

In der überwiegenden Zahl arbeitsrechtlicher (Examens-)klausuren handelt es sich um Feststellungs- oder Leistungsanträge des Arbeitnehmers (AN) gegen den Arbeitgeber (AG).

Für alle arbeitsrechtlichen Klagen sind gemäß § 2 ArbGG die Gerichte für Arbeitssachen zuständig.

§ 46 II S. 1 ArbGG verweist dabei auf die einschlägigen ZPO-Vorschriften, soweit das ArbGG selbst nichts anderes bestimmt.

Eine AN, die als Bürokauffrau in der Buchhaltung des Betriebes von AG (wohnhaft in Würzburg) in Würzburg tätig ist, möchte noch ausstehenden Lohn des Vormonats in Höhe von 1.600 € vom AG einklagen.

Welche Klageart wäre in diesem Fall einschlägig und was sind ihre Zulässigkeitsvoraussetzungen?

Juristisches Repetitorium
examenstypisch • anspruchsvoll • umfassend **hemmer**

1. Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen, § 2, 48 ArbGG

Gemäß § 2 ArbGG muss an dem Rechtsstreit ein Arbeitnehmer i.S.v. § 5 ArbGG beteiligt sein, damit der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet ist. AN in diesem Sinne ist, wer seine Dienstleistung in eine von Dritten bestimmte Arbeitsorganisation einbringt und aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages in persönlicher Abhängigkeit tätig wird. Beides ist bei AN unproblematisch der Fall.

2. Weiterhin ist zu klären, welcher Antrag nach § 2 ArbGG einschlägig ist. Im Wesentlichen werden Sie in der Klausur nur mit Feststellungs- und Leistungsanträgen i.S.v. § 2 I Nr. 3a ArbGG bzw. § 2 I Nr. 3b ArbGG konfrontiert. So auch im vorliegenden Fall: AN begehrt den Arbeitslohn des Vormonats. Es handelt sich also um einen **Leistungsantrag nach § 2 I Nr. 3a ArbGG**. Der Antrag ist auch bestimmt genug, da AN 1.600 € verlangt.

3. Die **örtliche Zuständigkeit** des Arbeitsgerichts bestimmt sich zum einen nach dem **allgemeinen Gerichtsstand des Beklagten i.S.v. § 12,13,17 ZPO i.V.m. § 46 II S. 1 ArbGG**. Als besonderer Gerichtsstand ist § 48 la ArbGG zu beachten, der dazu führt, dass auf den **besonderen Gerichtsstand des Erfüllungsortes** (= der Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird, also i.d.R. der Betriebsstandort, **§ 46 II S. 1 ArbGG i.V.m. § 29 ZPO**), überwiegend nicht mehr zurückgegriffen werden muss. Im vorliegenden Fall ist jedenfalls das Arbeitsgericht Würzburg örtlich zuständig, da zum einen der Beklagte AG dort seinen Wohnsitz hat und sich zum anderen der Arbeitsplatz in Würzburg befindet.

4. Es müsste eine **ordnungsgemäße Klageerhebung i.S.v. § 46 II i.V.m. §§ 495, 253** erfolgt sein.

Grundsätzlich besteht vor den Arbeitsgerichten (also in erster Instanz, § 8 I ArbGG) kein Anwaltszwang, vgl. § 11 I ArbGG. (vgl. aber § 11 II ArbGG). Der AN kann also entweder selbst Klage erheben oder sich durch ein Mitglied der Gewerkschaft vertreten lassen, vgl. § 11 II S. 2, Nr. 4 ArbGG; auch für AG besteht die Möglichkeit einer Vertretung durch einen Arbeitgeberverband, dem er angehört.

Beachten Sie: § 46 II S. 1 ArbGG verweist auf das Verfahren vor den Amtsgerichten. Da die §§ 253 ff. ZPO unmittelbar nur das Verfahren vor den Landgerichten regeln, müssen Sie § 495 ZPO immer mitzitierten, wenn Sie auf eine der Vorschriften der §§ 253 ff. ZPO zurückgreifen wollen.

