



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Rechtspleging in arbeidszaken

Erkens, M.Y.H.G.

Citation

Erkens, M. Y. H. G. (2013, April 24). *Rechtspleging in arbeidszaken*. Kluwer, Deventer.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/20845>

Version: Corrected Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/20845>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/20845> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Erkens, M.Y.H.G. (Yvonne)

Title: Rechtspleging in arbeidszaken

Issue Date: 2013-04-25

ZUSAMMENFASSUNG

Gerichtsbarkeit in arbeitssachen

In den Niederlanden gibt es keine Arbeitsgerichte. In Arbeitssachen ist der Kantonrichter¹ zuständig. Dessen Zuständigkeit umfasst jedoch nicht nur Arbeitssachen. Kantonrichter sind ferner zuständig für folgende Angelegenheiten: zivilen Forderungen bis EUR 25.000, Kreditgeschäfte im Sinne des niederländischen Verbraucherkredits, Agentur-, Miet-, Mietkauf- oder Verbraucherkaufverträge (ungeachtet des Verlaufs oder dem Wert der Forderung), allgemeine und besondere Vormundschaftsangelegenheiten, sogenannte Muldersachen (das sind Bußgelder in Verkehrsangelegenheiten) und Strafsachen (Ordnungswidrigkeiten).

Eineinhalb Jahrhunderte konnte das Kantongericht selbstständig und verhältnismäßig ruhig arbeiten. Seit Januar 2002 ist jedoch das Kantongericht beim Gericht untergebracht, um innerhalb dieser Organisation als Abteilung Kanton weiter zu arbeiten. Der Kantonrichter besteht noch, wird aber nach Unterbringung des Kantongerichts beim Gericht nicht mehr als solcher bezeichnet. Der Kantonrichter ist seither ein ziviler Richter, der als Kantonrichter angewiesen wird wenn dieser in Sachen rechtsprechen muss, die auf Grund von Artikel 93 Zivilprozessordnung (*Rechtsvordering*, Rv) zu seiner Zuständigkeit gehören.

Seit dem 1. Januar 2013 besteht das Abteilungsmodell als Verwaltungsmodell innerhalb der Gerichte nicht mehr. Damit gibt es auch die Abteilung Kanton nicht mehr. Obwohl in den Erläuterungen zu dem Entwurf des Gesetzes über die Organisation und Verwaltung festgelegt wurde, dass die Abteilung Kanton gesetzlich und *bleibend* in der Gerichtsorganisation verankert werden sollte, ist damit nach mehr als zehn Jahren ein Ende der Kantonrechtsprechung als selbstständiger Bestandteil in der Gerichtsverfassung zu verzeichnen. Nun stellt sich die Frage, was dieses, über einen längeren Zeitraum betrachtet, für den Kantonrichter und die Angelegenheiten die bislang zu seinem Zuständigkeitsbereich gehörten bedeutet.

In dieser Dissertation geht es nicht um *alle* dem Kantonrichter zugewiesenen Aufgaben, sondern sie konzentriert sich auf die Rechtsprechung in Arbeitssachen. Bisher konnte Arbeitsrechtsprechung in den Niederlanden nur auf wenig Interesse stoßen. Diese Dissertation versucht daran etwas zu ändern.

1 Der Kantonrichter ist vergleichbar mit dem Amtsrichter.

Kriterien

Unter Berücksichtigung der genannten einschneidende Veränderungen in der Organisation der Gerichte und angesichts der Häufigkeit und die Bedeutung der Probleme mit denen das Arbeitsrecht sich auseinandersetzt, befasst diese Dissertation sich mit der Frage wie Arbeitsrechtsprechung in den Niederlanden gestaltet werden sollte. Dazu wurden anhand der Eigenschaften und Funktionen des Arbeitsrechts und die besonderen Merkmale die Arbeitskonflikte mit sich bringen, fünf Kriterien festgelegt.

Die wichtigsten Funktionen des Arbeitsrechts sind der Schutz der Arbeitnehmer und die Kompensation des bestehenden Ungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So schützt die umfassende Gesetzgebung auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit den Arbeitnehmer noch immer vor Gefahren. Die individuelle Vertragsfreiheit der Parteien wird eingeschränkt durch zwingendes Recht ("zwingendes Recht"), Recht von dem nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung abgewichen werden darf ("semi-zwingendes Recht"), und tarifdispositives Recht ("drei Viertel zwingendes Recht") in Titel 10 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches und trägt damit dazu bei, dass das Ungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, kompensiert wird. Charakteristisch für das Arbeitsrecht sind der Einfluss des Arbeitsumfelds auf die Rechtsbeziehung, die Tatsache, dass Arbeitsbedingungen auf kollektiv vereinbart werden und individuell gelten und der Gebrauch offener Normen Standards, die eine sehr wichtige Rolle bei der Entwicklung des Arbeitsrechts spielen.

Arbeitsrechtliche Konflikte finden in der Regel zwischen ungleiche (Prozess) Parteien statt, sind persönlicher Natur, verlangen eine schnelle Lösung und tragen sich zu im besonderen arbeitsrechtlichen Umfeld.

