



Rheinland-Pfalz

75 JAHRE ARBEITSGERICHTSBARKEIT RHEINLAND-PFALZ



SCHLAGLICHTER

75 JAHRE
ARBEITSGERICHTSBARKEIT
RHEINLAND-PFALZ

IMPRESSUM

Herausgeber:

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
Präsident Martin Wildschütz
Ernst-Ludwig-Platz 1
55116 Mainz

Wir danken allen Mitwirkenden für ihre Unterstützung:

Gudrun Bertram
Gert Boch
Dr. Andreas Budroweit
Stephan Eckert
Anne Friedrichs
Matthias Hambach
Andreas Jordan
Sandra Kaiser
Carmen Krol-Dickob
Uta Lenz
Dr. Stefan Luczak
Victoria Schlegel
Frank Strauch

Ein besonderer Dank gilt dem Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation in Koblenz für Layout, Druck und hervorragende Betreuung

INHALTSVERZEICHNIS

G rußwort Ministerpräsidentin Malu Dreyer.....4	U nverzichtbar – Arbeitgeber- verbände und Gewerkschaften..... 48
G rußwort Staatsminister der Justiz Herbert Mertin6	V ielfältig und bürgernah – Rechts- pflegerinnen und Rechtspfleger in der Arbeitsgerichtsbarkeit 56
G rußwort Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner8	V om Blaupapier zur elektro- nischen Akte – Die Geschäftsstelle im Wandel der Zeit – 61
V orwort14	V erwaltung – Das WIR gewinnt! 64
7 5 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz – Von den Anfängen zur Gegenwart 17	H erausforderungen für die Zukunft – Im Gespräch mit Präsident und Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts..... 66
A rbeitsrecht und Landesverfassung ... 24	D igitalisierung – Love it, change it or leave it.....72
Z ahlen und Fakten 26	Z u Besuch – Studierende der Hochschule Mainz beim Landesarbeitsgericht.....74
V erantwortung für Arbeitsrecht und Arbeitsleben – Die hauptberuflichen Richterinnen und Richter 32	J ustitia – Die Arbeitsgerichts- barkeit wird weiblich.....75
N ah an der Praxis – Das rheinland-pfälzische Betriebspraktikum 35	Z um guten Schluss: Aus der Sicht des Fachanwalts – Launige Gedanken zu 75 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit78
S chnelligkeit und Kommunikation – Das arbeitsgerichtliche Verfahren 38	
E hrensache – Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter 43	

GRUSSWORT



Die Arbeitsgerichtsbarkeit unseres Landes feiert dieses Jahr ihr 75-jähriges Bestehen. Zu diesem stolzen Jubiläum gratuliere ich den fünf Arbeitsgerichten in Kaiserslautern, Koblenz, Mainz, Ludwigshafen und Trier, ihren Auswärtigen Kammern, dem Landesarbeitsgericht in Mainz und allen Richtern und Richterinnen sowie allen weiteren Mitarbeitenden sehr herzlich.

In der täglichen Arbeit der Arbeitsgerichte zeigt sich unser demokratischer Rechtsstaat: Als unabhängige Justiz sichern die Arbeitsgerichte die Rechte der Bürger und Bürgerinnen. Dafür ist es grundlegend, dass Gerichte für Bürger und Bürgerinnen zugänglich und ihre Verfahren fair und diskriminierungsfrei sind.

Unsere Gesellschaft baut darauf, dass Menschen sich mit ihrer Arbeit einbringen und dass sie von ihrer Arbeit jetzt und in Zukunft leben können. Gerade, weil Arbeit so einen großen Teil unseres Zusammenlebens ausmacht, sind die Arbeitsgerichte von zentraler Bedeutung. Hier können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen genauso wie Personal- und Betriebsräte und Gewerkschaften ihre Rechte einfordern: Arbeitsgerichte helfen den Beteiligten, Streitigkeiten friedlich und nach gemeinsamen Regeln zu lösen und beizulegen.

Dass arbeitsgerichtliche Verfahren häufig zu einer gütlichen Einigung führen, ist neben der fachlichen Expertise der hauptamtlichen Richter und Richterinnen auch dem großen Einsatz der zahlreichen ehrenamtlichen Richter und Richterinnen zu verdanken. Im Jahr 2023 wirkten insgesamt 1.158 ehrenamtliche Richter und Richterinnen bei arbeitsgerichtlichen Verfahren in Rheinland-Pfalz mit. Es ist dabei eine schöne Besonderheit, dass die ehrenamtlichen Richter und Richterinnen immer doppelt vertreten sind: als Vertreter bzw. Vertreterin der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite.

Wie die gesamte Gesellschaft stehen auch die Justiz und die Arbeitsgerichtsbarkeit vor den Herausforderungen der Digitalisierung. Am Arbeitsgericht Kaiserslautern und bei den Auswärtigen

Kammern Pirmasens wurde letztes Jahr mit der elektronischen Akte ein echter Meilenstein erreicht: Damit bearbeitet nun das erste Arbeitsgericht in Rheinland-Pfalz seine Akten in allen neuen Verfahren vollständig elektronisch. Ich bin froh, dass die Digitalisierung auch bei den anderen Arbeitsgerichten und dem Landesarbeitsgericht vorangeht. Damit ist die Justiz auf der Höhe der Zeit und kann Bürgern und Bürgerinnen noch besser zeitlich angemessene Verfahren bieten.

Der ganzen Familie der Arbeitsgerichte in Rheinland-Pfalz wünsche ich eine schöne Jubiläumsfeier und weiterhin viel Elan bei der Erfüllung ihrer so grundlegenden Aufgabe für unseren demokratischen Rechtsstaat.



Malu Dreyer
Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz

GRUSSWORT



„Auch das Arbeitsverhältnis eines Posthilfsarbeiters, der an Stelle des einberufenen Stammarbeiters eingestellt worden ist, ist durch seine nachfolgende Einberufung nur zum Ruhen gekommen, so daß es mit der Heimkehr des Arbeiters aus der Kriegsgefangenschaft wieder auflebt und dieser Weiterbeschäftigung verlangen kann.“

So lautet ein Leitsatz, den das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 1949 in einer seiner ersten Entscheidungen entwickelte. Diese Entscheidung ist ein Kind ihrer Zeit und veranschaulicht die Folgen des Zweiten Weltkriegs und die damit einhergehenden Rechtsfragen sehr eindrücklich.

Seit dieser Entscheidung sind inzwischen 75 Jahre vergangen. In diesen 75 Jahren

hat sich das Arbeitsrecht nicht nur durch eine Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, sondern insbesondere durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit maßgeblich fortentwickelt. Veränderungen in der Arbeitswelt und insbesondere technische Neuerungen geben dabei stets Anlass, die gesetzlichen Grundlagen des Arbeitsrechts und die daraus folgende Rechtsprechung an diese Entwicklungen erneut anzupassen. So mussten in den vergangenen Jahren die Arbeitsgerichte beispielsweise die Frage klären, ob eine außerordentliche Kündigung auf menschenverachtende Äußerungen in einem Gruppenchat eines Messengerdienstes gestützt werden kann oder ob es sich um eine vertrauliche Kommunikation handelt. Unabhängig davon, ob die Arbeitsgerichte über die arbeitsrechtlichen Folgen eines Krieges oder moderner Kommunikationsmittel entscheiden müssen: Die Bürgerinnen und Bürger in Rheinland-Pfalz können sich auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte im Land verlassen.

Auch in den nächsten Jahren werden sich unsere Arbeitsgerichte auf veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen einstellen müssen und neue Gesetze mit Leben füllen. Ich denke hierbei an die Neuregelungen der Arbeitszeiterfassung oder der Betriebsratsvergütung. Ich bin mir sicher, dass die Richterinnen und Richter in der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit auch die kommenden vor ihnen

liegenden Herausforderungen meistern werden. Dabei wird sicherlich die kürzlich beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz und bei den Arbeitsgerichten Kaiserslautern und Koblenz eingeführte elektronische Akte (eAkte) beste Dienste leisten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter fördern.

Mit einer konstanten durchschnittlichen Verfahrensdauer in Klageverfahren von circa drei Monaten beantwortet die rheinland-pfälzische Arbeitsgerichtsbarkeit seit Jahrzehnten die oft existentiell wichtigen arbeitsrechtlichen Fragen von Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen zeitnah und effizient. Mir ist es ein besonderes Anliegen, dass dies auch so bleibt. Deshalb setzen wir uns weiterhin für eine personell auskömmliche Besetzung der Arbeitsgerichte ein, auch um

auf konjunkturbedingte Belastungsspitzen reagieren zu können. Wir konnten die Personalausstattung in den vergangenen Jahren im richterlichen Bereich konstant halten, die Zahl der Richterinnen und Richtern liegt aktuell trotz gesunkener Verfahrenseingänge über denen des Jahres 1992. Mit einer digitalen Justiz und hervorragend ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen ist die Arbeitsgerichtsbarkeit für die Zukunft bestens gewappnet. Sie steht in unserer Justizfamilie auch in den nächsten 75 Jahren für eine bürgernahe und verlässliche Rechtsprechung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

Ihr

Herbert Mertin
Justizminister des Landes Rheinland-Pfalz

GRUSSWORT



Mit diesem Grußwort gratuliere ich der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Rheinland-Pfalz sehr herzlich zu ihrem 75. Geburtstag.