5. Im Übrigen müssen auch die **Zulässigkeitsvoraussetzungen** vorliegen, die bei einer zivilrechtlichen Streitigkeit gefordert sind (z.B. Partei- und Prozessfähigkeit etc.). § 46 II S. 1 ArbGG verweist auch insoweit auf die jeweils einschlägigen ZPO-Vorschriften.

hemmer-Methode: Lernen Sie fächerübergreifend und sparen Sie sich so Zeit! Die Zulässigkeit arbeitsrechtlicher Klagen unterscheidet sich von der Zulässigkeit anderer zivilrechtlicher Klagen nur in einigen wenigen Punkten. Nutzen Sie daher die Gelegenheit, Ihre ZPO-Kenntnisse aufzufrischen und wiederholen Sie HfW, ZPO I, Rn. 137 ff.

Seit 1991 ist in § 2 ArbGG nicht mehr von „sachlicher“ Zuständigkeit die Rede. Es ist daher ganz herrschende Meinung, dass es sich bei der Frage nach der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen um eine Rechtswegzuständigkeit handelt, mit der Folge, dass das Arbeitsgericht die Klage bei Fehlen der Voraussetzungen des § 2 ArbGG nicht wegen Unzulässigkeit abweist, sondern die Sache nach §§ 17a II-IV GVG bindend an das tatsächlich zuständige Gericht verweist.

Seit dem 16.08.2014 (Tarifautonomiestärkungsgesetz) gibt es aber die Zuständigkeit des Landesarbeitsgerichts für die Überprüfung der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages, §§ 2a I Nr. 5, 98 II ArbGG. Daher ist der Begriff der sachlichen Zuständigkeit inzwischen vertretbar.

Fall wie auf KK 1. Bei dem Betrieb des AG handelt es sich jedoch um eine private Rundfunkanstalt, bei der die AN als freie Mitarbeiterin tätig ist.

Zulässigkeit der Klage der AN vor dem Arbeitsgericht?

Juristisches Repetitorium
hemmer

examenstypisch • anspruchsvoll • umfassend

Problematisch ist hier einzig die **Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen**. Gemäß § 2 I ArbGG müsste ein **Arbeitnehmer i.S.v. § 5 ArbGG** am Rechtsstreit beteiligt sein.

Nach h.M. ist AN, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste des Arbeitgebers zur Leistung fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Insbesondere das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit scheint bei AN aber fraglich, da sie als freie Mitarbeiterin tätig ist.

Zur oft schwierigen **Abgrenzung zwischen AN-Tätigkeit und selbständiger Tätigkeit** zieht die Rspr. insbesondere die **Merkmale des § 84 I S.2 HGB** heran. Im Einzelfall können auch folgende Kriterien hilfreich sein:

- (Räumliche) Eingebundenheit des Beschäftigten in die betriebliche Organisation?
- Wird der Beschäftigte in seiner Zeit verplant oder kann er sich selbst verplanen?
- Umfang der Weisungsgebundenheit?
- Zulässigkeit von Nebentätigkeiten oder Pflicht, die gesamte Arbeitskraft dem Geschäftsherrn zur Verfügung zu stellen?

Trotz dieser Kriterien bleibt die Unterscheidung schwierig. Gerade bei freier Mitarbeit handelt es sich um einen Grenzfall; jedoch soll nach der Rspr. jedenfalls dann keine Arbeitnehmerschaft vorliegen, wenn es sich um einen programmgestaltenden Mitarbeiter bei Medien handelt. (BAG NZA 1995, 21). Insoweit enthält der vorliegende Sachverhalt aber keine hinreichenden Angaben über die Tätigkeit der AN, die Frage kann also hier nicht abschließend geklärt werden.

hemmer-Methode: Die Frage nach der AN-Eigenschaft einer Person ist in der Klausur nur selten problematisch. Ist sie doch einmal ein Schwerpunkt der Klausur, finden Sie in der Regel im Sachverhalt eine genaue Umschreibung der Tätigkeit des fraglichen Mitarbeiters. Die oben genannten Abgrenzungskriterien helfen Ihnen dann, zu einem vertretbaren Ergebnis zu kommen. Beachten Sie weiterhin, dass das Arbeitsgericht auch in unproblematischen Fällen gemäß § 17a III S. 1 GVG vorab kurz seine Zuständigkeit aussprechen kann bzw. seine Zuständigkeit nach § 17a III S.2 GVG auf eine Rüge hin erklären muss! Diese Erklärung ist gemäß § 17a I GVG bindend. Ausführlich zum Prüfungsort der Rechtswegzuständigkeit in der Klausur vgl. hemmer/wüst, Skript Arbeitsrecht, Rn. 17 ff.