Die folgenden Kriterien drücken die genannten Eigenschaften und Funktionen aus:

1. Der Richter muss mit dem Ungleichgewicht zwischen den Prozessparteien Rechnung tragen (Kompensation des bestehenden Ungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer).
2. Der Richter sollte einfühlsam und sachkundig mit (Arbeits)Verhältnisse umgehen können.
3. Der Prozess sollte so eingerichtet sein so dass dem Ungleichgewicht der Prozessparteien Rechnung getragen werden kann (unbürokratischer Prozess).
4. Ein zügiger Prozessvorgang ist wichtig, wobei die Sorgfältigkeit des Prozesses nicht gefährdet werden darf (Schnelligkeit).
5. Der Richter sollte bestimmte Prozessfertigkeiten besitzen. Dazu gehören Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit einer effizienten Prozessführung. Auch sollte der Richter eine aktive Haltung – unter anderem mit Hinblick auf das erste Kriterium – einnehmen. Die Prozessvorschriften sollten eine solche aktive Haltung auch zulassen (Prozessfähigkeit und Prozesshaltung).

Untersucht wird wie die genannten Kriterien als Maßstab beim Einrichten der Arbeitsrechtsprechung und dem arbeitsrechtlichen Verfahren dienen können. Sie dienen als Bezugspunkte bei der historischen Beschreibung, der internationalen

Vergleichung, der Beschreibung der Arbeitsrechtsprechung in den Niederlanden und beim Prozessrecht in Arbeitssachen.

Geschichte

Aufgrund der Geschichte der Kantonrechtsprechung in den Niederlanden, können sechs Phasen unterschieden werden.

In der *ersten Phase* (1838 bis 1909), hat sich der Kantonrichter vom Nachfolger des französischen *juge de paix* zu einem vollwertigen Mitglied der Judikative entwickelt. Bis 1877 war es so, dass der Kantonrichter kein Jurist sein musste. Diese Bedingung wurde erst in 1877 eingeführt. Seither konnte das Amt des Kantonrichters vollwertig genannt werden. Zudem wurden Kantonrichter seitdem auf Lebenszeit berufen.

Mit Inkrafttreten des Arbeitsvertragsgesetzes in 1909 (*Wet op de Arbeidsovereenkomst*) begann die *zweite Phase*. In dieser Phase wurde die Zuständigkeit des Kantonrichters erweitert. Der Kantonrichter war nunmehr allgemein zuständig um sich Angelegenheit in Bezug auf Arbeitsverträge, ungeachtet der Höhe der zugrundeliegenden Forderung.

Die *dritte Phase* betrifft die fünfziger Jahre des 20. Jahrhunderts und stellt in gewissem Sinne einen Niedergang dar. In dieser Zeit wurde massive Kritik auf das Funktionieren des Kantonrichters ausgeübt. Diese Kritik betraf zum einen die vermeintlichen fehlenden Sachkenntnisse des Kantonrichters, sowie die lange Dauer der arbeitsrechtlichen Verfahren. Die größte Kritik jedoch betraf die Tatsache, dass der Kantonrichter aufgrund der Distanz zum ‚Arbeiter‘ nicht wusste was sich auf dem Arbeitsplatz abspielte. Dieses hat dazu geführt, dass vorgeschlagen wurde Laienmitglieder in die Arbeitsrechtsprechung einzubinden. Richter und Beisitzer sollten gemeinsam die Arbeitskammern bilden. Diese Pläne haben übrigens nicht zu einer Gesetzesänderung geführt.

Mit Beginn der sechziger Jahre des 20. Jahrhunderts gab es einige gesellschaftliche Veränderungen, mit Auswirkungen auf die Einrichtung der Judikative (*vierte Phase*). Diskussionsgegenstand waren sowohl der Richter als Person als auch die Organisation der Rechtsprechung. Dieses hat dazu geführt, dass in 1976 der Staatsausschuss Reform der richterlichen Organisation (Staatsausschuss-Van Zeben) eingestellt wurde. Eines der Themen die der Staatsausschuss in seinem Zwischenbericht aus 1978 angesprochen hat, war die mögliche Zusammenlegung der Bezirksgerichte und Kantongerichte. In seinem Abschlussbericht aus 1984 kam der Staatsausschuss-Van Zeben zu der Schlussfolgerung, dass eine solche Zusammenlegung notwendig sei. Die Regierung hat diesen Gedanken in ihrem Gesetzentwurf 24 651 übernommen.²

2 Änderung des Gerichtsverfassungsgesetzes (*Wet op de rechterlijke organisatie*), der Zivilprozessordnung (*Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering*), der Strafprozessordnung (*Wetboek van Strafvordering*) und andere Gesetze bezüglich der Integration der Kantongerichte und Bezirksgerichte (Zweite Phase der Revision des Gerichtsverfassungsgesetzes).

Die vorgeschlagene Zusammenlegung wurde massiv von den Kantonrichtern kritisiert. Sie fürchteten, dass durch diese Zusammenlegung die guten Seiten der Kantonrechtsprechung verloren gehen würden. Es gab jedoch noch mehr Zweifel an dieser Zusammenlegung. Deshalb hat man den Beratungsausschuss Einrichtung und Organisation Richterschaft (Ausschuss-Leemhuis) eingestellt, dessen Aufgabe es war, über die Fortschritte des Modernisierungsprozesses der Richterschaft zu beraten.