Das Jubiläum findet in einer Zeit der Kriege und Krisen statt. Deshalb möchte ich zunächst kurz beschreiben, wie ich die Rahmenbedingungen dieses festlichen Ereignisses erlebe.

1. Wichtige Wahlen im Jahr 2024

Dieses Grußwort entsteht im April 2024, in einer Zeit, in der grauenhafte Kriege herrschen, schwere Krisen auftreten und Inflation, Stagnation oder sogar Rezession viele Menschen verunsichern. Im Jahr 2024 stehen die Europawahl, die Prä-

sidentschaftswahl in den USA und drei deutsche Landtagswahlen in Brandenburg, Sachsen und Thüringen bevor.

Wir sollten deshalb, wo immer es uns als Bürgerinnen und Bürgern möglich ist, wählen gehen. Damit schließe ich mich dem mit „Stauffenberg, Bonhoeffer und Co: Der Appell der Nachfahren“ überschriebenen und im Netz frei zugänglichen Appell von über 280 Nachkommen der deutschen Widerstandskämpfer vom 5.2.2024 an.

In dem Zusammenhang der wichtigen Wahlen wird befürchtet, dass eine Spaltung der Gesellschaften in Europa und den USA noch deutlicher zutage treten wird. Viele von uns fragen sich: Sind die liberale Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit in Gefahr?

2. Zeichen der Hoffnung für die liberale Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit

a) Die liberale Demokratie

Ein Zeichen der Hoffnung für unsere liberale deutsche Demokratie ist für mich, dass sich die bisher schweigende Mehrheit und Mitte der Gesellschaft in Deutschland seit der CORRECTIV-Recherche vom 10.1.2024 „Neue Rechte – Geheimplan gegen Deutschland“ friedlich protestierend gegen Rechts extremismus, Vertreibungs- und Deportationsfantasien und Menschenhass

wendet. Der Politikwissenschaftler Volker M. Heins und der Historiker Frank Wolff beschreiben in „Hinter Mauern“ eindringlich „Geschlossene Grenzen als Gefahr für die offene Gesellschaft“. Vor dem Hintergrund rechtsextremistischer Bestrebungen ist es ein weiterer Hoffnungsschimmer, dass sich eine parteienübergreifende Koalition zur verfassungsrechtlichen Absicherung der Strukturen des Bundesverfassungsgerichts herauszubilden scheint.

b) Die Rechtsstaatlichkeit

Ein Zeichen der Hoffnung für die Rechtsstaatlichkeit und die europäische Rechtsgemeinschaft liegt für mich darin, dass sich die Zusammenarbeit der Gerichte besonders in Europa, aber auch über seine Grenzen hinaus intensiviert.

So ist der Jahresbericht des Bundesverfassungsgerichts für das Jahr 2022 überschrieben mit „Grundgesetz europäisch international“. Der Leitsatz des Berichts nimmt einen Passus des Urteils des BVerfG zum Vertrag von Lissabon auf: „Das Grundgesetz will eine europäische Integration und eine internationale Friedensordnung“ (BVerfG 30.6.2009 – 2 BvE 2/08 u. a. –).

Der Gerichtshof der Europäischen Union verstärkt seine Bemühungen um eine vertiefte Zusammenarbeit mit den Verfassungs- und Höchstgerichten der Mitgliedstaaten noch weiter. Ein Beispiel ist das Richterinnen- und Richterforum zur Feier der Errichtung des EuGH vor (damals) 70 Jahren von Dezember 2022.

Anlässlich der Osterweiterung der Europäischen Union vor 20 Jahren wird im Mai 2024 ein weiteres Meeting of Judges stattfinden. Rheinland-Pfalz liegt im Herzen Europas, in unmittelbarer Nähe zum EuGH.

An diese Bemühungen des BVerfG und des EuGH knüpft das BAG an. Am 6. und 7.6.2024 werden 70 Jahre Bundesarbeitsgericht gefeiert. Mit diesem Festakt wird das Elfte Europarechtliche Symposium verbunden. Das BAG ist also fünf Jahre jünger als die rheinland-pfälzische Arbeitsgerichtsbarkeit. Das BAG und der Deutsche Arbeitsgerichtsverband richten das Symposium gemeinsam aus. Das Metathema der Tagung ist das Spannungsfeld zwischen der sich vertiefenden europäischen Integration und der gebotenen Subsidiarität von Unionsrecht. In den Festakt und das Symposium sind Politik, Sozialpartner, Rechtswissenschaft und Rechtspraxis eingebunden.

3. Was bedeutet das Arbeitsrecht heute?

a) Allgemeinpolitische Einbettung des Arbeitsrechts

Was bedeutet das Arbeitsrecht heute? Welche Fragen stellen sich für das Arbeitsrecht? In dieser Zeit der Kriege z. B. in der Ukraine, in Gaza, in Syrien, im Jemen, im Sudan, um bei Weitem nicht alle Kriege dieser Welt zu nennen? In diesen krisenhaften Zeiten der Inflation, des Klimawandels, der ausgeklungenen, aber noch nachwirkenden Pandemie, der großen drei D Demografie, Digitalisierung,

Dekarbonisierung, des Arbeits- und Fachkräftemangels und – darüber hinaus – drohender gesellschaftlicher Spaltung?

b) Funktionierende Sozialpartnerschaft

Die Resonanz des Arbeitsrechts auf veränderte politische, gesellschaftliche, soziale und wirtschaftliche Wirklichkeiten zeigt nicht zuletzt die mehr als gut funktionierende Sozialpartnerschaft in der Pandemie, in Zeiten von Homeoffice, Remote- und Kurzarbeit, trotz damals sinkender Organisationsgrade. Ich wage die These, dass wir ohne dieses gelungene sozialpartnerschaftliche Zusammenwirken in der Arbeitswelt nicht nahezu unversehrt aus der pandemischen Krise gekommen wären. Vielleicht steigen die Organisationsgrade auch deshalb wieder. Sozialpartnerschaft und ihre Grundlagen – das Unions-, das Konventions-, das Verfassungs- und das deutsche Arbeitsrecht – sind wichtig. Gerade in Zeiten von Arbeitskämpfen, wie wir sie Ende 2023 und Anfang 2024 erlebt haben, schafft das Arbeitsverfassungsrecht des Art. 9 Abs. 3 GG die nötigen Leitplanken für den zivilen Kampf.

c) Arbeitsrecht als zentraler Faktor für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft und die Sozial- und Wirtschaftsstandorte Deutschland und Europa

Ich meine: Das Arbeitsrecht ist ein Spiegel der veränderten politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Wirklichkeiten. Das Arbeitsrecht ist noch immer und gerade jetzt ein

zentraler Faktor für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft und die Sozial- und Wirtschaftsstandorte Deutschland und Europa.

4. Überformung des deutschen Arbeitsrechts durch das europäische Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht ist in weiten Teilen unionsrechtlich überlagert. Beispiele sind das Antidiskriminierungsrecht, das Arbeitszeitrecht, das Urlaubsrecht, das Leiharbeitsrecht, das Befristungsrecht, das Betriebsübergangsrecht, das Massenentlassungsrecht, das Datenschutzrecht und Fragen der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.

a) Die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

Für meine These der weitgehenden unionsrechtlichen Überformung des deutschen Arbeitsrechts möchte ich an dieser Stelle nur ein einziges Beispiel nennen. Es gibt leider noch immer einen wichtigen Kampf gegen Diskriminierung, der nicht vollständig ausgestanden ist. Ich meine die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.

b) Deutsche Rechtsprechung

Die Entscheidung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16.2.2023 nimmt einen Verstoß gegen das Gebot der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen an (– 8 AZR 450/21 –). Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn männliche Kollegen aufgrund des

Geschlechts ein höheres Entgelt erhalten, auch wenn der höheren Vergütung eine Forderung des männlichen Kollegen zugrunde liegt. Dadurch wird die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung nach § 22 AGG nicht widerlegt.

c) Unionsrecht

Am 10.5.2023 ist außerdem die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 unterzeichnet worden. Sie gibt v. a. Berichtspflichten vor. Primärrechtlicher „Anker“ ist die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen, die heute in Art. 157 AEUV kodifiziert ist und mit Art. 119 EWG-Vertrag schon in den Römischen Verträgen vom 25. März 1957 enthalten war. Die Entgeltgleichheit ist gewissermaßen die Urmutter der unionsrechtlichen Diskriminierungsverbote. Frankreich hat sie in die Verträge hineinverhandelt, weil es eine entsprechende nationale Norm kannte.

d) Gender Pay Gap

In allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Luxemburg besteht ein Gender Pay Gap, also ein Verdienstunterschied pro Stunde zwischen Frauen und Männern. In Deutschland beläuft sich der Unterschied unbereinigt auf 18 %, bereinigt auf 6 % (zu der Unterscheidung zwischen unbereinigtem und bereinigtem Gender Pay Gap Statistisches Bundesamt: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html). Der Alfred-Nobel-Gedächtnispreis für

Wirtschaftswissenschaften des Jahres 2023, der sog. Wirtschaftsnobelpreis, ging an Claudia Dale Goldin, die seit Langem zu Gender-Gap-Fragen forscht.