Bei der Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeits­sachen nach § 2 ArbGG kann die Frage nach der sog. Scheinselbständigkeit eine Rolle spielen. Allerdings ist die Regelung in § 7 IV SGB IV im Arbeitsrecht nur bedingt aussagekräftig. Im Arbeitsrecht kommt es auf die „Arbeitnehmerähnlichkeit“ an.

Der AN war als „Eismann“ für die Firma T, ein Tiefkühlkostunternehmen, aufgrund eines Franchisevertrages tätig. Der Vertrag wies dem AN ein räumlich abgegrenztes Verkaufsgebiet, in welchem er mit einem von T gemieteten Verkaufsfahrzeug Tiefkühlprodukte vertrieb sowie das Recht zu, eigenes Personal für seinen Vertriebsraum einzustellen. Er bezog außer dieser Tätigkeit keine weiteren Einkünfte. Seine Arbeitszeit betrug ca. 40 Stunden pro Woche. Nachdem der AN und T den Vertrag einvernehmlich wieder aufgehoben hatten, erhob der AN Klage vor dem Arbeitsgericht auf Zahlung noch ausstehender Geldforderungen gegen T.

Ist das Arbeitsgericht überhaupt zuständig?

Juristisches Repetitorium
hemmer

examenstypisch • anspruchsvoll • umfassend

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeits­sachen wäre eröffnet, wenn es sich bei AN um einen **Arbeitnehmer i.S.v. § 5 I ArbGG** handeln würde. Dies erscheint hier jedoch fraglich, weil AN seinen Vertriebsraum eigenständig betreut. Außerdem kann er laut Vertrag eigenes Personal einstellen, was ganz untypisch für einen Arbeitnehmer ist.

2. Fraglich ist, ob der **Arbeitnehmerbegriff** des neuen **§ 7 Abs. 4 SGB IV** herangezogen werden kann. **Die sozialversicherungsrechtliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs ist jedoch nicht ins Arbeitsrecht zu übernehmen.** Dies kann im Einzelfall sogar dazu führen, dass sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung und arbeitsrechtliche Arbeitnehmerschaft auseinanderfallen.

3. AN ist aber arbeitnehmerähnliche Person i.S.d. § 5 I S.2, 2.Alt. ArbGG (vgl. auch § 12a TVG).

- Die **wirtschaftlichen Verhältnisse** des AN sprechen gegen eine Selbständigkeit. AN bezog keine anderen Einkünfte als die von T und war damit wirtschaftlich von T abhängig.
- Auch die **gesamte Stellung** des AN war einem Arbeitnehmer vergleichbar. AN musste die im Einzelnen vorgeschriebene Verkaufstätigkeit letztlich persönlich erbringen; er verfügte dabei über keine eigene betriebliche Organisation, mit Ausnahme des Fahrzeugs, und selbst dieses musste er von der T mieten.
- Zwar gab der zwischen AN und T vereinbarte Vertrag dem AN das Recht, eigene Arbeitnehmer zu beschäftigen. Praktisch war dies indes ausgeschlossen. Denn der Vertrag war nach seiner tatsächlichen Handhabung darauf ausgerichtet, die Arbeitszeit des AN vollständig in Anspruch zu nehmen.
- Durch die **volle Inanspruchnahme der Arbeitskraft** des AN war es diesem nicht möglich, eine weitere Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Er trug das volle wirtschaftliche Risiko seiner Tätigkeit und hatte damit keine unternehmerische Erwerbschance, die ihn von einem Arbeitnehmer unterscheiden konnte.

Nach alledem war AN in seiner ganzen Stellung sozial schutzbedürftig und daher jedenfalls eine arbeitnehmerähnliche Person i.S.d. § 5 I S.2, 2.Alt. ArbGG. Das Arbeitsgericht war somit nach § 2 I Nr. 3a ArbGG zuständig.

hemmer-Methode: In fast keinem anderen Rechtsgebiet ist schon im Ersten Staatsexamen die aktuelle Rechtsprechung so relevant wie im Arbeitsrecht. Zwar müssen Sie die Entscheidungen nicht im Detail kennen, die grundsätzliche Stellungnahme der Rspr. zu bestimmten Fragen kann ihnen jedoch im "Ernstfall" den richtigen Einstieg in die Klausur und damit wichtige Punkte sichern! In unserer Zeitschrift Life&Law werden Ihnen examensrelevante Entscheidungen fallorientiert aufbereitet und Sie behalten den Überblick über die neueste Rechtsprechung!