In seinem Abschlussbericht aus 1998, *Moderne Rechtsprechung*, hat der Ausschuss vorgeschlagen den Schwerpunkt mehr auf die ‚Organisation‘, anstatt auf ‚gerichtlich‘, zu legen. Im Hinblick darauf hat der Ausschuss die Notwendigkeit eines stärkeren Managements und einer eindeutigen Verwaltung betont. Eine verwaltungstechnische Zusammenlegung der Kantongerichte und Gerichte erschien demnach sinnvoll. Die verwaltungstechnische *Zusammenlegung* ohne *Integration* des Kantongerichts in die Gerichte war ein Kompromiss, das auf Unterstützung der direkt beteiligten Personen (d.h. die Kantonrichter) zählen konnte.

Ausgehend vom Bericht vom Ausschuss-Leemhuis, wurde Ende 1998 das Grundsatzprogramm *Modernisierung Gerichtsverfassung* veröffentlicht. Aus diesem Bericht geht unter anderem hervor, dass die Kantonabteilungen in die Gerichte eingeführt werden sollen, damit sie zusammen mit den Bezirksgerichten eine Einheit bilden.

Dass dieses Abteilungsmodell tatsächlich eingeführt wurde, ist auf die Einführung eines integralen Managementsystems zurückzuführen. Ein solches Managementsystem erfordert eine bestimmte Größe, wofür die einzelnen Kantongerichte zu klein waren.

Phase fünf begann am 1. Januar 2002 mit der verwaltungstechnischen Zusammenlegung der Kantongerichte mit den Gerichten. Obwohl die selbstständigen Kantongerichte aufgelöst wurden, wurde in Artikel 47 Gerichtsverfassungsgesetz (*Wet RO*) garantiert, dass jedes Gericht eine Abteilung Kanton umfasst.

Für die Orte an denen Recht gesprochen wurde und die amtierenden Richter änderte sich nur wenig. Die Orte an denen die Kantongerichte niedergelassen sind blieben bestehen und wurden per Beschluss Zweigniederlassungen und Niederlassungen angewiesen als Zweigniederlassungen der Gerichte. Den amtierenden Richtern wurde in der Vereinbarung von Zeist garantiert, dass sie weiterhin ihre Aufgaben erfüllen konnten. Die amtierenden Richter behielten ihren Titel, gesetzlich festgelegt in Artikel 48 Absatz 1 Gerichtsverfassungsgesetz (*Wet RO*). Ihren Rang als Kantonrichter jedoch haben sie als Folge der verwaltungstechnischen Unterbringung verloren.

Nun stellt sich die Frage, ob die Lobby der amtierenden Kantonrichter den Ausschlag für den Erhalt der Position der Kantonrichter und Kantonrechtsprechung gegeben hat, oder ob der Gesetzgeber inhaltlich von der Bedeutung der Richter und Rechtsprechung überzeugt war. Mit einiger Vorsicht könnte man auch annehmen, dass der Gesetzgeber von Anfang an eine Übergangssituation einkalkuliert hat, um so die amtierenden Richter von den Änderungen zu überzeugen. Wenn man sich einmal an die Idee gewöhnt hat, dass es keine selbstständige Kantonrechtsprechung gibt, konnten größere und einschneidende Schritte eingeleitet werden.

Letztere haben sich in der *sechsten* und vorläufig letzten Phase vollzogen, die am 1. Januar 2013 mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Reform der gerichtlichen Karte angefangen hat. Dieses Gesetz hat das Abteilungsmodell und die Pflichteinstellung einer Abteilung Kanton abgeschafft.

Kantonrechtsprechung im 21. Jahrhundert und Modernisierung der Gerichtsverfassung
Es gab einiges, das an dieser sechsten Phase vorangegangen ist.

Im Gesetz wurde zunächst festgelegt, dass die Auswirkungen der verwaltungstechnischen Unterbringung nach fünf Jahren evaluiert werden sollte. Diese Evaluierung wurde durch den Ausschuss Evaluierung Modernisierung Gerichtsverfassung (Ausschuss-Deetman), durchgeführt. Am 11. Dezember 2006 wurde der Abschlussbericht vorgelegt. Die Schlussfolgerung lautete, dass die Rechtsprechung zum größten Teil wieder als modern beschrieben werden konnte. Auch nach der verwaltungstechnischen Zusammenlegung konnte die Kantonrechtsprechung ihre Vorteile weiter beibehalten. Der Ausschuss hat deshalb vorgeschlagen, die Zuständigkeit der Kantonrichter zu erweitern mit einem zusätzlichen Sachgebiet und die Zuständigkeitsgrenze auf EUR 25.000 zu erhöhen. Nach dieser Erweiterung könnte die gesetzliche Pflicht, dass jedes Gericht eine Abteilung Kanton verfügen soll, nach drei Jahren wegfallen. Über das Prozessrecht müsste dann versichert werden, dass jedes Gericht über Kantonrechtsprechung verfügt.