Ich nenne nur nebenbei am Rand der Gleichheitsfragen ein utilitaristisches Argument für die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen: Wir brauchen in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels dringend eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen.

5. Die Arbeitsgerichtsbarkeit

Das Arbeitsrecht wird von der Arbeitsgerichtsbarkeit ausgelegt und angewendet. Ich schreibe dieses Grußwort in den Rollen der Richterin und der Gerichtspräsidentin.

a) Die Arbeitsgerichtsbarkeit im europäischen Kontext

In dieser Doppelfunktion möchte ich hervorheben, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland besonders ausgeformt ist. Erstinstanzliche und manchmal zweitinstanzliche Arbeitsgerichte kennen auch andere Mitgliedstaaten der EU. Ein verselbständigt Höchstgericht im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist im Rechtsvergleich der 27 EU-Mitgliedstaaten dagegen ein deutscher Solitär. Fünf Höchstgerichte – BGH, BVerwG, BSG, BFH und BAG – kennt kein anderer Mitgliedstaat. Das führt zu einer ausgeprägten Spezialisierung. Ich halte sie für gut. Ein spezialisiertes Arbeitsrecht wird einer differenzierteren Arbeitswelt leichter gerecht.

b) Kein Bedeutungsverlust durch die unionsrechtliche Überformung

Durch die unionsrechtliche Überlagerung erfährt die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit aus meiner Sicht keinen Bedeutungsverlust. Sie formt das europäische Recht gemeinsam mit dem EuGH aus und sorgt dafür, dass es im deutschen Recht angewandt wird. Auch die nationalen Richterinnen und Richter sind Unionsrichtern und -richter.

6. Forschung und Lehre

Allerdings ist das Arbeitsrecht nicht nur, aber auch durch die starke unionsrechtliche Durchdringung im europäischen Mehrebenensystem komplexer geworden. Das Arbeitsrecht ist eine schmale und gerade deshalb „tief ausgeschachtete“ Materie. Studierende und Lehrende, die sich mit Arbeitsrecht befassen, sind für die arbeitsrechtliche Gemeinschaft besonders wichtig. Arbeitsrechtliche Forschung und Lehre sind in meinen Augen die ungemein wichtigen diskursiven Grundlagen politischer und richterlicher Entscheidungen, die die Lebenswirklichkeit sehr vieler Menschen prägen. Und außerdem: Arbeitsrechtliche Lehrstühle sind unsere arbeitsrechtlichen Aushängeschilder in Zeiten zurückgehen-

der Zahlen von Studierenden an vielen rechtswissenschaftlichen Fakultäten. Wir alle – Universitäten, Gerichte, Sozialpartner, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte und alle im Arbeitsrecht Tätigen – haben in einer Zeit demografischen Wandels massive Probleme damit, junge Menschen für unser Fach zu begeistern.

Ich halte es vor dem Hintergrund sinkender Studierendenzahlen im Fach Rechtswissenschaft und vor allem wegen der Bedeutung des Arbeitsrechts für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft für sehr gefährlich, arbeitsrechtliche Schwerpunktbereiche und Lehrstühle abzubauen. Umso mehr freue ich mich darüber, dass das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union – das IAAEU – an der Universität Trier – in unmittelbarer Nähe des EuGH – erhalten bleibt. Dafür möchte ich der rheinland-pfälzischen Landesregierung meinen ausdrücklichen Dank sagen (vgl. dazu die Stellungnahme des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e. V. [DArbGV] Nr. 1/2024 vom 24.1.2024, überschrieben mit „Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) an der Universität Trier muss erhalten bleiben“).

Inken Gallner
Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

SCHLAGLICHTER



VORWORT



Das Arbeitsrecht ist eine der dynamischsten Rechtsmaterien. Es spiegelt in besonderer Weise die unterschiedlichen sozialpolitischen Diskussionen und Positionen und gesellschaftliche Entwicklungen wider. Auch die Arbeitswelt verändert sich schnell. Die aktuelle Diskussion über Nutzen und Gefahren künstlicher Intelligenz, ihre rechtlichen Grenzen und sozialen Auswirkungen belegt dies eindringlich. Diese rechtliche und tatsächliche Dynamik stellt die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte immer wieder vor die Aufgabe, Neuland zu betreten und bestehende Regelungen weiterzuentwickeln. Auch das supranationale Recht, insbesondere das Unionsrecht, bedingt immer wieder Einpassungen in das na-

tionale Arbeitsrecht. Rechtsgebiete, die durch langjährige Rechtsprechung als gesichert schienen, werden erschüttert und mussten und müssen grundlegend neu überdacht und entwickelt werden, wie etwa das Urlaubsrecht oder das Recht der Massenentlassungen. Hierbei geht es nicht nur um Randbereiche. Grundlegende Schlüsselbegriffe des nationalen Arbeitsrechts, wie etwa der des Arbeitnehmers oder des Betriebs haben aufgrund der unionsrechtlichen Überformungen in nationalen Normen keinen einheitlichen Sinngehalt mehr.

Auch die Arbeitsgerichtsbarkeit selbst befindet sich in einer dynamischen Entwicklung. Das klassische Bild einer Gerichtsbarkeit, bei der die mündliche Verhandlung in Präsenz von Gericht, Parteien und deren Vertretung im Mittelpunkt steht und in deren Rahmen es häufiger als vielleicht in anderen Gerichtsbarkeiten zur Erarbeitung gütlicher Lösungen kommt, steht in der Diskussion. Welche Chancen, aber auch Risiken der weit über die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der Einführung der elektronischen Akte hinausgehenden Digitalisierung ergeben sich? Welche Auswirkungen wird dies auf die Rolle und das Selbstverständnis von Richterinnen und Richtern, aber auch auf die Tätigkeit der Mitarbeitenden der Serviceeinheiten haben?

Schließlich hat sich auch die Justizverwaltung erheblich verändert. Hierarchi-

sche Strukturen treten in den Hintergrund und werden zunehmend durch kooperative Strukturen ersetzt, was zum einen in erfreulicher Weise die Chancen der frühzeitigen Mitgestaltung unter Berücksichtigung praktischer Bedürfnisse bietet, zum anderen aber auch ein besonderes personelles Engagement bedingt.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz ist 75 Jahre jung. Es ist gar nicht so einfach, ihr genaues „Geburtsdatum“ als Anknüpfungspunkt des Jubiläums auszumachen. Nachdem bereits in der am 18. Mai 1947 durch Volksabstimmung angenommenen Verfassung für Rheinland-Pfalz in Abschnitt VI „Die Wirtschafts- und Sozialordnung“ bemerkenswerte arbeitsrechtlich relevante Regelungen geschaffen wurden, wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz parlamentarisch durch das Gesetz über die Errichtung der Arbeitsgerichte und das Verfahren in Arbeitsgerichtsstreitigkeiten (GVBl. vom 7. April 1948, In-Kraft getreten 14 Tage nach Verkündung) errichtet. Zum gleichen Zeitpunkt bestimmte die Landesverfügung über die Errichtung der Arbeitsgerichte und die örtliche Abgrenzung der Arbeitsgerichtsbezirke vom 15. März 1948 (GVBl. vom 7. April 1948, S. 116, In-Kraft getreten am 15. April 1948) die Errichtung von Arbeitsgerichten in Koblenz, Betzdorf, Neuwied, Trier, Bad Kreuznach, Mainz, Ludwigshafen, Kaiserslautern, Pirmasens und Landau sowie des Landesarbeitsgerichts in Mainz. Aufgrund der tatsächlichen Umstände nach Kriegsende konnten die Gerichte ihre Arbeit jedoch nicht unmittelbar aufneh-

men. Städte wie Ludwigshafen, Koblenz und Mainz waren fast vollständig zerstört und es standen nur knappe Mittel für die Beschaffung des Notwendigsten zur Verfügung. Es fällt schwer, sich aus heutiger Sicht die Bedingungen nach Kriegsende, unter denen die Arbeitsgerichte ihre Aufgaben wahrgenommen haben, vorzustellen. Die Arbeitsgerichte Kaiserslautern, Landau, Ludwigshafen und Pirmasens konnten ihre Tätigkeit erst im Jahr 1949 beginnen, so dass erst in diesem Jahr eine funktionierende Arbeitsgerichtsbarkeit insgesamt errichtet war.

Jedenfalls ist das Jubiläum Anlass, einen Moment inne zu halten. Es fällt in Zeiten, in denen der andauernde Krieg in der Ukraine unter Verletzung fundamentaler Grundsätze des Völkerrechts unermessliches Leid über die Menschen in der Ukraine bringt und zeigt, wie zerbrechlich Recht ist. Zugleich wird bewusst, wie wertvoll und vielleicht auch privilegiert es ist, in einem demokratischen Rechtsstaat zu leben, in dem nicht Willkür, sondern Recht der Maßstab auch staatlichen Handelns ist.

Ungeachtet aller Dynamik ist und bleibt es Anspruch der Arbeitsgerichtsbarkeit und der in ihr Arbeitenden, zu gewährleisten, dass Menschen in dem für sie wichtigen Bereich des Arbeitslebens Recht erfahren und Rechtsstaatlichkeit nicht nur abstrakt, sondern konkret erleben.