Bei der Leistungsklage nach § 2 I Nr. 3a ArbGG muss gemäß § 46 II S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 253 II Nr. 2 ZPO auf die hinreichende Bestimmtheit des Antrags geachtet werden. Insbesondere, wenn der AN im Rahmen einer Klage auf Lohnfortzahlung den Bruttolohn geltend macht, stellt sich folgendes Problem: Ausgeschüttet wird nur der Nettobetrag. Die Anteile an den Sozialversicherungen sowie die Lohnsteuer werden unmittelbar durch den AG abgeführt.

Überlegen Sie sich, aus welchem Grund die Bruttolohnklage des AN zulässig sein könnte!

Nennen Sie eine Ausnahme vom Bestimmtheitsgebot bei Leistungsanträgen im Arbeitsrecht!

Juristisches Repetitorium
examenstypisch • anspruchsvoll • umfassend
hemmer

1. Die **Rspr.** lässt **Bruttolohnklagen** zu. Der AG kann also zur Zahlung des vollen Betrags verurteilt werden. Der Umstand, dass nur der Nettolohn an AN ausgeschüttet wird, ändert nichts daran, dass AG den Bruttolohn schuldet. Die Abkürzung des Zahlungsweges bzgl. Steuern und Abgaben ändert nichts daran, dass der AN diese Beträge schuldet! Also muss er diese Beträge auch geltend machen können. Sollte der AG die Abgaben und Steuern schon für den AN entrichtet haben, kann er dies im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens gem. § 767 ZPO geltend machen (i.V.m. §§ 774, 775 ZPO).
2. Eine echte **Ausnahme vom Bestimmtheitsgebot** wird bei der **Klage des AN auf Abfindung** nach **§§ 9, 10 KSchG** gemacht. In diesem Fall wird nämlich der Betrag, der dem AN zusteht, erst vom Gericht rechts-gestaltend bestimmt. Der klagende AN muss allerdings dem Gericht durch Darlegung des anspruchsbegründenden Sachverhalts die geeigneten Unterlagen für die Berechnung liefern. Außerdem muss er den geltend gemachten Anspruch zumindest ungefähr der Höhe nach beziffern und eventuell auch einen Mindestbetrag nennen. Der Ermessensspielraum des Gerichts beträgt dann ca. 20% nach oben oder unten.

hemmer-Methode: In der Klausur werden von Ihnen keine Detailkenntnisse erwartet. Sie sollten jedoch schon einmal vom Bestimmtheitserfordernis bei arbeitsrechtlichen Leistungsanträgen gehört haben, damit Sie mit leichter Hand über diese Fälle hinwegschreiben können. Es genügt nämlich in aller Regel der Hinweis, dass in den genannten beiden Fällen kein Verstoß gegen das Bestimmtheitsgebot vorliegt, die Klage mithin zulässig ist. Mit diesen kurzen Ausführungen zeigen Sie dem Korrektor, dass Ihnen die Problematik geläufig ist und heben sich positiv von der Masse ab. So können Sie punkten!

Beachten Sie im Zusammenhang mit der Bruttolohnklage auch, dass zwischen den einzelnen Senaten des BAG lange Zeit streitig war, ob die gesetzlichen Verzugszinsen aus dem zuerkannten Bruttobetrag zu berechnen sind. Mittlerweile hat der Große Senat des BAG entschieden, dass sich die Berechnung nach dem Bruttolohn richtet, BAG NZA 2001, 1195, vgl. auch Life&Law 2001, 253. Begründet wird dies zum einen mit dem Wortlaut des § 288 I 1 BGB, der die Zinspflicht allein vom Vorliegen einer Geldschuld und vom Verzug des Schuldners abhängig macht. Die Geldschuld des Arbeitgebers umfasst aber bei Vereinbarung einer Bruttovergütung auch die an das Finanzamt bzw. die Einzugsstelle abzuführenden Lohnbestandteile. Ob dem AN im konkreten Fall tatsächlich ein Schaden entstanden ist, ist unerheblich, da § 288 BGB einen pauschalierten Schadensersatz vorsieht. Hinter dieser Regelung steht die Wertung, dass der Schuldner durch die Vorenthaltung keinen Zinsvorteil erhalten soll. Die besonderen steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Sanktionen bei verspäteter Abführung der Abzugsbeträge sind nicht als Sondervorschriften gegenüber der schuldrechtlichen Verzinsung zu verstehen. Sie betreffen ausschließlich das Verhältnis des Arbeitgebers zum Finanzamt und zum Träger der Sozialversicherung.

