in der ordentlichen Gerichtsbarkeit bestehende Möglichkeit des § 317 Abs. 1 S. 3 ZPO, die Urteilszustellung auf Antrag der Parteien hinauszuschieben;
- die **Vorbereitung der streitigen Verhandlung durch den Vorsitzenden** nach § 56, damit die Verhandlung möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann (§ 57 Abs. 1 S. 1);

- der **unmittelbare Anschluss der streitigen Verhandlung an die erfolglose Güteverhandlung** nach § 54 Abs. 4;
- die **Alleinentscheidungsbefugnisse des Vorsitzenden** nach § 55, ggf. ohne mündliche Verhandlung (§ 55 Abs. 2);
- die **Zurückweisung verspäteten Vorbringens** nach §§ 56 Abs. 2, 61a Abs. 4;
- die **vorrangige Erledigung von Kündigungsstreitigkeiten** nach §§ 61a, 64 Abs. 8;
- die **Abkürzung der Einspruchsfrist gegen Versäumnisurteile** auf eine Woche nach § 59 S. 1;
- die **Zurückweisung eines Prozessbevollmächtigten** nach § 51 Abs. 2, wenn die vertretene Partei trotz Anordnung des persönlichen Erscheinens unbegründet ausbleibt und damit der Zweck der Anordnung vereitelt wird;
- § 60 Abs. 1, wonach **nur ausnahmsweise ein besonderer Termin zur Verkündung des Urteils** bestimmt werden soll;
- die **nur einmalige Verlängerung der Berufungsbegründungs- und Beantwortungsfrist** nach § 66 Abs. 1 S. 4 (BAG 4.2.1994, AP ArbGG 1979 § 66 Nr. 5) **und der Revisionsbegründungsfrist**, bei der die Verlängerungsmöglichkeit zudem zeitlich auf einen Monat begrenzt ist;
- die **beschränkte Zulassung neuer Tatsachen und Beweismittel in der Berufungsinstanz** nach § 67;
- der **Ausschluss der Zurückverweisung vom Berufungsgericht an die erste Instanz** nach §§ 68, 91;
- die **Unanfechtbarkeit von Zwischenurteilen** nach § 61 Abs. 3 **und der Beschlüsse über die Ablehnung von Gerichtspersonen** nach § 49 Abs. 3;
- **Unanfechtbarkeit des Beschlusses über die Ablehnung von Richtern** (§ 49 Abs. 3).

III. Begriff der angemessenen Zeit

- 5 Was unter dem Begriff der angemessenen Zeit zu verstehen ist, innerhalb derer ein Rechtsstreit in der jeweiligen Instanz abgeschlossen sein soll, diese Frage lässt sich nicht generell beantworten. Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem **Rechtsstaatsprinzip** (Art. 20 Abs. 3 GG) gewährleistet wirkungsvollen Rechtsschutz im materiellen Sinn für bürgerlich-rechtliche Streitigkeiten (BVerfGE 82, S. 93, 99; fernerhin BVerfG 3.9.2015, NZA 2015, 1403). Daraus folgt die Verpflichtung der Fachgerichte, Gerichtsverfahren in angemessener Zeit zum Abschluss zu bringen. Was mit diesem Begriff zu verstehen ist, richtet sich stets nach den **besonderen Umständen des einzelnen Falles**. Es gibt nach der Rechtsprechung des BVerfG keine allgemeingültigen Zeitvorgaben; solche können auch der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte nicht entnommen werden (BVerfG 6.6.1997, 1 BvR 711/96; NJW 1997, 2811; EGMR 11.1.2007, Nr. 20027/02).
- 6 In der Ausgestaltung des gerichtlichen Verfahrens müssen jedoch die grundrechtlich geschützten Interessen der Beteiligten Beachtung finden. Dem Grundgesetz lassen sich keine allgemein gültigen Zeitvorgaben dafür entnehmen, wann von einer unangemessenen Verfahrensdauer auszugehen ist. Vielmehr ist die Angemessenheit der Dauer eines Verfahrens nach den besonderen Umständen des einzelnen Falles zu bestimmen; dazu gehören etwa die Schwierigkeit einer zu entscheidenden Materie, die Notwendigkeit von Ermittlungen, die Bedeutung des