Die vorliegende Schrift erhebt weder den Anspruch, eine Festschrift im klassischen Sinne mit wissenschaftlichen Beiträgen zum Arbeits- und Verfahrensrecht zu

sein, noch die Entwicklung der 75 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz historisch vollständig nachzuzeichnen. An Foren wissenschaftlicher Diskussion mangelt es nicht und in historischer Hinsicht zeichnet der Beitrag von Präsident des Landesarbeitsgerichts a. D. Hans-Erik Philippsen in der Festschrift zum 50-jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz¹ die Entwicklung

hervorragend nach. Vielmehr möchten die Beiträge Schlaglichter auf das „Innenleben“ unserer Gerichtsbarkeit und die Tätigkeit der in ihr arbeitenden Menschen werfen, in der Hoffnung, nicht nur die „arbeitsrechtliche Community“ zu erreichen.

Allen, die bei der Erstellung mitgewirkt und ihre Realisierung ermöglicht haben, danke ich herzlich.

Martin Wildschütz
Präsident des Landesarbeitsgerichts
Rheinland-Pfalz

1 Philippsen, Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit in der Nachkriegszeit: Beispiel Rheinland-Pfalz, in: Schmidt (Hrsg.), Arbeitsrecht und Arbeitsgerichtsbarkeit, Festschrift zum 50-jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz, S. 693 ff.

75 JAHRE ARBEITSGERICHTSBARKEIT RHEINLAND-PFALZ – VON DEN ANFÄNGEN BIS ZUR GEGENWART –

Arbeitsrechtliche Rechtsprechung nahm vom Mittelalter bis zur heutigen modernen Arbeitsgerichtsbarkeit eine lange geschichtliche Entwicklung. Die historisch gewachsene Spezialisierung auf eines der wesentlichen Lebensverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger hat sie, auch durch die Einbindung der Sozialpartner, ihre Bürgernähe und Effizienz, zu einem Vertrauen schaffenden Erfolgsmodell der Justiz wachsen lassen. Nach den Grauen des Zweiten Weltkrieges schaut die Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Rheinland-Pfalz nicht nur zurück auf erfolgreiche 75 Jahre, sondern nimmt sich der Herausforderungen der Zukunft an.

Die dunkle Zeit der nationalsozialistischen Diktatur

In der Zeit des Nationalsozialismus wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit „gleichgeschaltet“. Mithilfe des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 wurden jüdische als auch die aus Sicht des Regimes „unzuverlässigen“ Richter entfernt. Die Berufung der ehrenamtlichen Richter wurde dem Vorschlagsrecht der Sozialpartner entzogen und der „Deutschen Arbeitsfront“ - einer Untergliederung

der NSDAP - übertragen. Dieser oblag auch die Prozessvertretung, die nun auch erstmals Anwälten - nur des Nationalsozialistischen Rechtswahrerbundes - übertragen werden konnte. Am 2. Mai 1933 wurden die Gewerkschaften verboten, die Arbeitgeberverbände lösten sich am 14. Dezember 1933 auf. Mit dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 wurde die Koalitionsfreiheit beseitigt. Die Arbeitsgerichtsbarkeit - auch die rheinland-pfälzische - wurde ihrer wesentlichen Betätigungsfelder beraubt.

Die frühen Jahre nach der Kapitulation

Nach der Kapitulation im Mai 1945 wurde von der alliierten Militärregierung die vorübergehende Schließung der ordentlichen Gerichte und aller Sondergerichte, auch der Arbeitsgerichte, angeordnet.

Die ordentlichen Gerichte nahmen jedoch im Juni 1945 ihre Tätigkeit wieder auf. Das Oberregierungspräsidium Hessen-Pfalz verfügte am 6. Oktober 1945 an sämtliche Land- und Amtsgerichte seines Bezirks, zum dem auch größere Teile des späteren Rheinland-Pfalz zählten, dass Amtsgerichte auch die Arbeitsgerichtsstreitigkeiten zu erledigen hätten.

Mit dem alliierten Kontrollratsgesetz Nr. 21 vom 30. März 1946 wurde formal wieder eine Arbeitsgerichtsbarkeit hergestellt. Dieses sah die Einrichtung von örtlichen und Berufungsarbeitsgerichten in ganz Deutschland vor. Die Länder waren für die Einrichtung der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte zuständig. Die Schaffung von Revisionsgerichten blieb den Zonenbefehlshabern überlassen.

Auch für die Bereiche des heutigen Landes Rheinland-Pfalz wurde die Errichtung von Arbeitsgerichten geplant, es kam jedoch zunächst nicht zur Umsetzung.

Nach Gründung des Landes Rheinland-Pfalz

Nach der Gründung des Landes Rheinland-Pfalz am 30. August 1946 und verfassungsgebender Volksabstimmung mit erster Landtagswahl vom 18. Mai 1947 trat am 7. April 1948 das Gesetz über die Errichtung der Arbeitsgerichte und das Verfahren in Arbeitsgerichtsstreitigkeiten (ArbGG Rheinland-Pfalz) in Kraft. Es sah auf Wunsch der französischen Besatzungsmacht als Besonderheit ein oberstes Arbeitsgericht als Revisionsinstanz vor. Zeitgleich wurde die Landesverfügung des Arbeitsministers über die Errichtung der Arbeitsgerichte und die örtliche Abgrenzung der Arbeitsgerichtsbezirke veröffentlicht, die am 15. April 1948 in Kraft trat.

Durch diese Landesverfügung wurden Arbeitsgerichte eingerichtet in Koblenz, Betzdorf, Neuwied, Trier, Bad Kreuznach,

Mainz, Ludwigshafen, Kaiserslautern, Pirmasens und Landau. Das Landesarbeitsgericht wurde in Mainz errichtet. Das oberste Arbeitsgericht als Revisionsinstanz wurde am Oberlandesgericht Neustadt a. d. Weinstraße installiert. Die arbeitsgerichtlichen Verfahren sollten gem. § 111 ArbGG Rheinland-Pfalz mit Inkrafttreten des Gesetzes auf die Arbeitsgerichte übergehen. Die Amtsgerichte waren also ab diesem Zeitpunkt an sich nicht mehr sachlich zuständig.

Die Arbeitsgerichte konnten ihre Arbeit jedoch noch nicht sofort aufnehmen. Insbesondere Ludwigshafen, Koblenz und Mainz waren fast vollständig zerstört. Die Bestellung der Richter und weiteren Bediensteten der Gerichte bedurfte der Genehmigung der Besatzungsbehörde. Erst allmählich bildeten sich wieder Arbeitgeberverbände, denen ein Vorschlagsrecht für die ehrenamtlichen Richter aus Arbeitgeberkreisen übertragen werden konnte. Schon am 30. Dezember 1948 wurde § 111 ArbGG Rheinland-Pfalz daher dahingehend geändert, dass die Amtsgerichte für die Arbeitsrechtsstreitigkeiten bis zur Aufnahme der Tätigkeit der Arbeitsgerichte zuständig blieben. Der Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit des jeweiligen Arbeitsgerichts war vom Arbeitsminister bekannt zu machen, was sukzessiv im Laufe des Jahres 1949 erfolgte.

Das Arbeitsgericht Trier startete am 31. August 1948. Ihm folgten das Arbeitsgericht Mainz am 16. August 1948, das Arbeitsgericht Betzdorf am 9. Septem-

ber 1948, das Arbeitsgericht Koblenz am 21. September 1948 und Bad Kreuznach am 6. Dezember 1948.



*Erster Standort des Arbeitsgerichts Koblenz - Mayener Straße 81 - Langemack-Kaserne.
Quelle: Stadtarchiv Koblenz*

Das Arbeitsgericht Kaiserslautern nahm seine Tätigkeit am 20. Januar 1949, das Arbeitsgericht Landau am 7. März 1949, das Arbeitsgericht Ludwigshafen am 10. März 1949, das Arbeitsgericht Neuwied am 1. August 1949, das Arbeitsgericht Pirmasens am 5. August 1949 auf.



*Erster Standort des Arbeitsgerichts Kaiserslautern im sogenannten Karlsberg-Gebäude.
Quelle: Stadtarchiv Kaiserslautern, Fotograf Franz Wilking*

Das Landesarbeitsgericht nahm am 11. Oktober 1948 seine Tätigkeit auf.



*Erster Standort des Arbeitsgerichts Ludwigshafen, Denisstraße 8 - Stadthaus Nord.
Quelle: Stadtarchiv Ludwigshafen*

Am 25. Februar 1949 wurde in Neustadt a. d. Weinstraße das oberste Arbeitsgericht des Landes Rheinland-Pfalz eröffnet.



*Standort oberstes Arbeitsgericht beim Oberlandesgericht Neustadt a. d. Weinstraße.
Quelle: Stadtarchiv Neustadt a. d. Weinstraße*

Die Bundesrepublik

Mit der Errichtung der Bundesrepublik Deutschland durch das am 24. September 1949 in Kraft getretene Grundgesetz entstanden mehrere selbständige Gerichtszweige mit jeweils einem obersten Gerichtshof des Bundes. Für die Arbeitsgerichtsbarkeit bedeutete dies einen von der ordentlichen Justiz unabhängigen dreistufigen Instanzenzug. Die Arbeitsge-

richte und Landesarbeitsgerichte blieben Gerichte der Länder, das Bundesarbeitsgericht ist ein oberster Gerichtshof des Bundes (Art. 95 Abs. 1 GG).