Neben der Leistungsklage i.S.v. § 2 I Nr. 3a ArbGG ist die Feststellungsklage nach § 2 I Nr. 3b ArbGG die häufigste Klausurvariante. Mit dieser Klageart kann der AN beispielsweise die Feststellung der Wirksamkeit eines geschlossenen Arbeitsvertrages oder des Bestehens von Urlaubsansprüchen erreichen. Begehrt ein AN die Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem AG durch eine Kündigung nicht aufgelöst wurde, gibt es speziell im Arbeitsrecht die Besonderheit, dass zwei verschiedene Formen von Feststellungsanträgen möglich sind: zum einen die allgemeine Feststellungsklage, zum anderen die punktuelle Kündigungsschutzklage nach § 4 S. 1 KSchG.

Erläutern Sie den Unterschied zwischen punktueller und allgemeiner Feststellungsklage!

Gehen Sie dabei insbesondere auf das Verhältnis der beiden Anträge zueinander ein und erklären Sie, warum es einer punktuellen Kündigungsschutzklage überhaupt bedarf!

Juristisches Repetitorium

examenstypisch • anspruchsvoll • umfassend **hemmer**

1. Der Antrag bei der **punktuellen (sog. "echten") Kündigungsschutzklage** unterscheidet sich vom Antrag bei der **allgemeinen Feststellungsklage** in einigen wichtigen Punkten:

- Die allgemeine Feststellungsklage ist stets zulässig, wenn ein rechtliches Interesse des AN an der Feststellung eines Rechtsverhältnisses besteht, vgl. § 46 II S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 256 ZPO. Bei der allgemeinen Feststellungsklage macht der AN **generell das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zur mündlichen Verhandlung** geltend ("Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wurde").
- Dagegen bezieht sich die punktuelle Kündigungsschutzklage **nur** auf eine **ganz bestimmte Kündigung** und nicht auf den gesamten Zeitraum bis zur mündlichen Verhandlung ("Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom ... beendet wurde"). Dieser **punktuelle Streitgegenstandsbegriff** ergibt sich schon aus dem **Wortlaut des § 4 S.1 KSchG**.

2. Hierdurch stellt sich allerdings das Problem, dass zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung das **Arbeitsverhältnis** evtl. bereits **durch einen anderen Umstand** als die angegriffene Kündigung wirksam **beendet** wurde.

Es stellt sich also die Frage, warum man dann überhaupt die echte Kündigungsschutzklage anstatt eines allgemeinen Antrags erheben sollte, da die Wirkung der allgemeinen Feststellungsklage viel umfassender ist. Die Lösung ergibt sich aus §§ 4, 7 KSchG: Die **punktuelle Kündigungsschutzklage** ist die **einzigste Möglichkeit** für den AN, um zu **verhindern**, dass eine evtl. **unwirksame Kündigung** nach 3 Wochen **als wirksam** gilt und somit nicht mehr angreifbar ist. Es besteht somit ein Rangverhältnis zwischen den beiden Anträgen: wegen ihrer fristwahren Funktion ist die punktuelle Kündigungsschutzklage gegenüber der allgemeinen Feststellungsklage als vorrangig anzusehen.

Die punktuelle Kündigungsschutzklage ist eine besondere Feststellungsklage. Die Besonderheit besteht darin, dass die Kündigung grds. kein feststellbares Rechtsverhältnis darstellt.

hemmer-Methode: Beachten Sie, dass das Erfordernis, eine punktuelle Kündigungsschutzklage zu erheben, nicht nur für eine ordentliche Kündigung des AN gilt! § 13 I S.2 KSchG verweist auch für die außerordentliche Kündigung auf § 4 S. 1 KSchG, weshalb auch hier die Präklusion nach § 7 KSchG droht! Näher zu den Präklusionsregeln KK 26.

Um die Präklusionswirkung der §§ 4, 7 KSchG zu verhindern, muss ein AN, der sich gegen eine Kündigung wehren will, punktuelle Kündigungsschutzklage erheben. Da mit diesem Antrag jedoch nur eine ganz bestimmte Kündigung angegriffen werden kann, besteht die Gefahr, dass das Arbeitsverhältnis bis zur mündlichen Verhandlung bereits durch eine andere Kündigung wirksam beendet wurde, wenn diese vom AN nicht ebenfalls mit einem echten Kündigungsschutzantrag angegriffen wurde.