Da es keine genaue Vorstellung davon gab wie die Erweiterung der Zuständigkeitsgrenze stattfinden sollte, wurde ein weiterer Ausschuss eingerichtet. Am 16. Mai 2007 wurde der Beratungsausschuss Kantonrechtsprechung und Differenzierung Arbeitsabläufe, nach ihrem Vorsitzenden Ausschuss Hofhuis benannt. Dem Ausschuss zufolge, sollte vorzugsweise die Zuständigkeitsgrenze auf EUR 25.000 erhöht werden zusammen mit der Abschaffung der Pflicht eine Abteilung Kanton einzustellen.

Unabhängig von dieser gesetzlichen Evaluierung – vereint im LOK, die Landesweite Beratung Kantonabteilungen – haben die Kantonrichter auch selbständig untersucht wie der Übergang vom selbständigen Kantongericht zu einer Abteilung der Gerichte von den Mitarbeitern, Partnern und professionellen Kunden der Kantonabteilungen erfahren wurde.

Die Arbeitsgruppe BOK (Arbeitsgruppe Verwaltungstechnische Zusammenlegung Kanton, eingerichtet durch das LOK) veröffentlichte am 1. März 2006 ihren Abschlussbericht. Ziel der Untersuchung der Arbeitsgruppe BOK war es, innerhalb und außerhalb der Abteilungen Kanton einen Gedankenaustausch zur Zukunft der Abteilungen Kanton anzuregen. Zusätzlich wurden in diesem Bericht verschiedene Aspekte der Kantonrechtsprechung näher beschrieben.

Laut Arbeitsgruppe gab es einige kulturelle Unterschiede zwischen den Gerichten (ab dem 1. Januar 2002 Abteilung Zivil) und der Abteilung Kanton, ehemals Kantongericht. Einige Eigenschaften der Abteilung Kanton waren für diese Unterschiede ausschlaggebend. Als Beispiel dafür wurde genannt, dass die Kantonrichter den Zustrom der Rechtssachen gleichmäßig untereinander aufteilten, unter dem Gesichtspunkt, dass jeder Kantonrichter dazu imstande ist, alle Rechtssachen zu verhandeln. Auch die Tatsache, dass hohe soziale Anforderungen an Kantonrichter gestellt wurden, aufgrund der Vielfalt an Sachen die sie verhandeln, die Verschie-

denheit der prozessführenden Parteien und dass der Kantonrichter als alleinsitzender Richter Recht spricht, spielten eine große Rolle. Einen Vorteil der Kantonrechtsprechung war nach Meinung der Arbeitsgruppe BOK die Tatsache, dass Kantonrichter Richter mit Erfahrung sind, die die Fähigkeit besitzen direkt mit den prozessführenden Parteien zu kommunizieren. Damit war die Daseinsberechtigung der Kantonrechtsprechung bewiesen. Die Arbeitsgruppe empfahl demzufolge unter anderem, dass die Zuständigkeit der Kantonrichter erweitert werden sollte.

Im Sommer 2009 erschien der Gesetzentwurf zur Evaluation des Gesetzes über die Modernisierung der Gerichtsverfassung. In diesem Entwurf wurde die Zuständigkeitsgrenze auf EUR 25.000 erhöht. Zusätzlich wurden die Kategorien Konsumentenkreditsachen und Konsumentenkauf zur Kompetenz der Kantonrichter hinzugefügt. Auch wurde in Artikel 47 Absatz 1 Gerichtsverfassungsgesetz (*Wet RO*) bestimmt, dass die Verwaltung des Gerichts aufgeteilt werden sollte in eine Kammer bestehend aus Einzelrichter und in eine aus mehreren Richtern bestehende Kammer.

Während der Beratung zum Gesetzentwurf wurde von Seiten des Parlaments (*Eerste en Tweede Kamer*) hauptsächlich kritische Fragen gestellt und Anmerkungen gemacht zur Abschaffung der Pflichteinstellung einer Abteilung Kanton. Diese führt dazu, dass der oben genannte Gesetzentwurf angenommen wurde, mit Ausnahme der Abschaffung der Pflicht um bei jedem Gericht eine Abteilung Kanton zu haben. Wie schon erwähnt, ist diese Pflicht letztendlich mit Inkrafttreten des Gesetzes über die Revision der gerichtlichen Karte abgeschafft.

Eine Vorstellung über die Rechtsprechung

Zugleich mit Inkrafttreten des Gesetzes über die Organisation und Verwaltung der Gerichte (*Wet OBG*), welches die selbstständigen Kantongerichte verwaltungstechnisch bei den Gerichten untergebracht hat, ist auch das Gesetz über den Rat für die Rechtsprechung in Kraft getreten. Durch die Einführung eines integralen Managements, bedurfte einer landesweiten Abstimmung und Koordination. In Anbetracht der Unabhängigkeit der Judikative war es unangebracht, dass diese Abstimmung und Koordination durch das Justizministerium vollzogen werden sollte. Deshalb wurde diese Aufgabe an den Rat für die Rechtsprechung übertragen. Der Rat für die Rechtsprechung und das Ministerium für Justiz und Sicherheit bestimmen nun gemeinsam die Zukunft der (Kanton)Rechtsprechung.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, veröffentlicht der Rat für die Rechtsprechung gemeinsam mit den Gerichtsverwaltungen eine vierjährige Agenda für die Rechtsprechung. Diese Agenda dient als Grundlage für Jahresplanungen und als Grundsatzerklärung bezeichnet werden kann. Vorher definierte Ziele dienen dazu, große Linien festzustellen. In den Jahresplanungen werden die in der Agenda aufgenommenen Ziele ausgearbeitet. Die Jahresplanungen bestimmen welche Punkte der Agenda in einem Jahr als Schwerpunkte innerhalb der Rechtsprechung gelten. Weder in den Agenden, noch in den Jahresplanungen wird der Arbeitsrechtsprechung wenig Aufmerksamkeit geschenkt. In den Agenden und den Jahresplanungen wird der Arbeitsrechtsprechung nur wenig Aufmerksamkeit zugewandt.

