



DGB-Bundesvorstand

09.05.2023

Diskussionspapier „Sammelklagen im Arbeitsrecht“

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Überlegungen für spezifische Verfahrensregelungen zur Bewältigung von sog. „Masseverfahren“ in der Arbeitsgerichtsbarkeit. Der DGB hat bereits in seinem Vorschlag zur Schaffung einer Verbandsklage im Arbeitsrecht darauf hingewiesen, dass es einen Bedarf für spezifische Regelungen zur Bewältigung von „Masseverfahren“ gibt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in den Regelungen zur einfachen Streitgenossenschaft einen geeigneten Anknüpfungspunkt dafür, auch die Handhabung von Masseverfahren interessengerecht zu gestalten. Die subjektive Klagehäufung ermöglicht sowohl die individuellen Besonderheiten jedes einzelnen Prozessrechtsverhältnisses zu berücksichtigen als auch die Synergieeffekte nutzbar zu machen, die durch tatsächliche und/ oder rechtliche Gemeinsamkeiten erreichbar sind. Zugleich wird sichergestellt, dass jede*r Kläger*in schnellstmöglich eine Entscheidung zu seinem*ihrem individuellen Streit erhält.

Die Regelungen zur Streitgenossenschaft in der jetzigen Form eignen sich gleichwohl nicht zum Führen von solchen „Masseverfahren“. Um die Streitgenossenschaft als Instrument auch für eine große Zahl von Kläger*innen im Sinne einer Sammelklage praxistauglich zu machen, ist es daher nötig, dass sämtliche Kläger*innen der jeweiligen Sammelklage von demselben Prozessvertreter vertreten werden. Für eine solche Sammelklage sind schließlich spezifische Kostenregelungen angezeigt, die einen Anreiz zur Nutzung schaffen; mithin sind deutliche Kostenreduzierungen im Vergleich zur bestehenden Kostenlast zu regeln.

„Masseverfahren“ sind auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit keine Seltenheit. Stellt ein Arbeitgeber Sonderzahlungen wie das Weihnachtsgeld ein oder zahlt tariflich vorgesehene Zuschläge nicht, so betrifft dieser Sachverhalt in der Regel eine Vielzahl von Arbeitnehmer*innen gleichermaßen, trotzdem müssen sie derzeit alle individuell Klage erheben und im Wesentlichen dasselbe vortragen. Das ist aufwendig und kostet Zeit. Aber auch Auseinandersetzungen bei Kündigungen zeigen das Bedürfnis nach einer Erleichterung im Masseverfahren. Gerade bei betriebsbedingten Kündigungen ist regelmäßig eine Vielzahl von Arbeitnehmer*innen betroffen. Diese müssen eigene, individuelle Kündigungsschutzklagen anstreben, um gegen die Kündigungen vorzugehen. Dies gilt auch, wenn für alle Kündigungen entscheidende Rechtsfragen gleichgelagert sind, sie also sozusagen „vor die Klammer gezogen“ werden können. Dies haben die Kündigungsschutzprozesse im Rahmen der Air Berlin Abwicklung eindrucksvoll gezeigt. Bei all diesen Kündigungen kam es letztlich u.a. auf dieselbe Frage an: Hat der Insolvenzverwalter die Massenentlassungsanzeige richtiggestellt? Bei einem Großteil dieser Verfahren war die Antwort dieselbe: Nein. Obwohl das so war, mussten alle Arbeitnehmer*innen eigenständige Kündigungsschutzprozesse führen und Gerichte in allen Fällen eigene Urteile erlassen.

Neben der Arbeitsgerichtsbarkeit treten solche „Masseverfahren“ u.a. auch in der Verwaltungsgerichtsbarkeit auf, so dass auch dort über Möglichkeiten der Vereinfachung solcher Verfahren nachgedacht werden sollte.

Einer Vielzahl von gleichgelagerten Fällen begegnen Gerichte bisweilen so, dass sie in ihrer Geschäftsverteilung eigene Zuständigkeiten vorsehen und so die Masse in einer Kammer bündeln und die Verfahren gemeinsam terminieren, die Verfahren also zusammenziehen. Dies führt bereits jetzt zu einer kürzeren Verfahrensdauer für einzelne Kläger*innen und es zeigt zudem, dass die Besonderheiten des einzelnen Falles eher in den Hintergrund treten. Diese Geschäftsverteilung ist aber nicht zwingend, sodass es auch teilweise zu divergierenden Entscheidungen einzelner Kammern kommen kann. Trotz dieser bereits ergriffenen Maßnahmen bleiben Aufwand für Gericht und Prozessvertreter hoch.