Der AG kündigt dem AN, der seit 4 Jahren in dem 30 Mitarbeiter zählenden Betrieb arbeitet, am 15.11. in offensichtlich sozialwidriger Weise. Der AN erhebt daraufhin sofort Kündigungsschutzklage nach § 4 S. 1 KSchG. Von nun an erhält der AN jeden zweiten Tag eine Kündigung vom AG. Der AN ist verwirrt und fragt Sie als Anwalt, ob er jede dieser Kündigungen gesondert angreifen muss.

Mit welcher/welchen Klage(n) kann der AN sich am effektivsten wehren?

Was sind ihre speziellen Zulässigkeitsvoraussetzungen?

Juristisches Repetitorium
hemmer

examenstypisch • anspruchsvoll • umfassend

1. Da nach Zugang der Kündigung vom 15.11. die **Präklusion nach §§ 4, 7 KSchG droht**, muss AN punktuelle **Kündigungsschutzklage nach § 4 S. 1 KSchG erheben**. Eine solche erfasst allerdings nicht die folgenden Kündigungen, weshalb diese trotz offensichtlicher Sozialwidrigkeit nach 3 Wochen ab Zugang als von Anfang an rechtswirksam gelten. Um dies zu verhindern, kann AN einen **sog. kombinierten Kündigungsschutzantrag** stellen. D.h., AN muss punktuelle Klage nach § 4 S. 1 KSchG gegen die erste Kündigung erheben, um die Präklusion zu verhindern. Er kann diesen Antrag jedoch **mit einem allgemeinen Feststellungsantrag nach § 46 II S. 1 ArbGG, §§ 495, 256 ZPO verbinden**.

2. Ein solcher kombinierter Antrag ist jedoch **nicht unbedenklich**: Zum einen ist er nach dem **Wortlaut des § 4 S. 1 KSchG nicht vorgesehen**. Zum anderen überschneiden sich bei der Kombination der beiden Feststellungsanträge die Streitgegenstände zumindest teilweise, weshalb einem allgemeinen Feststellungsantrag die bereits durch den punktuellen Antrag eingetretene **Rechtshängigkeit nach § 261 ZPO entgegenstehen** könnte. Die neuere Rspr. lässt kombinierte Anträge daher nur noch mit folgenden Einschränkungen zu:

- Eine **Auslegung des Klageantrags** muss ergeben, dass der AN tatsächlich beide Anträge miteinander kombinieren wollte. Der bloße Wortlaut des Antrags kann nicht maßgeblich sein. Es kommt also darauf an, ob der zweite Teil des Feststellungsantrags ("...sondern darüber hinaus fortbesteht") nur ein überflüssiges Anhängsel des echten Kündigungsschutzantrags ist oder diesem Satz eigenständige Bedeutung zukommen soll.
- Weiterhin muss für die einzelnen Feststellungsanträge **jeweils ein eigenständiges Feststellungsinteresse** i.S.v. § 256 I ZPO (i.V.m. § 46 II S. 1 ArbGG, § 495 ZPO) vorliegen, welches der AN dem Gericht dartun muss (siehe dazu KK 7!).

3. Da die **allgemeine Feststellungsklage nicht die Präklusion verhindert**, wird von der Rspr. gefordert, dass der AN seinen **Antrag um jede neue Kündigung**, die ihm zugegangen ist, **erweitert**, um dem Wortlaut des § 4 KSchG gerecht zu werden. Ein Konflikt mit § 261, III Nr. 1 ZPO besteht nicht, weil die „Erweiterung“ in der Form geschieht, dass der AN dann seinen vorsorglich erhobenen Feststellungsantrag gem. § 264 Nr. 2 ZPO insoweit ändert, als dieser den Zeitraum vor dem mit der nun speziell angegriffenen Kündigung vorgesehenen Auflösungszeitpunkt erfasst.

Die Bedeutung der vorsorglich eingelegten allgemeinen Feststellungsklage liegt nun darin, dass ihm eine verlängerte Anrufungsfrist entsprechend § 6 KSchG gewährt.

hemmer-Methode: Die Auslegung des Klageantrags übernimmt in der Praxis der Richter, vgl. § 139 ZPO. Meistens ist es nicht schwer, das wahre Klagebegehren des AN zu ermitteln: Liegen laut Sachverhalt mehrere Beendigungstatbestände vor, ist in der Regel davon auszugehen, dass der AN einen kombinierten Antrag stellen wollte.