Rechtsvergleichung

In dem rechtsvergleichenden Teil der Dissertation wurde untersucht, welche Institutionen sich in den verschiedenen Ländern der Europäischen Union (EU) mit der juristischen Auseinandersetzung arbeitsrechtlicher Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern befassen.

Obwohl es einige Differenzen gibt, kann man doch bestimmte Grundzüge unterscheiden. Nur in vier Ländern kennt man eine gesonderte Kammer für Arbeitssachen innerhalb der normalen Gerichte. Die Hälfte der Länder kennen gesonderte Arbeitsgerichte. Die meisten der spezialisierten Gerichte sind kompetent um Kenntnis zu nehmen von individuellen und kollektiven Arbeitskonflikten.

In einigen wenigen Ländern kann in manchen Situationen neben dem Arbeitsgericht auch das normale Gericht zuständig sein. In Skandinavien ist es so, dass das Arbeitsgericht sich den kollektiven Konflikten annimmt und müssen individuelle Konflikte dem zivilen Richter vorgelegt werden. Da es in Portugal und der Slowakei aus logistischen Gründen keine Arbeitskammer gibt, sind die normalen Gerichte zuständig.

In zehn Ländern, worunter die Niederlande, ist der zivile Richter auch Arbeitsrichter. Von diesen zehn Ländern haben fünf Länder eine außergerichtliche Einrichtung die dem Gang zum Richter vorangeht. So kennt die Niederlande eine präventive Prüfung der Kündigung bei der niederländischen Arbeitsagentur und Sozialversicherungsanstalt für Arbeitnehmer (UWV). Obwohl in Griechenland und Italien der zivile Richter über Arbeitssachen urteilt, so schenken diese beiden Länder dem arbeitsrechtlichen Verfahren eine besondere Aufmerksamkeit. So kennt Griechenland ein arbeitsrechtliches Konfliktverfahren und in Italien werden Arbeitssachen und Sachen auf dem Gebiet des Sozialrechts von einem im Arbeitsrecht spezialisierten Richter behandelt.

Das bedeutet demnach, dass nur in Bulgarien, Rumänien und Tschechien Arbeitskonflikte auf (allgemeine) gerichtliche oder außergerichtliche Art und Weise gelöst werden.

Manchmal sind es praktische Gründe die ausschlaggebend sind für eine bestimmte Richtung. In einigen Ländern gibt es bei den größeren Gerichten eine Arbeitskammer, die es hingegen bei kleineren Gerichten nicht gibt. Auch ein Zivilrichter kann ein Arbeitsrichter ‚in disguise‘ sein. In Italien scheint es, dass Richter faktisch als Arbeitsrichter fungieren, diese jedoch nicht so genannt werden dürfen aufgrund der in der Vergangenheit stattgefundenen Ereignisse.

Wenn es Vorverfahren gibt, so sind diese oft zwingend bzw. es besteht die Regel, dass Parteien (außer in Ausnahmen) außergerichtlich nach einer Lösung suchen müssen. Arbeitgeber(-) und Arbeitnehmerorganisationen haben meistens einen Sitz in einem Vermittlungsausschuss. Anscheinend besteht die Erwartung, dass die Einbindung der Sozialpartner der Lösung des Arbeitskonfliktes näher kommt. Als Grund dafür wird genannt, dass davon eine ausgeglichene Wirkung ausgeht, da die Sache sowohl aus Arbeitgeber- als aus Arbeitnehmersicht betrachtet wird.

Nun stellt sich die Frage wie die gefundene Information, dass ein Land sich für oder gegen ein spezialisiertes Arbeitsgericht entschieden hat, beurteilt werden muss oder welche Bedeutung ihr beigemessen werden soll.

In vielen Ländern schenkt man dem Ausgleich dem bestehenden Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beachtung. Das kommt unter anderem zum Ausdruck in der Rolle den Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen aber auch in der Abwesenheit der Pflicht der Richter sich passiv zu geben. Es gibt auch besondere Arten um das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszugleichen. Ein Arbeitnehmer in Litauen z.B. kann nicht entgegen seinen Willen gezwungen werden vor Gericht zu treten. In Österreich können arbeitsrechtliche Probleme auch anonym dem Richter vorgelegt werden.

In dem der Richter die Sozialpartner beim Schlichten von Arbeitsstreitigkeiten herbeizieht, kann er Einsicht und Fachkenntnisse über (Arbeits)Verhältnisse erhalten. In mehr als die Hälfte der EU-Staaten haben Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter einen Sitz in Institutionen die sich mit der Konfliktlösung auf arbeitsrechtlichem Gebiet auseinandersetzen.

