

# *Verhandlung vor dem Arbeitsgericht*

## *- Ein Rollenspiel -*

### **Inhaltsangabe:**

Fallbeschreibung

Vorlagen für die Arbeitsgruppen

- Richter
- Arbeitgebervertreter
- Arbeitnehmervertreter

Auszug aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

(Schilder für die jeweiligen Rollen)

## **Fallbeschreibung:**

Manfred Klein ist Buchdruckerlehrling im 2. Ausbildungsjahr in einer kleinen Druckerei mit etwa 20 Beschäftigten. Da gerade Urlaubszeit ist, muss Manfred noch andere Arbeiten verrichten, wie z.B. Mülltonnen leeren. Eines Tages weigert er sich, Bestellungen zur Mittagspause aufzunehmen, es kommt zum Streit. Der Meister setzt ihn unter Druck, doch Manfred weigert sich weiter. Der Firmenchef, Herr Groß, wird dazugeholt und stellt ihn jetzt vor die Entscheidung, entweder die Bestellungen zu besorgen oder seine Kündigung in Kauf zu nehmen. Manfred aber fühlt sich im Recht und weigert sich immer noch. Der Firmenchef, der Erkundigungen rechtlicher Art über sein Vorgehen bei seiner Rechtsanwältin einholt, ist nach einem Gespräch mit dem Meister, Herrn Aumüller, und der Betriebsrätin, Frau Bergmann, nun der Meinung, dass man den Vorfall nach einer Entschuldigung Manfreds vergessen soll. Als Manfred aber ins Büro des Chefs kommt, werden nur zwei Sätze gesprochen:

Manfred: "Ich sehe eigentlich nicht ein..."

Herr Groß: "Dann tut es mir leid."

## **Arbeitsgerichtsverhandlung:**

Der *Arbeitsgerichtsprozess* wird von einem Berufsrichter als Vorsitzenden geleitet, dem zwei ehrenamtliche Richter aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Seite stehen.

Für die *Prozessvertretung* gilt, dass die Parteien in der 1. Instanz - wie in diesem Fall - entweder selbst führen oder sich durch einen Bevollmächtigten (z.B. Gewerkschafts- oder Verbandsvertreter, Rechtsanwalt) vertreten lassen können.

- Manfred Klein und Frau Schulz, eine Vertreterin der Gewerkschaft ver.di, treten als klageführende Partei auf. Als Zeugen hat die Klägerseite die Betriebsrätin, Frau Bergmann, benannt.
- Herr Groß als Beklagter und seine Rechtsanwältin, Frau Meier, bilden die gegnerische Partei. Als Zeugen haben sie Manfreds Meister, Herrn Aumüller, benannt.

Die *Kosten* für die Prozessvertretung hat in der 1. Instanz jede Partei selbst zu tragen. Die Erstattung von Anwaltskosten und Zeitversäumnis (Verdienstausfall) durch die Gegenpartei ist gesetzlich ausgeschlossen.

## **Prozessablauf:**

- Eröffnung der Verhandlung durch den Vorsitzenden mit
  1. Vorstellen der Prozesssache und
  2. Feststellung der teilnehmenden Personen (s.o.)
- Verlesen der Klageschrift;
- Verhandlung der Streitsache mit Anhörung der Prozessparteien und ihrer Zeugen;
- Antrag der klageführenden Partei;
- Antrag der gegnerischen Partei;
- Urteilsberatung;
- Urteilsverkündung mit Verlesung der Urteilsbegründung.

## **Vorlage nur zur Verteilung für die Arbeitsgruppe der RICHTER**

Bitte klären Sie vorab, wer welche Aufgaben im Richterteam übernimmt:

- Vorsitzender Richter, der die Verhandlung leitet
- Von der Arbeitgeberseite benannter ehrenamtlicher Richter
- Von der Arbeitnehmerseite benannter ehrenamtlicher Richter

Auch die ehrenamtlichen Richter sind unabhängig und erhalten keinerlei Weisungen aus dem jeweiligen Lager! Bei der Urteilsfindung hat jeder Richter gleiches Stimmrecht.