Auch die bereits bestehende Möglichkeit zur gemeinschaftlichen Klage als Streitgenossen ist in ihrer derzeitigen Form nicht ausreichend, um Masseverfahren im Arbeitsgerichtsprozess gerecht zu werden. Denn die Voraussetzungen einer Streitgenossenschaft werden unter anderem dann verneint, wenn die beabsichtigte Verfolgung der Ansprüche in einem einheitlichen Rechtsstreit zu Unübersichtlichkeit und Verwirrung führen wird. Die geltenden Prozessvorschriften tragen tatsächlich nicht dazu bei, Übersichtlichkeit und Klarheit auch in Masseverfahren sicherzustellen.

Es braucht daher eine Möglichkeit, mehrere Verfahren in einer eigenständigen arbeitsgerichtlichen Sammelklage zusammenzufassen – unter Beachtung der arbeitsgerichtlichen Besonderheiten –, die das Bündeln von Klagen mehrerer Kläger*innen auch in großer Zahl handhabbar macht. Immer dann, wenn die gemeinsame Verhandlung und Entscheidung zweckmäßig sind, also maßgebliche Fragen Viele betreffen, sollte die Sammelklage möglich sein – um Ressourcen zu schonen sowie Prozesse zu beschleunigen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen dabei folgenden Eckpunkten als essenziell an:

- Bündelung im Wesentlichen gleich gelagerter Fälle gegen den gleichen Klagegegner bei gleicher Prozessvertretung

Eine arbeitsrechtliche Sammelklage soll dann möglich sein, wenn sich die Verfahren gegen denselben Klagegegner richten und der gleiche Lebenssachverhalt und/oder die gleiche Rechtsfrage zugrunde liegt sowie das gleiche Arbeitsgericht örtlich für die Verfahren, die zusammengefasst werden sollen, zuständig ist. Hierbei muss Ergebnis einer Sammelklage nicht nur die Klärung einer Vorfrage – wie etwa bei dem bestehenden Modell der Musterfeststellungsklage – sein, sondern jede*r Sammelkläger*in muss am Ende auch vollstreckbare Titel erreichen können.

Eine weitere Voraussetzung ist aus unserer Sicht, dass die gleiche Prozessvertretung den Prozess für alle Kläger*innen führt – dadurch wird die Zusammenfassung auch einer großen Zahl von Klagen handhabbarer. Bis zum Ablauf des Tages vor Beginn der mündlichen Verhandlung in der ersten Instanz sollten weitere Einzelverfahren zur Sammelklage hinzugefügt werden können. Wichtig ist uns, dass dies nur mit der Zustimmung des*der einzelnen hinzuzufügenden Kläger*in erfolgen darf und die Entscheidung, ob das Verfahren als Sammelklage geführt wird und ob weitere Kläger*innen hinzugefügt werden, zudem allein bei der/dem Prozessvertreter*in liegt.



Jede an dem Verfahren beteiligte Partei soll gleichförmig behandelt werden. Hierbei ist aber sicherzustellen, dass individuelle Aspekte ebenfalls angemessen und ausreichend berücksichtigt werden.

- Vereinfachung und Beschleunigung von Verfahren bei gleichzeitiger Berücksichtigung individueller Aspekte

Eine reine Bündelung von Einzelverfahren allein kann hierbei nicht das Ziel sein, vielmehr muss aus Sicht des DGB auch der administrative Aufwand stark reduziert werden. Nur so kann eine tatsächliche Arbeitserleichterung für die Parteien und die Gerichte erreicht werden.

Hierbei kann es sinnvoll sein, besondere Strukturierungsvorgaben bezüglich des Vortrags zu nutzen, um den Vortrag übersichtlicher zu machen. Welche Strukturierung der Klageschrift jeweils sinnvoll ist, ist abhängig von dem jeweiligen Sammelklageverfahren.