Die Abwesenheit zwingender Prozessvertreter minimalisieren Gerichtskosten, sowie Kanzleigebühren, die Abwesenheit des Risikos dazu verurteilt zu werden, die Prozesskosten der gegnerischen Partei zahlen zu müssen und das Fehlen von überflüssigen Formalitäten führt dazu, dass der Prozess unbürokratisch verläuft. In sechzehn EU-Ländern besteht ein unbürokratischer Prozess.

Schnelligkeit hängt unter anderem damit zusammen, dass Parteien und Richter sich an bestimmte Fristen halten müssen. Es gibt einige Länder, in denen dem Fortschritt in Arbeitssachen explizit Beachtung geschenkt wird. Dazu wurden kurze Fristen für das Einreichen der Akten und für das Formulieren der endgültigen Entscheidung eingeführt.

Die wichtigste Schlussfolgerung ist, dass sich in fast allen Ländern der Europäischen Union die Arbeitsrechtsprechung einen eigenen Platz innerhalb der Rechtsprechung erworben hat. Die Niederlande sind das einzige West-Europäische Land in denen Arbeitskonflikte durch Zivilrichter geschlichtet werden. Schaut man sich die Einhaltung der Kriterien für Arbeitsrechtsprechung an, so kann man – mit allen möglichen Vorbehalten – feststellen, dass Arbeitsrechtsprechung in vielen Ländern ein ordentliches Niveau besitzt.

Weiterhin fällt auf, dass das Bestehen einzelner Arbeitsgerichte oder Arbeitskammern nicht automatisch bedeutet, dass die Kriterien die für die Rechtsprechung formuliert wurden, erfüllt werden. Anders gesagt: gute Arbeitsrechtsprechung kann man auf verschiedene Art und Weise erreichen. Eine besondere Einrichtung ist nur eine davon, aber nicht die einzige. Wichtiger als ihre Gestaltung ist die zielgerichtete Beachtung besonderer Merkmale von Arbeitskonflikten und die damit zusammenhängende Art der Abwicklung.

Arbeitsrechtsprechung in den Niederlanden

In den Niederlanden fungiert der Kantonrichter als Arbeitsrichter.

Bis zum 1. Januar 2002 war er Teil des Kantongerichts, in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis zum 1. Januar 2013 waren die Abteilungen Kanton Teil der Gerichte. Nach geltender Auffassung und herrschender Praxis sind Richter in den Niederlanden immer Generalisten gewesen, die mindestens in zwei (verschiedenen) Abteilungen eingesetzt werden konnten. Bis zum 1. Januar 2002 galt dieses nicht für den Kantonrichter. Auch nach der verwaltungstechnischen Zusammenlegung blieb die Situation der amtierenden Richter weitestgehend unverändert. Kantonrichter die nach dem 1. Januar 2002 berufen worden sind, sind als Zivilrichter berufen worden und werden als Kantonrichter angewiesen.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform der gerichtlichen Karte (*Wet herziening gerechtelijke kaart*) ist ab dem 1. Januar 2013 die zwingende Einrichtung einer Abteilung Kanton entfallen. Kantonsachen – Sachen die aufgrund von Artikel 93 Zivilprozessordnung (*Rechtsvordering*, Rv) zur Zuständigkeit des Kantonrichters gehören – bestehen noch immer, ebenso wie der Kantonrichter. Den Gerichtsverwaltungen wurde es überlassen, wie sie die Rechtsprechung in Kantonsachen ab dem 1. Januar 2013 organisieren.

Vor Einführung des Gesetzes zur Reform der gerichtlichen Karte (*Wet herziening gerechtelijke kaart*) haben die Gerichte nach Möglichkeiten gesucht wie Zivil- und Kantonsachen über die Richter verteilt werden können. Die meisten Gerichte umfassen einen Bereich Zivilrecht und einen Bereich öffentliches Recht, wiederum unterteilt nach Rechtsgebiet oder Fachinhalt. Eine Wahl für Arbeitssachen als selbstständige Kategorie habe ich nicht entdeckt.

Da es an einer Infrastruktur fehlt die vom Gesetzgeber oder vom Rat für die Rechtsprechung eingeführt worden ist, kommt es bei der Unterbringung von Arbeitssachen bei einem bestimmten Team oder bei bestimmten Richtern auf die auf lokaler Ebene getroffene Wahl an. Wie diese Wahlen getroffen werden und ob prinzipielle Überlegungen oder praktische Gründe dieser Wahlen zugrunde liegen, ist nicht öffentlich. Deshalb kann dafür plädiert werden, dass Arbeitsrechtsprechung als Spezialisierung gesehen werden muss und als solches behandelt werden muss.

In den Niederlanden gibt es zwei spezialisierte Einrichtungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts: das niederländische Arbeitsagentur und Sozialversicherungsanstalt für Arbeitnehmer (UWV) und der Verwaltungsgerichtshof (CRvB). Erstere ist die Einrichtung an die sich Arbeitgeber wenden müssen um eine Genehmigung erteilt zu bekommen um Arbeitsverträge zu kündigen. Der CRvB urteilt als oberstes Gericht in dem Arbeitsrecht verwandte Gebiete, so wie das Sozialrecht und das Beamtenrecht.