Allen Feststellungsanträgen ist gemeinsam, dass für deren Zulässigkeit ein Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 I ZPO (i.V.m. § 46 II S. 1 ArbGG, § 495 ZPO) vorliegen muss. Je nach Art des vorliegenden Kündigungsschutzantrags ist ein solches rechtliches Interesse unterschiedlich zu begründen.

1. Kann der AN Kündigungsschutzklage erheben oder ist eine Leistungsklage auf Lohnfortzahlung gegenüber der Feststellungsklage generell vorrangig?
2. Wann liegt beim kombinierten Kündigungsschutzantrag ein ausreichendes Feststellungsinteresse vor?

Juristisches Repetitorium
hemmer

examenstypisch • anspruchsvoll • umfassend

1. Der AN kann Kündigungsschutzklage erheben, wenn er ein rechtliches Interesse i.S.v. § 256 I ZPO vorweisen kann. Ein solches könnte beim allgemeinen Feststellungsantrag jedoch fraglich sein, weil der AN genauso gut einfach auf Lohnfortzahlung klagen könnte. Das Gericht müsste das Bestehen des Arbeitsverhältnisses dann inzident feststellen. Eine Feststellungsklage wäre dann zur Leistungsklage subsidiär.

Die Leistungsklage auf Lohnfortzahlung kann aber **immer nur bereits vergangene Zeiträume** erfassen, also solche, die bis zur letzten mündlichen Verhandlung bereits abgelaufen waren. Für zukünftige Zahlungen müsste der AN somit jeden Monat erneut Leistungsklage auf Lohnzahlung erheben. Demgegenüber kann mit der (zumindest allgemeinen) Feststellungsklage das Bestehen des Arbeitsverhältnisses auch mit Wirkung für die Zukunft geklärt werden. Will der AN gleichzeitig seinen Lohn einklagen, kann er mit dem Feststellungsantrag eine Leistungsklage auf Lohnfortzahlung im Wege einer Klagenhäufung verbinden. Im Ergebnis ist also ein rechtliches Interesse des AN beim allgemeinen Kündigungsschutzantrag stets zu bejahen.

Maßgeblich ist bei der **Kündigungsschutzklage** nach dem KSchG aber folgendes: Der AN **muss** eine Feststellungsklage erheben, da ansonsten die **Präklusionswirkung der §§ 4, 7 KSchG** eintritt und die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht mehr geltend gemacht werden kann. Allein dieser Umstand rechtfertigt das Feststellungsinteresse.

2. Beim **kombinierten Antrag** fordert das BAG in seiner neueren Rspr., dass für beide Teile ein gesondertes Feststellungsinteresse gegeben sein muss. Während für den punktuellen Antragsteil oben Gesagtes gilt, muss der AN zur Begründung eines **rechtlichen Interesses für den allgemeinen Feststellungsantrag** dem Gericht **glaubhaft machen, dass noch weitere Beendigungstatbestände vorliegen** oder zumindest möglich sind. Fehlt eine solche Glaubhaftmachung, ist dieser Teil des kombinierten Antrags als unzulässig abzuweisen und nur der punktuelle Antrag ist zulässig. In der Klausur dürfte dies eher selten sein, denn die Auslegung des Klageantrages wird nur dann in Richtung kombinierter Antrag möglich sein, wenn im Sachverhalt weitere Beendigungstatbestände geschildert werden. Ist dies nicht der Fall, wird man die Formulierung „*und darüber hinaus fortbesteht*“ als bloßes Anhängsel ohne eigenen Antragswert behandeln können, sodass gar kein kombinierter Antrag vorliegt.

hemmer-Methode: Beachten Sie beim allgemeinen Feststellungsantrag, dass das berechtigte Interesse des AN nicht schon deshalb entfällt, weil der AG die Kündigung im Prozess "zurücknimmt", da eine einseitige Rücknahme der Kündigung nach deren Zugang nicht möglich ist, vgl. § 130 I S. 2 BGB! Auch wenn der AN mittlerweile einen anderen Arbeitsplatz gefunden hat, besteht das Feststellungsinteresse fort, wie sich bereits aus §§ 615 BGB, 11 KSchG ergibt.