Mit Verkündung des Arbeitsgerichtsgesetzes des Bundes (ArbGG 1953) am 3. September 1953 im Bundesgesetzblatt (nach der Aufhebung des Kontrollratsgesetzes Nr. 21 durch die Alliierten) fiel das rheinland-pfälzische oberste Arbeitsgericht beim Oberlandesgericht Neustadt - nach Abwicklung der bei ihm noch anhängigen Verfahren (§ 118 Abs. 4 ArbGG 1953) - weg.

Im Übrigen verblieb es in Rheinland-Pfalz zunächst bei den schon 1948 errichteten Gerichtsstandorten.

Die rheinland-pfälzische Arbeitsgerichtsbarkeit seit 1953

Gerichtsbezirke

Durch das erste Landesgesetz über die Verwaltungsvereinfachung vom 28. Juli 1966 wurden die Arbeitsgerichte Neuwied und Betzdorf aufgehoben und dem Arbeitsgericht Koblenz zugeordnet. Die ehemaligen Kammern des Arbeitsgerichts Neuwied wurden Zweigstelle des Arbeitsgerichts Koblenz. Die Arbeitsgerichte Landau und Mainz wurden ebenfalls aufgehoben und als Zweigstellen des Arbeitsgerichts Ludwigshafen geführt. Gleiches galt für die Arbeitsgerichte Pirmasens und Bad Kreuznach, die zunächst als Zweigstellen des Arbeitsgerichts Kaiserslautern geführt wurden.

Durch das Gerichtsorganisationsgesetz vom 5. Oktober 1977 wurde Mainz wieder als Gericht verselbständigt und die Zweigstelle Bad Kreuznach dem Arbeitsgericht Mainz zugeordnet.

Durch Landesgesetz vom 16. September 1982 wurde die Zweigstelle Bad Kreuznach in „Auswärtige Kammern Bad Kreuznach des Arbeitsgerichts Mainz“, die Zweigstelle Pirmasens in „Auswärtige Kammern des Arbeitsgerichts Kaiserslautern“ und die Zweigstelle Landau in „Auswärtige Kammern Landau des Arbeitsgerichts Ludwigshafen“ umbenannt.

Gerichtstage

Seit Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz wurden im Interesse einer flächendeckenden Präsenz und Bürgernähe der Arbeitsgerichtsbarkeit regelmäßige Gerichtstage abgehalten.

Anfangs waren dies in erster Instanz die Gerichtstage in Worms, Alzey, Neustadt a. d. Weinstraße, Zweibrücken, Bernkastel-Kues, Gerolstein, Zell a. d. Mosel, Diez a. d. Lahn, Mayen, Sinzig, Montabaur, Bad Marienberg und für das Landesarbeitsgericht in Trier.

Die Landesverordnung über die Gerichtstage in der Arbeitsgerichtsbarkeit vom 12. Januar 1983 bestimmte die Gerichtssitze und Gerichtstage wie folgt:

- Arbeitsgericht Koblenz mit Auswärtigen Kammern in Neuwied und Gerichtstagen in Cochem, Diez, Mayen und Montabaur und von Neuwied aus in Betzdorf, Hachenburg und Sinzig

- Arbeitsgericht Kaiserslautern mit Auswärtigen Kammern in Pirmasens und Gerichtstag in Zweibrücken.
- Arbeitsgericht Ludwigshafen mit Auswärtigen Kammern in Landau und Gerichtstag in Neustadt a. d. Weinstraße
- Arbeitsgericht Mainz mit Auswärtigen Kammern in Bad Kreuznach und Gerichtstagen in Alzey und Worms und von Bad Kreuznach aus in Idar-Oberstein.
- Arbeitsgericht Trier mit Gerichtstagen in Bernkastel-Kues und Gerolstein.
- Landesarbeitsgericht mit dem Gerichtstag Trier.

Zuletzt wurden durch Landesverordnung vom 25. Januar 2018 die Gerichtstage Cochem, Diez, Mayen, Montabaur, Sinzig und Alzey sowie der Gerichtstag des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz in Trier abgeschafft.

Personelle Ausstattung und Geschäftsbelastung

In den Jahren 1948/1949 startete die rheinland-pfälzische Arbeitsgerichtsbarkeit mit insgesamt 10 Richtern und 47 Justizbediensteten. Die Eingangszahlen in 1949 beliefen sich bei den Arbeitsgerichten auf 1.464 und bei dem Landesarbeitsgericht auf 90 Klageverfahren.

Nach nunmehr 75 Jahren sind zum 30. April 2024 in der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit in erster Instanz - ohne Berücksichtigung abgeordneter

oder in Elternzeit befindlicher Richterinnen und Richter - 32 und beim Landesarbeitsgericht 6 Berufsrichterinnen und -richter tätig. Im nichtrichterlichen Dienst arbeiten insgesamt 97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Geschäftsbelastung der Arbeitsgerichte insgesamt belief sich im Jahr 2023 auf 12.464 Verfahren, darunter 237 Beschlussverfahren. Die durchschnittliche Erledigungsdauer in Urteilsverfahren betrug 3,3 Monate, in Beschlussverfahren 2,7 Monate. Die Geschäftsbelastung des Landesarbeitsgerichts im Jahr 2023 belief sich auf 479 Verfahren, davon 292 Berufungen, 32 Beschwerden im Beschlussverfahren und 155 sonstige Beschwerden. Die durchschnittliche Erledigungsdauer in Berufungssachen betrug 7,7 Monate, in Beschwerdesachen in Beschlussverfahren 6,6 Monate.

Organisation und Struktur

Die Arbeitsgerichte und die Landesarbeitsgerichte sind in Kammern organisiert. Jede Kammer - ob beim Arbeits- oder Landesarbeitsgericht - ist mit einer oder einem Vorsitzenden und je einer ehrenamtlichen Richterinnen oder Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt. Die Vorsitzenden sind Berufsrichterinnen und Berufsrichter. Die Senate des Bundesarbeitsgerichts bestehen neben der oder dem Vorsitzenden noch aus zwei weiteren Berufsrichterinnen und -richtern und je einer ehrenamtlichen Richterinnen oder Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt.

chen Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Die Beteiligung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in allen Instanzen hat für die Akzeptanz und Befriedungsfunktion der Rechtsprechung zentrale Bedeutung. Einerseits können sie dem Gericht durch ihre Erfahrung im Arbeitsleben eine bessere Vorstellung von den konkreten Arbeitsbedingungen vermitteln. Darüber hinaus spiegeln die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter, die auf Vorschlag der Verbände beider Seiten berufen werden, den „sozialen Dialog“ wider und gewähren den Rechtssuchenden und den Sozialpartnern (mittelbar) eine institutionelle Beteiligung an der Rechtsprechung (und -fortbildung). Dies spiegelt sich auch im Einfluss der Sozialpartner auf die Bestellung der Vorsitzenden im beratenden Ausschuss des § 18 Abs. 2 ArbGG sowie auf die Kammerorganisation und die Geschäftsverteilung durch den Ausschuss der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter nach § 29 ArbGG wider. Die Mitwirkung der Sozialpartner im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Tätigkeit ist fester Bestandteil (vgl. insb. §§ 6, 16 Abs. 1, 18, 20, 29, 36, 38, § 43 ArbGG).

Das ArbGG 1953 sah (in §§ 15, 34) vor, dass die Geschäfte der Verwaltung und Dienstaufsicht die oberste Arbeitsbehörde des Landes im Einvernehmen mit der Landesjustizverwaltung führt. Bis zum Jahre 1989 war daher in allen Fragen der Einrichtung, Organisation, Verwaltung und Dienstaufsicht die rheinland-

pfälzische Arbeitsgerichtsbarkeit dem Zuständigkeitsbereich des Arbeits- und Sozialministeriums zugeordnet, danach wechselte die Zuständigkeit zur Landesjustizverwaltung des Justizministeriums (Arbeitsgerichts-Änderungsgesetz vom 26. Juni 1990). Das Gesetz zur Vereinfachung und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens (Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz) vom 30. März 2000 hat nachfolgend das Einvernehmenerfordernis zwischen den jeweils betroffenen obersten Landesbehörden beseitigt.

Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft

Wie in allen Bereichen von Gesellschaft, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung stellt sich auch die Justiz und damit auch die rheinland-pfälzische Arbeitsgerichtsbarkeit dem technischen und arbeitsorganisatorischen Wandel mit zunehmender Digitalisierung, Vernetzung und mobiler Arbeit. Diese Entwicklungen bieten Chancen und Herausforderungen.

Für die Rechtssuchenden, als auch für die mit der Gewährleistung des Rechtsstaates Beauftragten, bietet der technische Wandel Möglichkeiten effizienterer und nachhaltigerer Verwirklichung der justiziellen Aufgaben. So wird die Digitalisierung und Vernetzung sicher den online-Zugang zu Gerichten für alle Rechtssuchenden ermöglichen. Sie bietet schon jetzt vereinfachte und schnellere Kommunikationswege, insbesondere durch den schon etablierten elektronischen Rechtsverkehr.