### **Aufgabe:**

- 1. Lesen Sie sich die Gesetzestexte aufmerksam durch.**
- 2. Überlegen Sie sich einleitende Sätze bzw. Fragen für die einzelnen Phasen des Prozesses:**

a) Vorstellung der Verhandlungssache, der Prozessbeteiligten und Zeugenbelehrung

---

---

b) Verhandlung der Streitsache mit Anhörung der Zeugen

---

---

c) Antrag der klageführenden Partei

---

---

d) Antrag der gegnerischen Partei

---

---

e) Beratung

---

---

f) Urteilsverkündung

---

---

- 3. Bilden Sie sich Ihre Meinung und versuchen Sie eine faire Lösung des Falls bzw. ein gerechtes Urteil zu finden** (ziehen Sie bei der Urteilsverkündung die Gesetzestexte zu Rate).
- 4. Führen Sie nach diesem Plan die Gerichtsverhandlung.**

## **Vorlage nur zur Verteilung für die Arbeitsgruppe der ARBEITGEBERVERTRETER**

In einem Gespräch mit seiner Rechtsanwältin, Frau Meier, hatte der Firmenchef, Herr Groß, folgende Schilderung des Falls abgegeben:

Manfred sei nur in Ausnahmefällen zu einer Arbeit herangezogen worden, die nichts mit der Ausbildung zu tun hatte. Die Firma sei bekannt dafür, dass sie den Lehrlingen eine gute Ausbildung ermögliche. Er sei der Meinung, dass Sonderarbeiten im Rahmen der Ausbildung zumutbar seien. Manfred sollte auch diesmal nur ausnahmsweise den Einkaufsgang übernehmen, weil der Hilfsarbeiter im Urlaub war. Alle anderen Mitarbeiter seien mit dringenden Terminaufträgen beschäftigt gewesen. Manfred habe die Arbeit verweigert mit der Bemerkung, er habe das nicht nötig. Er und der Meister hätten Manfred mehrfach aufgefordert, einkaufen zu gehen. Außerdem könne er es nicht dulden, wenn ein Lehrling im Beisein von mehreren Beschäftigten die Arbeit verweigere, das verschlechtere die Arbeitsmoral. Vor allem lasse er sich nicht in Gegenwart eines Kunden von einem Lehrling anschreien; er fühle sich beleidigt. Herr Groß betonte, dass er viel Verständnis für die heutige Jugend habe, er habe sich immer viel Zeit für die Probleme seiner Lehrlinge genommen und alles getan, damit sie eine gute Ausbildung erhielten. Er müsse aber darauf bestehen, dass jeder seine Pflicht tue, dazu gehöre auch die Einsicht, im Notfall andere Arbeiten zu übernehmen. Bisher sei er mit Manfred sehr zufrieden gewesen und deshalb jetzt darüber betrübt, dass es soweit kommen musste. Im übrigen seien damals alle unter starkem Stress gestanden.

### **Aufgabe:**

- 1. Welches Ziel wollen Sie als beklagter Arbeitgeber bzw. als Rechtsanwältin verfolgen?**
- 2. Setzen Sie in Stichworten die Verteidigungsrede auf und benutzen Sie dazu die Auszüge aus den Gesetzestexten.**

---

---

---

- 3. Welchen Antrag wollen Sie vor Gericht stellen?**

---

---

## **Vorlage nur zur Verteilung für die Arbeitsgruppe der ARBEITNEHMERVERTRETER**

In einem Gespräch mit der Rechtsschutzsekretärin des DGB hatte Manfred folgende Schilderung des Falls abgegeben:

Er, Manfred, sei nicht nur in Ausnahmefällen zu berufsfremden Nebenarbeiten herangezogen worden, sondern habe ständig solche Arbeiten erledigen müssen. Er habe darüber auch schon eine Beschwerde beim Betriebsrat eingelegt. Der Meister habe ihm folgende Hilfsarbeiten angeschafft:

- \* als Maurerhandlanger beim Einbau eines Ventilators helfen,
- \* alle 14 Tage Putzlappen einsammeln und neue verteilen,
- \* Benzin- und Waschmittelkanister füllen,
- \* zweimal wöchentlich Mülleimer hinausstellen und hereinholen,
- \* regelmäßig die Papierabfallkisten entleeren,
- \* gelegentlich in der Setzerei beim Abziehen aushelfen,
- \* öfter Pakete zur Post fahren und die Post abholen,
- \* im Winter Schnee schippen,
- \* für die Belegschaft Getränke einkaufen.

Am Tage der fristlosen Kündigung sei er so viel hin und her gehetzt worden, dass es ihm gereicht habe. Er wisse aus der Berufsschule, dass er solche Arbeiten nicht zu machen brauche. Im übrigen habe es schon mal Schwierigkeiten mit anderen ehemaligen Lehrlingen gegeben, die durch die Prüfung gefallen seien. Er habe gehört, seine Firma sei als schlechter Ausbildungsbetrieb bei der Industrie- und Handelskammer bekannt.

Sonst sei der Firmenchef, Herr Groß, immer freundlich zu ihm gewesen; er, Manfred, habe auch immer guten Willen gezeigt und öfter freiwillig abends länger gearbeitet. Dass seine Kollegen ihn in letzter Zeit wegen seines Arbeitseifers gehänselt hätten, habe auch dazu beigetragen, einmal zu zeigen, dass er seinen eigenen Willen habe.

### **Aufgabe:**

- 1. Welches Ziel wollen Sie als Kläger bzw. als Vertreterin der Gewerkschaft verfolgen?**
- 2. Setzen Sie in Stichworten die Verteidigungsrede auf und benutzen Sie dazu die Auszüge aus den Gesetzestexten.**

---

---

---

- 3. Welchen Antrag wollen Sie vor Gericht stellen?**

---

---

---

## Auszug aus

# Berufsbildungsgesetz (BBiG) (Fundstelle: Bundesgesetzblatt (BGBl) I 2005, 931)

(...)

## Abschnitt 2 Berufsausbildungsverhältnis

(...)

### Unterabschnitt 2 Pflichten der Auszubildenden

#### BBiG 2005 § 13 Verhalten während der Berufsausbildung

Auszubildende haben sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Sie sind insbesondere verpflichtet,

1. die ihnen im Rahmen ihrer Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
2. an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die sie nach § 15 freigestellt werden,
3. den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
4. die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten,
5. Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,
6. über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.

### Unterabschnitt 3 Pflichten der Auszubildenden

#### BBiG 2005 § 14 Berufsausbildung

(1) Auszubildende haben

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
2. selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen,
3. Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind,
4. Auszubildende zum Besuch der Berufsschule sowie zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen anzuhalten, soweit solche im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden, und diese durchzusehen,
5. dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

(2) Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

#### BBiG 2005 § 15 Freistellung

Auszubildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.

(...)

## **Unterabschnitt 5 Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

### **BBiG 2005 § 20 Probezeit**

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

### **BBiG 2005 § 21 Beendigung**

(1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.

(2) Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

(3) Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

### **BBiG 2005 § 22 Kündigung**

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

### **BBiG 2005 § 23 Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung**

(1) Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so können Auszubildende oder Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht im Falle des § 22 Abs. 2 Nr. 2.

(2) Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

(...)

## **Auszug aus**

## **Arbeitsgerichtsgesetz**

(...)

### **§ 12, Kosten, Abs. 7, Halbsatz 1:**

Für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend;

(...)

**Vorsitzender Richter**

**Vorsitzende Richterin**

**Ehrenamtlicher Richter**

**Ehrenamtliche RichterIn**

**Herr Groß**

**Herr Klein**

**Frau Meier**  
**Rechtsanwältin**

**Frau Schulz**  
**Gewerkschaft ver.di**

**Frau Bergmann**  
**Betriebsrätin**

**Herr Aumüller**  
**Meister**