Dem rechtsvergleichenden Teil zufolge, bedeutet ein gesondertes Arbeitsgericht nicht automatisch, dass die Kriterien für Arbeitsrechtsprechung erfüllt werden. Zu dieser Schlussfolgerung kommt man ebenfalls, wenn die niederländische Arbeitsagentur und Sozialversicherungsanstalt für Arbeitnehmer (UWV) und der Verwaltungsgerichtshof (CRvB) an diesen Kriterien gemessen werden. Während der Verwaltungsgerichtshof (CRvB) weitestgehend alle Kriterien erfüllt, erfüllt das UWV nur zwei der fünf Kriterien.

Dieses ist darauf zurückzuführen, dass die Kriterien Kompensation des bestehenden Ungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Einfühlsamkeit und Sachkunde um mit (Arbeits)Verhältnissen umzugehen und Prozessfähigkeit voll zur Geltung kommen bei Richtern die im Arbeitsrecht spezialisiert sind. Schnelligkeit, leichter Zugang und eine aktive Prozesshaltung sind dahingegen auch ohne Spezialisierung möglich. Zum Teil befürworten die in der Arbeitsrechtsprechung entwickelten Kriterien für eine Einführung spezialisierter Arbeitsrichter.

Die Frage die sich nun stellt ist, ob die Einrichtung spezialisierter Arbeitsrechtsprechung den Gerichtsverwaltungen überlassen werden kann.

In seiner neuen Fassung bestimmt Artikel 47 Gerichtsverfassungsgesetz (*Wet RO*), dass die Verwaltung für das Beurteilen und Entscheiden von Kantonsachen Einzelrichter bestimmt. Sollten genügend Arbeitssachen bei dem betreffenden Gericht eingehen, dann besteht die Möglichkeit, eine Kammer für Arbeitssachen einzurichten, die als kleinere (möglicherweise selbstständige) Einheit fungieren kann. Innerhalb dieser Einheit könnte der Arbeitsrechtsprechung volle Beachtung geschenkt werden, unter Berücksichtigung der Kriterien für die Arbeitsrechtsprechung.

Interessant wäre es nun zu wissen, ob das Bestehen dieser Möglichkeit schon dazu führt, dass Arbeitsrechtsprechung – wie auch immer – in die neue Organisation der Gerichtsbarkeit eingeführt wird. Unklar ist noch welche Rolle die Gerichtsverwaltungen dabei spielen können und wollen und in wieweit die Richter als Sachkundige Einfluss darauf ausüben können. Durch die Auflösung des Abteilungsmodells gibt es keine Abteilungsvorsitzende mehr die Mitglieder der Gerichtsverwaltung sind. Eine wichtige Möglichkeit um seitens der Abteilungen Einfluss auszuüben ist dabei verloren gegangen. Auch hat die Rechtsprechung keine Möglichkeit Einfluss auf die Zusammensetzung des Rats auszuüben: die Mitglieder des Rates werden nicht gewählt, sondern auf Vorschlag des Ministerium für Innere Sicherheit und Justiz durch königlichen Beschluss berufen.

Prozessrecht in Arbeitssachen

Verfahrensregeln die abgestimmt sind auf die besonderen Merkmale von Arbeitssachen, fördern die Einführung der Kriterien der Rechtsprechung. Für jedes Kriterium ist untersucht worden, ob und in wieweit innerhalb dieser Regeln Möglichkeiten bestehen, die Kriterien einzuführen.

Die Kompensation des bestehenden Ungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer spielt auch ohne ausdrückliche Aufnahme in das Prozessrecht eine Rolle in arbeitsrechtlichen Verfahren. Einerseits liegt das daran, dass die arbeitsrechtlichen Regelungen Nuancierungen der allgemeinen Regeln im Beweisrecht sind. Andererseits liegt das am Auftreten und Urteilen der Richter. Die Richter in Arbeitssachen können durch ihre Haltung in dem Verfahren das prozessuale Ungleichgewicht der Parteien einigermaßen kompensieren und hat (hauptsächlich bei Konflikte über das Ende eines Arbeitsverhältnisses) ergänzende Regeln entwickelt, die dem Arbeitnehmer zusätzlichen Schutz bieten. In wieweit die Kompensation des bestehenden Ungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tatsächlich einen wesentlichen Teil des Arbeitsprozesses ist, ist davon abhängig, ob und wie der Richter

in Arbeitssachen von den vorliegenden prozessrechtlichen Möglichkeiten Gebrauch macht. Ein Richter der im Arbeitsrecht spezialisiert ist, kennt die Möglichkeiten am besten und wird diese auch am besten einsetzen. Damit ist das Plädoyer für die Kompensation des bestehenden Ungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des Arbeitsprozesses auch ein Plädoyer für spezialisierte Arbeitsrichter.

Insbesondere wenn es Urteile aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes (*Wet op de ondernemingsraden*) und Forderungen bezüglich eines Streiks und Zulassung zu Tarifvertragsverhandlungen betrifft, ist *Einsicht* in die vorliegenden (*Arbeits*)*Verhältnisse* ein essentieller Bestandteil der richterlichen Instrumente.