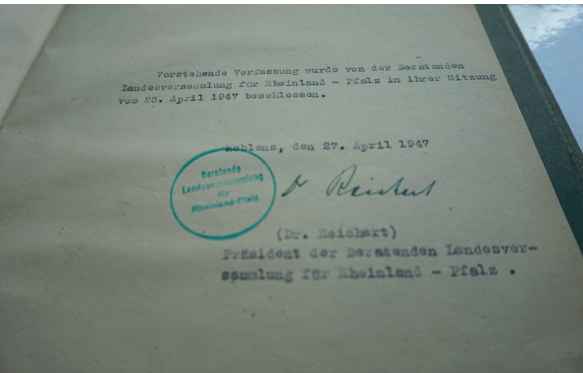
Wichtiger Baustein der Nutzung weiterer Möglichkeiten der Digitalisierung ist die Einführung der elektronischen Akte in der Arbeitsgerichtsbarkeit. Begonnen wurde bei dem Arbeitsgericht Kaiserlautern am 27. November 2023, es folgte die Einführung beim Landesarbeitsgericht ab dem 21. Februar 2024, Koblenz schloss sich am 24. April 2024 an. Die nächsten Arbeitsgerichte sind Mainz, beginnend ab 16. September 2024 und Trier ab 18. November 2024. Den Abschluss bildet das Arbeitsgericht Ludwigshafen ab 24. Februar 2025. Neben der Schaffung der technischen Voraussetzungen stand und steht die Schulung der Mitarbeitenden im Vordergrund. Die Schulung der Serviceeinheiten als auch der richterlichen Kolleginnen und Kollegen übernehmen

und übernehmen in dieser Zeit Mitarbeitende aus der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit aus beiden Beschäftigtenbereichen.

Die Möglichkeiten zunehmender Digitalisierung eröffnen auch Veränderungen des Workflows. Insbesondere die Arbeit im Home-Office/mobiles Arbeiten bedingen Veränderungen örtlicher als auch sozialer Strukturen. Die Begleitung des Wandels der sozialen Verbundenheit innerhalb betrieblicher Einheiten ist Aufgabe der Gerichtsverwaltung in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden aller Beschäftigtengruppen im Rahmen strukturierter Prozesse, um auch unter den neuen Bedingungen dauerhaft ein attraktives, gesundes und effizientes Arbeitsumfeld zu gestalten.

ARBEITSRECHT UND LANDESVERFASSUNG

Ein Jahr vor dem 75-jährigen Geburtstag der Arbeitsgerichtsbarkeit konnte die Verfassung für Rheinland-Pfalz auf ihr 75-jähriges Bestehen zurückblicken.



Angesichts vielfältiger einfachgesetzlicher arbeitsrechtlicher Regelungen wird in der arbeitsrechtlichen Praxis nur selten zur Landesverfassung gegriffen. Dem entspricht es, dass arbeitsrechtliche Fragestellungen soweit ersichtlich bisher nicht Gegenstand der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz waren. Ebenso sucht man in der Rechtsprechung der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit ohne Erfolg nach Entscheidungsbegründungen, die auf die Landesverfassung zurückgreifen.

Gleichwohl lohnt ein Blick in die immerhin rund zwei Jahre vor dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland verabschiedete Verfassung für Rheinland-Pfalz vom 18. Mai 1947. Dabei wird deutlich, welch hohen Stellenwert der

Verfassungsgeber dem gerechten Ausgleich zwischen wirtschaftlichen Freiheiten einerseits und sozialem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits beigemessen hat. Bemerkenswert ist nicht nur die Anzahl der Verfassungsverpflichtungen, sondern auch, wie detailreich die Regelungen zum Teil ausgestaltet sind.

Verfassungsrechtlich verbürgt sind im VI. Abschnitt des Ersten Hauptteils etwa der Achtstundentag, die Feiertagsvergütung (bei arbeitsfreiem 1. Mai) und der bezahlte Erholungsurlaub (Art. 57), der Arbeitsschutz (Art. 55) mit auskömmlich-sozialen sowie alters- und geschlechtsneutralen Lohnbedingungen (Art. 56), die Berufsfreiheit (Art. 58), das Streik- und Koalitionsrecht (Art. 66) und die Verbürgung betrieblicher Mitwirkung durch Betriebsräte (Art. 67).

Bis zum In-Kraft-Treten bundeseinheitlicher Normen waren zur einfachgesetzlichen Konkretisierung etwa ein Landesgesetz zur Sicherung der Arbeitsplätze, das Landesgesetz zur Regelung des Urlaubs, die Landesverordnung über die Errichtung und die Tätigkeit von Betriebsräten oder auch das Landesgesetz über den Tarifvertrag erlassen.

Nach Schaffung entsprechender Bundesnormen traten diese Regelungen - und mit ihnen der entsprechende



„Programmauftrag“ - sukzessive zurück (Art. 31, Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG). Es verbleibt demnach aktuell nur wenig an Schutzgehalt aus den sozialen Landesgrundrechten, der nicht schon bundesgesetzlich aufgefangen und ausgeprägt wäre. Auch für die verfassungsrechtliche Überprüfung im Rahmen von Verfassungsbeschwerden verbleibt wenig Raum: Nach Art. 130a Landesverfassung mit § 44 Abs. 2 des Landesgesetzes über den Verfassungsgerichtshof kommen Verfassungsbeschwerden gegenüber originärem Staatshandeln des Landes - außer zum gerichtlichen Verfahren - nur noch für grundgesetzesüberschießende Verpflichtungen in der Landesverfassung in Betracht. Grundgesetzlich unverbürgt ist aktuell allein noch das Betriebsratswesen. Zudem könnte auch das nur richterrechtlich austarierte Zusammenspiel der Koalitionen als noch ohne bundesgesetzliche Normsetzung aufgefasst werden, was allerdings als prüfbarer Landesverfassungsrechtsbestand zur Hessischen Landesverfassung zuletzt verneint wurde (vgl. Staatsgerichtshof des Landes Hessen, 10. Mai 2017 - P.St. 2545 -).

Haben sich damit die verfassungsrechtlichen Verbürgungen, die das Arbeitsrecht betreffen, „überlebt“?

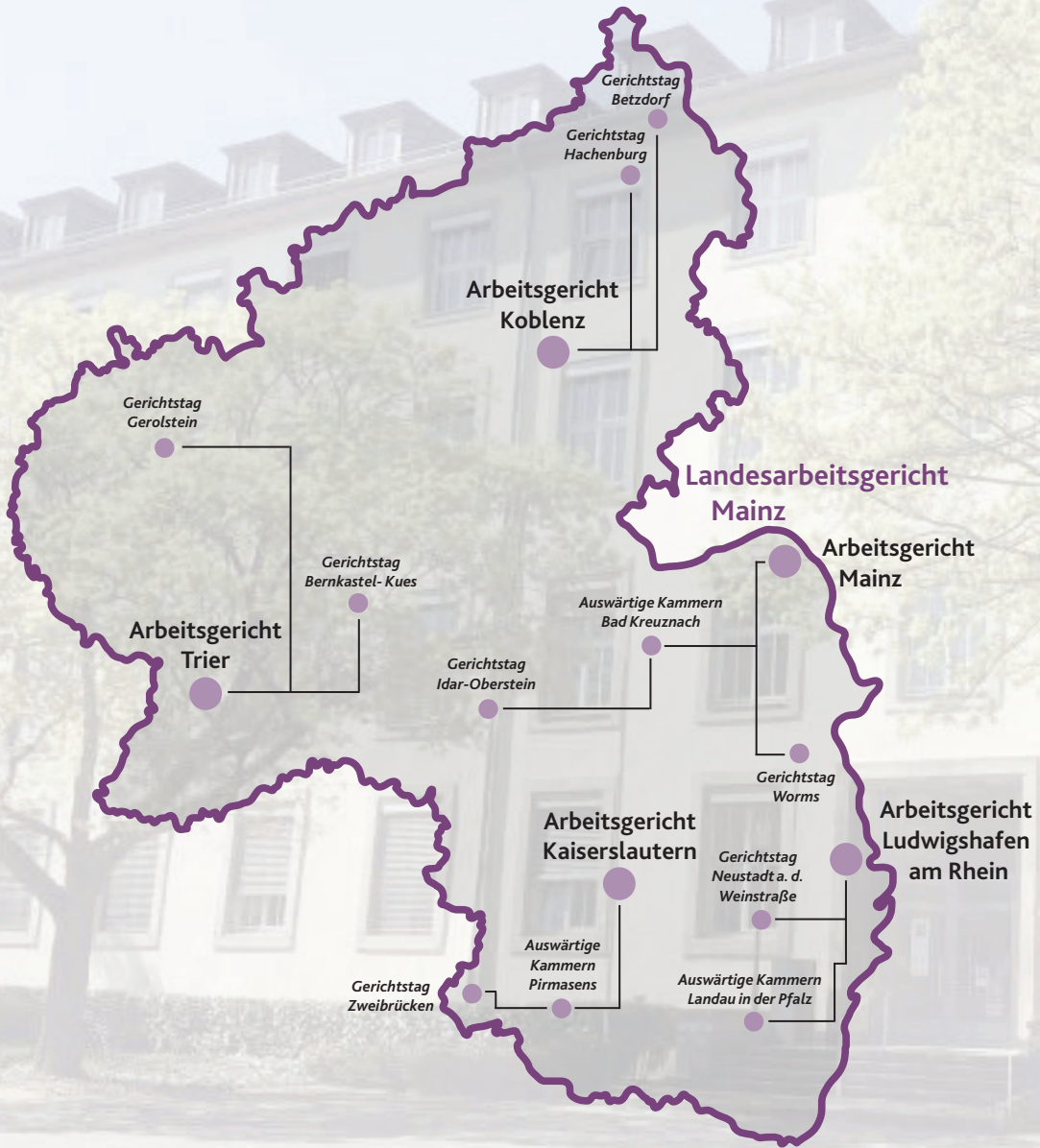
Trotz weitgehender einfachgesetzlicher Ausgestaltung im Bund (z. B. ArbZG, BUrlG, AGG, BetrVG, TVG, MiLOG) und grundgesetzlicher Absicherungen hat der Landesgesetzgeber davon abgesehen, sie trotz der zwischenzeitlich erfolgten 39 Änderungen der Landesverfassung anzutasten.