Bereits die Zusammenfassung von Einzelklagen in einer Sammelklage führt zu einer erheblichen Reduzierung des Aufwands des Gerichts etwa bei Terminfestlegungen und beim Erstellen und Versenden von Ladungen und Schriftsätzen.

- Sammelklage sowohl für Feststellungs- als auch Leistungsklagen

Um sog. Masseverfahren wirklich effektiver zu gestalten, müssen insoweit auch Leistungsklagen möglich sein. Ziel muss sein, dass jede*r Kläger*in direkt aus dem Urteil vollstrecken kann.

Leistungsklagen treten als Massenverfahren beispielsweise bei Lohnforderungen (zum Beispiel Nachtarbeitszuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge und Urlaubsgeld) auf. Besonders ist hier, dass häufig jede Forderung für sich genommen vielleicht zu gering ist, um sie kosteneffizient tatsächlich einzuklagen. In der Bündelung zeigt sich aber meist erst das finanzielle Ausmaß. Auch Feststellungsklagen kommen als Sammelklagen in Betracht. Etwa bei Massenentlassungen oder auch Entfristungsklagen.

Die reine Klärung einer Vorfrage wie bei der heutigen Musterfeststellungsklage reicht nicht aus – denn auf ihr aufbauend müssen in einem zweiten Schritt individuelle Leistungsklagen geführt werden. Das ist keine Vereinfachung in der Rechtsdurchsetzung für Arbeitnehmer*innen. Auch die Möglichkeit, Verfahren bis zur Klärung eines Pilotverfahrens auszusetzen ist keine Lösung, denn sie führt für Arbeitnehmer*innen häufig zu nicht hinnehmbaren individuellen Verzögerungen und zu einer unangemessenen weiteren Verlagerung des Insolvenzrisikos. Arbeitnehmer*innen leben von ihrem Lohn; ihnen ist nicht zuzumuten länger als unbedingt nötig auf die Vollstreckbarkeit ihrer Ansprüche zu warten.

- Hemmung der Verjährung, Kostenreduktion und individuelle Rechtskraft

Bei Masseverfahren, die fortlaufende Ansprüche zum Gegenstand haben, müssen regelmäßig die bereits erhobenen Klagen erweitert oder Folgeklagen erhoben werden, um die Verjährung der Ansprüche zu hemmen. Um die Rechtsfindung auch bei fortlaufenden Ansprüchen zu effektivieren,



sollte die Erhebung der Sammelklage bei fortlaufenden Ansprüche - neben den ohnehin vorgesehenen Rechtsfolgen der Hemmung der Verjährung der eingeklagten Ansprüche und Wahrung der Ausschlussfristen - auch die Verjährung der Folgeansprüche hemmen.

Die Gerichtskosten müssen für entsprechende Sammelklagen im Vergleich zum Führen von Einzelverfahren über die bloße Gebührendegression hinaus, deutlich reduziert werden. Hierbei muss angemessen berücksichtigt werden, ob und inwieweit die zusammengefasste Verfahrensführung zur Vereinfachung bezogen auf den jeweiligen Einzelfall geführt hat. Auch der Umstand, dass die gebündelten Verfahren zusammen mündlich verhandelt werden können, muss berücksichtigt werden, denn auch dies trägt zur Arbeitserleichterung und Entlastung der Gerichte bei.

Die gerichtliche Entscheidung muss individuell für jede*n Kläger*in volle Rechtskraft entfalten und jede*r Kläger*in aus ihr vollstrecken können.

- Keine neuen Pflichten

Die Möglichkeit der Sammelklage darf keine Veränderung der Haftungsregelungen zur Folge haben. Das bedeutet, zwischen den klagenden Beschäftigten dürfen keine Rechte und Pflichten erwachsen. Auch sollte der*die Prozessvertreter*in nur im Rahmen der bisherigen Regelungen gegenüber ihren Mandant*innen haften. Daneben sollen – ebenso wie bei der jetzigen Streitgenossenschaft – Prozesshandlungen einzelner an der Sammelklage beteiligter Kläger*innen keine Wirkungen für die anderen beteiligten Kläger*innen haben, etwa bei Anerkennung des gegnerischen Anspruchs oder Verzicht auf die Klage.