Diese Kenntnisse sollte der Richter besitzen, da aufgrund früherer Erfahrungen nicht nachgewiesen werden kann, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter dazu in der Lage sind wesentlich bessere Entscheidungen treffen zu können. Auch das weist auf eine spezialisierte Rechtsprechung hin, in der spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten aufgebaut und erhalten werden können. Weniger wichtig ist der Einsatz von Laien zur Abwicklung von Konflikten auf dem Gebiet des Mitbestimmungsrechts. Dieses ist auf die Überlegung zurückzuführen, dass der zwingende Weg zum öffentlich-rechtlichen Beratungsorgan eines Wirtschaftszweiges (*bedrijfscommissie*) abgeschafft werden soll.

Betrachtet man die Bedingung, dass der Zugang zum Gericht einfach sein soll, so ist die Abschaffung einer gesetzlich verpflichteten Prozessvertretung eine begründete Entscheidung. Die Umgestaltung die dem neuen Zivilprozessrecht zugrunde lag, bietet jedem rechtsuchenden, sicher auch dem der in Person einen Prozess führt, genügend Schutz gegen Formfehler. Dieses ist im Hinblick auf die Kriterien für die Rechtsprechung als positiv zu betrachten.

Nicht zwingende Vorverfahren können den einfachen Zugang erleichtern, falls der rechtsuchende durch ein solches Vorverfahren ohne allzu viele Pflichten ein adäquates Urteil erhalten kann. Zwingende Vorverfahren können den Prozess verlangsamen und erschweren damit den Zugang zum Richter. Medizinische Vorverfahren können nicht ausgelassen werden, aber das Verfahren bei der niederländischen Arbeitsagentur und Sozialversicherungsanstalt für Arbeitnehmer (UWV) bedarf der Verbesserung.

Konflikte während eines Arbeitsverhältnisses sollten schnell gelöst werden, um so das Verhältnis zwischen den Parteien nicht unnötig zu verschlechtern. Schnelligkeit ist auch wichtig wenn es um das Beenden des Arbeitsverhältnisses geht. Allgemein kann festgestellt werden, dass die gesetzlichen Verfahrensregeln und deren Ausarbeitung bieten dem Kantonrichter genügend Spielraum um die Sache schnell erledigen zu können.

Bei der Feststellung der Tatsachen in einem Verfahren in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird kann eine Spannung zwischen der Schnelligkeit und Sorgfältigkeit des Prozesses entstehen. Deshalb müssen die Möglichkeiten zur Beweislieferung vorab an den Prozess erweitert werden. Weiterhin sollten im Arbeitsrecht die einleitende Prozessakte uniformiert werden, damit in dem gleichen Verfahren alle

zwischen den Parteien bestehende arbeitsrechtliche Konflikte eingebracht werden können. Das ist noch nicht immer möglich, da in bestimmten Sachen der Prozess mit einer Vorladung oder durch das Einreichen eines Gesuchs eingeleitet werden muss.

Ein rechtsuchender kann entscheiden, ob er sich in dringenden Arbeitssachen an den Kantonrichter wendet oder an den Richter im Eilverfahren. Für die Handhabung dieser Auswahlmöglichkeit, sehe ich keinen Grund: gerade in einem Eilverfahren muss der Richter schnell zu einem gut fundierten, sei es vorläufigen, Urteil kommen. Es ist demnach logisch, den Richter der auch nicht in Eilverfahren zuständig ist, dafür zuständig zu machen.

Schlussfolgerung

Wenn Arbeitsrechtsprechung als Spezialisierung erkannt und als solches innerhalb der Organisation so gesehen wird, können die Kriterien Kompensation des bestehenden Ungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Einfühlsamkeit und Sachkunde um mit (Arbeits)Verhältnissen umzugehen und Prozessfähigkeit besser erfüllt werden, als ohne. Schnelligkeit, leichter Zugang und eine aktive Prozesshaltung verlangen prozessrechtliche Regeln die dem aktiven Richter genug Freiraum bieten.

Das Gesetz über die Reform der gerichtlichen Karte (*Wet herziening gerechtelijke kaart*) sieht eine Evaluierung nach fünf Jahren vor. Dabei ist es wichtig, dass bei dieser Evaluierung nicht nur die Frage nach der Effizienz der Veränderungen gestellt wird, sondern dass auch den Folgen der Veränderungen was den Inhalt der richterlichen Arbeit angeht explizit Bedeutung zukommt. Für Rechtsprechung in Arbeitssachen ist es wichtig, dass mit der Abschaffung des Abteilungsmodells die Abteilung Kanton verschwunden ist. Demnach muss nachgegangen werden wo in der Organisation und durch wen ab dem 1. Januar 2013 Kantonsachen behandelt werden und in wieweit dabei zwischen den verschiedenen Kantonsachen differenziert wird. Sollte es so sein, dass Arbeitsrechtsprechung mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform der gerichtlichen Karte (*Wet herziening gerechtelijke kaart*) im großen Ganzen aufgegangen ist, so ist das ein Grund für den Gesetzgeber zu handeln. Ohne spezialisierte Rechtsprechung fehlt der Rechtsprechung eine wichtige Eigenschaft.