II. Verbindung mehrerer Klageanträge des AN

Kumulative und eventuelle Klagenhäufung



Sowohl in der Klausur als auch im wirklichen Leben verfolgt der AN zumeist mehrere Klagebegehren. In einem gesonderten Prüfungspunkt zwischen Zulässigkeit und Begründetheit muss dann kurz die Möglichkeit der Verbindung der einzelnen Klageanträge geprüft werden. Dabei gelten über §§ 46 II S. 1 ArbGG, 495 ZPO wiederum die allgemeinen ZPO-Regeln zur Klagenhäufung.

Beurteilen Sie die Möglichkeit der Verbindung folgender Klageanträge:

1. Der AN erhebt gleichzeitig Kündigungsschutzklage und Leistungsklage auf Lohnzahlung.
2. Der AN erhebt vorerst nur Kündigungsschutzklage. Während des Prozesses entschließt er sich, zusätzlich noch auf Lohnfortzahlung zu klagen.
3. Der AN möchte festgestellt wissen, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem AG durch eine bestimmte Kündigung nicht aufgelöst wurde. Falls er mit diesem Antrag obsiegt, möchte er selbst das Arbeitsverhältnis nach § 9 KSchG auflösen gegen Abfindung nach § 10 KSchG.

Juristisches Repetitorium
hemmer

examenstypisch • anspruchsvoll • umfassend

1. Es handelt sich hier um den einfachsten Fall der **objektiven kumulativen Klagenhäufung**, in dem der Kläger von Anfang an alle Ansprüche geltend macht. Eine solche Klagenhäufung ist gemäß (§§ 46 II S. 1 ArbGG, 495 ZPO i.V.m.) § 260 ZPO zulässig, wenn für beide Ansprüche dasselbe Prozessgericht zuständig und dieselbe Prozessart zulässig ist.

Achtung: Die Voraussetzungen des § 260 ZPO müssen Sie in einem gesonderten Punkt zwischen Zulässigkeit und Begründetheit der Klage prüfen. Grund dafür ist, dass bei Unzulässigkeit der Klagenhäufung die ursprüngliche Klage nicht unzulässig wird, sondern das Gericht die beiden Klagen nur nach § 145 I ZPO in getrennten Prozessen verhandelt.

2. Bei der hier vorliegenden **nachträglichen objektiven Klagenhäufung** müssen zum einen wie bei der anfänglichen Klagenhäufung die Voraussetzungen des § 260 ZPO vorliegen. (Zum Prüfungsort siehe Fall 1). Da aber gleichzeitig auch eine **Klageänderung in Form einer Klageerweiterung** vorliegt, muss zudem § 263 ZPO herangezogen werden, die Erweiterung also sachdienlich sein. Dies wird im Hinblick auf die Prozessökonomie regelmäßig der Fall sein.

Achtung: Die Voraussetzungen des § 263 ZPO sind schon in der Zulässigkeit der nachträglich erhobenen Klage zu behandeln!

3. Eine besondere Klausurvariante ist die **eventuelle Klagenhäufung**. Der Kläger möchte hier einen zweiten (Hilfs-)antrag nur für den Fall des Obsiegens (dann **unechter Hilfsantrag**) oder des Unterliegens (dann **echter Hilfsantrag**) des Hauptantrags stellen. Dabei handelt es sich um eine **zulässige innerprozessuale Verbindung** von Prozesshandlungen. Da nämlich die Entscheidung nur vom erkennenden Gericht abhängt, besteht keine Gefahr der Rechtsunsicherheit. Für den Fall, dass der Hilfsantrag zum Tragen kommt, sind wieder die Voraussetzungen der § 46 II S. 1 ArbGG, § 495 ZPO i.V.m. §§ 260, 263 ZPO zu prüfen. Zudem ist hier auf einen sauberen Klausuraufbau zu achten: Zwingend ist bei einer eventuellen Klagenhäufung erst die Zulässigkeit und Begründetheit des Hauptantrags zu prüfen. Ergibt sich hieraus, dass dem Eventualantrag eigenständige Bedeutung zukommen soll, ist nun dessen Zulässigkeit und Begründetheit zu prüfen.

hemmer-Methode: Natürlich kann es auch im Arbeitsrecht zu einer subjektiven Klagenhäufung (Streitgenossenschaft) kommen. Über §§ 46 II S. 1 ArbGG, 495 ZPO müssen dann die Voraussetzungen der §§ 260, 59, 60 ZPO vorliegen.