Der in Art. 51 der Landesverfassung und nachfolgend näher ausgestaltete Kompromiss zwischen wirtschaftlicher Freiheit bei sozialer Teilhabe und sozialer Absicherung beschreibt zugleich weitgehend den Auftrag der Arbeitsgerichtsbarkeit: Diese hat einen solchen Ausgleich durch Herstellung von Einzelfallgerechtigkeit im Rahmen der bestehenden Gesetze zu verwirklichen.

Wenn also Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter nach § 3 des Landesrichtergesetzes auch schwören, das Richteramt nicht nur getreu dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, sondern auch getreu der Verfassung für Rheinland-Pfalz auszuüben, ist dies nicht nur eine leere Phrase. Die Landesverfassung zeichnet in Abschnitt VI des ersten Teils das Bild einer Wirtschafts- und Arbeitsordnung, die bei voller Anerkennung der sozialen Marktwirtschaft und der wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit zentral auch die Belange der in ihr arbeitenden Menschen sieht und den Gedanken des Ausgleichs in den Mittelpunkt stellt.

Sich hieran innerlich zu orientieren, bietet eine gute Grundlage arbeitsrichterlicher Tätigkeit.

ZAHLEN UND FAKTEN



Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz



Anschrift:

Ernst-Ludwig-Platz 1
55116 Mainz

Gerichtsleitung:

bis 30. Juni 2024 Martin Wildschütz,
Präsident des Landesarbeitsgerichts
ab 1. Juli 2024 Matthias Hambach,
derzeit Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts
Gudrun Bertram, Geschäftsleiterin

Bedienstete: 25

Zuständigkeitsbezirk:

Land Rheinland-Pfalz

Arbeitsgericht Kaiserslautern mit Auswärtigen Kammern Pirmasens



Anschrift Stammgericht:

Bahnhofstraße 24
67655 Kaiserslautern

Gerichtsleitung:

Dr. Stefan Luczak,
Direktor des Arbeitsgerichts
Frank Strauch, Geschäftsleiter

Bedienstete: 15

Zuständigkeitsbezirk Stammgericht:

Stadt Kaiserslautern sowie die
Landkreise Kaiserslautern, Kusel und
der Donnersbergkreis

Anschrift Auswärtige Kammern:

Bahnhofstraße 22
66953 Pirmasens

Zuständigkeitsbezirk Auswärtige
Kammern:

Städte Pirmasens und Zweibrücken
sowie der Landkreis Südwestpfalz

Arbeitsgericht Ludwigshafen mit Auswärtigen Kammern Landau



Anschrift Stammgericht:

Wredestraße 6
67059 Ludwigshafen

Gerichtsleitung:

Michael Fleck, Direktor des
Arbeitsgerichtsgerichts
Kai-Uwe Paulsen,
Richter am Arbeitsgericht als
ständiger Vertreter des Direktors
des Arbeitsgerichts
Peter Pierrot, Geschäftsleiter

Bedienstete: 27

Zuständigkeitsbezirk Stammgericht:

Städte Frankenthal (Pfalz), Ludwigshafen
am Rhein, Neustadt an der Weinstraße
und Speyer sowie die Landkreise
Bad Dürkheim und Rhein-Pfalz-Kreis

Anschrift Auswärtige Kammern:

Reiterstraße 16
76829 Landau

Zuständigkeitsbezirk Auswärtige
Kammern:

Stadt Landau in der Pfalz sowie die
Landkreise Germersheim und Südliche
Weinstraße

Arbeitsgericht Mainz mit Auswärtigen Kammern Bad Kreuznach



Anschrift Stammgericht:

Ernst-Ludwig-Straße 6-8
55116 Mainz

Gerichtsleitung:

Stephan Eckert, Direktor des
Arbeitsgerichts
Wilhelm Reimann, Richter am
Arbeitsgericht als ständiger Vertreter
des Direktors des Arbeitsgerichts
Monika Müller-Griehl, Geschäftsleiterin

Bedienstete: 26

Zuständigkeitsbezirk Stammgericht:

Städte Mainz und Worms sowie
die Landkreise Alzey-Worms und
Mainz-Bingen

Anschrift Auswärtige Kammern:

Justizzentrum Bad Kreuznach
John-F.-Kennedy-Straße 17
55543 Bad Kreuznach

Zuständigkeitsbezirk

Auswärtige Kammern:

Landkreise Bad Kreuznach und Birkenfeld
sowie die Verbandsgemeinden
Kastellaun, Kirchberg (Hunsrück),
Rheinböllen und Simmern/Hunsrück
aus dem Rhein-Hunsrück-Kreis

Arbeitsgericht Koblenz



Anschrift:
Neues Justizzentrum Koblenz
Deinhardpassage 1
56068 Koblenz

Gerichtsleitung:
Hans-Joachim Gans, Direktor des
Arbeitsgerichts
N.N., Richterin am Arbeitsgericht bzw.
Richter am Arbeitsgericht als ständige
Vertreterin bzw. ständiger Vertreter des
Direktors des Arbeitsgerichts
Uwe Kruse, Geschäftsleiter

Bedienstete: 31

Zuständigkeitsbezirk:
Stadt Koblenz und die Landkreise
Ahrweiler, Altenkirchen (Westerwald),
Cochem-Zell, Mayen-Koblenz, Neuwied,
der Rhein-Hunsrück-Kreis mit
Ausnahme der Verbandsgemeinden
Kastellaun, Kirchberg (Hunsrück),
Rheinböllen und Simmern/Hunsrück,
der Rhein-Lahn-Kreis und der
Westerwaldkreis

Arbeitsgericht Trier



Anschrift:
Dietrichstraße 13
54290 Trier

Gerichtsleitung:
Uta Lenz, Direktorin des Arbeitsgerichts
Robert Thorwesten, Geschäftsleiter

Bedienstete: 12

Zuständigkeitsbezirk:
Stadt Trier und die Landkreise
Berncastel-Wittlich, Eifelkreis
Bitburg-Prüm, Vulkaneifel und
Trier-Saarburg

VERANTWORTUNG FÜR ARBEITSRECHT UND ARBEITSLEBEN – DIE HAUPTBERUFLICHEN RICHTERINNEN UND RICHTER

Verantwortung für Arbeitsrecht und Arbeitsleben – Die hauptberuflichen Richterinnen und Richter



Insgesamt 38 Berufsrichterinnen und -richter, 18 Richterinnen und 14 Richter in erster Instanz bei den Arbeitsgerichten und drei Richterinnen und drei Richter in zweiter Instanz beim Landesarbeitsgericht, sind derzeit an den neun Standorten der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit tätig.

Die meisten Berufsrichterinnen und -richter haben schon während des Studiums und des Referendariats einen arbeitsrechtlichen Schwerpunkt gesetzt.

Sie tragen von Anfang an eine große Verantwortung, da sie stets den Vorsitz einer Kammer übernehmen und nicht in einen mit weiteren Berufsrichterinnen und -richtern besetzten Spruchkörper eingebunden sind. Um einen Einblick in betriebliche Abläufe und Zusammenhänge zu gewinnen, deren Verständnis für die arbeitsrichterliche Tätigkeit wichtig ist, durchlaufen die rheinland-pfälzischen Arbeitsrichterinnen und -richter vor Aufnahme der eigentlichen richterlichen Tätigkeit in der Regel ein sechsmonatiges Betriebspraktikum.

Neben Kenntnissen im Arbeitsrecht, einschließlich des Prozessrechts, erfordert die Tätigkeit von Berufsrichterinnen und -richtern der Arbeitsgerichtsbarkeit Verständnis für die gesellschaftliche Relevanz arbeitsgerichtlicher Rechtsstreitigkeiten. Unerlässlich ist auch Einfühlungsvermögen hinsichtlich deren sozialer Bedeutung für die Prozessparteien, die klägerseits - insbesondere in Kündigungsschutzprozessen - nicht selten existenziell für die persönliche Lebenssituation ist.

Die Dynamik des Arbeitsrechts bedingt ein lebenslanges Lernen und ein sich

stets weiterentwickelndes Verständnis für komplexe rechtliche und soziale Zusammenhänge. Über den Tellerrand der jeweiligen Dezernatsarbeit zu schauen, ist daher wichtig.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit fördert dies. Neben den Fortbildungsangeboten der Deutschen Richterakademie und der Europäischen Rechtsakademie findet seit vielen Jahrzehnten - unterbrochen nur durch die Corona-Pandemie - jährlich eine 1½-tägige, von der Arbeitsgerichtsbarkeit selbst organisierte und fast ausschließlich durch eigene Referentinnen und Referenten thematisch gestaltete Fortbildungsveranstaltung statt. Das



Zusammentreffen aller Arbeitsrichterrinnen und -richter trägt maßgeblich auch zum Zusammenhalt innerhalb des Gesamtkollegiums bei. Es ist Tradition, dass der Justizminister diese Veranstaltungen eröffnet. Die Fortbildungsveranstaltungen öffnen sich alle zwei Jahre abends zu einer Regionaltagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes für Anwaltschaft, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Nach einem Fachbeitrag bietet das anschließende Come-Together die Möglichkeit des Austauschs und der Diskussion.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Sitz in Erfurt ist das letztinstanzliche Gericht der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit und damit einer der fünf obersten Gerichtshöfe des Bundes. Beim Bundesarbeitsgericht sind derzeit 38 Berufsrichterinnen und -richter tätig, die auf Lebenszeit ernannt sind.

Auch die seit langem und regelmäßig erfolgenden Abordnungen an oberste Bundesgerichte, insbesondere an das Bundesarbeitsgericht, dienen wesentlich der Weiterentwicklung der Richterinnen und Richter. Die Arbeit des höchsten deutschen Arbeitsgerichts „von innen“ kennenzulernen, bietet eine spannende Möglichkeit zur Fortbildung, um den immer größer werdenden Anforderungen an die Rechtsprechung gerecht zu werden. Durch Teilzeitmodelle und die Gelegenheit, der Tätigkeit zum Teil im Home-Office nachzukommen, lässt sich eine Abordnung zunehmend familienge-rechter gestalten. Während der zweijährigen Abordnungszeit werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für jeweils etwa ein Jahr einem der zehn Senate des Bundesarbeitsgerichts



Quelle: Bundesarbeitsgericht

zugeteilt. Sie unterstützen die Berufsrichterinnen und -richter durch vorbereitende Arbeiten, insbesondere durch die Erstellung ausführlicher Entscheidungsvorschläge (sog. Voten), Rechtsgutachten oder die Prüfung einzelner Rechtsfragen und können auf diese Art und Weise ihre fachlichen Kompetenzen erweitern. Der Austausch mit Senatsmitgliedern, aber auch wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus anderen Bundesländern bereichert das persönliche Denken und schärft den Blick über



das eigene Umfeld hinaus. Darüber hinaus entwickeln sich nicht selten langjährige private Freundschaften, durch die über Ländergrenzen hinweg

Kontakte in die Arbeitsgerichtsbarkeit bundesweit bestehen bleiben.

Viele Richterinnen und Richter liefern über ihre eigentliche Tätigkeit hinaus Unterstützung auch im Bereich der Justizverwaltung, so z. B. durch Mitarbeit in diversen Projekt- und Arbeitsgruppen, auch im Zuge des Digitalisierungsprozesses, durch Abordnungen an das Landesjustiz- oder Arbeitsministerium oder das Bundesarbeitsministerium.

Das Landesarbeitsgericht engagiert sich im Rahmen des europäischen Austauschs durch Unterstützung des European Judicial Training Network (EJTN). Auch Nachwuchsförderung und Öffentlichkeitsarbeit, wie beispielsweise die Leitung von Referendararbeitsgemeinschaften oder das Ermöglichen der Sitzungsteilnahme durch Besuchergruppen ist für Richterinnen und Richter selbstverständlich.

NAH AN DER PRAXIS – DAS RHEINLAND-PFÄLZISCHE BETRIEBSPRAKTIKUM

Nah an der Praxis - Das rheinland-pfälzische Betriebspraktikum



Die arbeitsrichterliche Tätigkeit setzt nicht nur eine hohe fachliche juristische Qualifikation der Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter voraus. Sowohl die streitschlichtende als auch die streitentscheidende richterliche Tätigkeit bedingen ein Verständnis für betriebliche Abläufe, typische Interessenlagen und die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge. Arbeitsrecht wird von der Praxis geprägt und beeinflusst umgekehrt die Praxis erheblich.

Seit nunmehr mehr als 26 Jahren absolvieren angehende Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter in Rheinland-Pfalz - von wenigen, insbesondere pandemiebedingten Ausnahmen abgesehen - auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen dem Land Rheinland-Pfalz, der Landes-

vereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmerverbände e.V. (LVU) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund Landesbezirk Rheinland-Pfalz (DGB) vom 10. Juli 1997 ein regelmäßig sechsmonatiges Betriebspraktikum. Dieses wird in zwei verschiedenen mittleren oder größeren Industrieunternehmen oder kommunalen Betrieben absolviert, die auf Vorschlag der LVU im Einvernehmen mit dem DGB und dem Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ausgewählt werden. Die neu eingestellten Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter werden in der Regel jeweils zur Hälfte ihrer Praktikumszeit in der Betriebs- bzw. Unternehmensführung, vornehmlich in der Personalabteilung,

Auszug aus dem Anforderungsprofil für angehende Arbeitsrichterinnen und -richter

- Bereitschaft zur Ableistung eines Betriebspraktikums bei Eintritt in die Arbeitsgerichtsbarkeit
- umfassende Rechtskenntnisse
- Verständnis gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Zusammenhänge
- Verständnis für die praktischen Konsequenzen rechtlicher Zusammenhänge
- Verhandlungsgeschick
- Urteilsfähigkeit und Entschlusskraft
- Fähigkeit, sich mündlich und schriftlich präzise und auch gegenüber einem juristischen Laien verständlich auszudrücken

und beim Betriebs- bzw. Personalrat eingesetzt. Die Bereitschaft zur Ableistung des Betriebspraktikums hat neben anderen Auswahlkriterien Eingang in das Anforderungsprofil für Arbeitsrichterinnen und -richter gefunden. In der praktischen Durchführung erfolgt eine Einstellung als Richterin oder Richter auf Probe mit Besoldung nach Besoldungsgruppe R 1, sodann eine Beurlaubung aus dienstlichen Gründen zur Ableistung des Praktikums unter Fortzahlung der Besoldung, wobei der Unternehmerverband dem Land den tatsächlich gezahlten Besoldungsbetrag für die Dauer des Praktikums erstattet.

Seit Abschluss der Vereinbarung im Jahr 1997 haben bislang 24 Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter das Betriebspraktikum absolviert. Viele Gespräche im Zusammenhang mit der Ernennung haben gezeigt, dass die Möglichkeit, ein solches Praktikum vor Aufnahme der eigentlichen richterlichen Tätigkeit zu absolvieren, nicht nur akzeptiert, sondern ausdrücklich und mit Freude begrüßt wird.

Anlässlich des 50-jährigen Bestehens der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit umriss der seinerzeitige Präsident des Landesarbeitsgerichts Prof. Dr. Klaus

Schmidt die Intention des Betriebspraktikums so¹:

„Der Arbeitsrichter entscheidet über Kündigungen, Lohn- und Eingruppierungsfragen, über Mitbestimmungsrechte und Konflikte, etc., also über existenzielle, kostenintensive Unternehmens-, Betriebs- und Beschäftigteninteressen. Er muss deshalb ein Mindestmaß von praktischen Erfahrungen besitzen, z. B. aufgrund welcher Produktions-, Wettbewerbs- und Kostenzwänge ein Arbeitgeber Personal abbaut oder die Vergütungssysteme realisiert, wie der Betriebsrat hierauf im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer reagiert, wie sich dies insgesamt auf die soziale, familiäre und psychische Situation der betroffenen Arbeitnehmer auswirkt und wie sich das „Machtspiel“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei mitbestimmungsrechtlichen Tatbeständen gestaltet.“

Auf der Grundlage einer nunmehr mehr als 25-jährigen Erfahrung mit dem Betriebspraktikum kann festgestellt werden, dass das rheinland-pfälzische Betriebspraktikum diesen Zweck voll erreicht. Die nach Abschluss des Praktikums zu fertigenden Berichte belegen dies nachhaltig.

¹ Schmidt, Rheinland-Pfälzische Arbeitsrichter im Betriebspraktikum, in: Arbeitsrecht und Arbeitsgerichtsbarkeit, Festschrift zum 50-jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz, S. 717 ff.

Aus den Praktikumsberichten

„Die erste Station meines Betriebspraktikums war sehr vielseitig, spannend und eine persönliche und fachliche Bereicherung für mich. Sie wird meines Erachtens den Einstieg in die richterliche Tätigkeit erleichtern, wobei dies nicht einmal ausschließlich auf der täglichen Auseinandersetzung mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen beruht, sondern vielmehr auf der Erfahrung eines „gelebten“ Betriebs.“

Talea Chorus-Neumann (RinArbG) zum Betriebspraktikum bei Opel Automobile GmbH, Kaiserslautern, August bis November 2018

„Ich habe im Rahmen des Betriebspraktikums auch eine Woche lang einen Rundgang durch die einzelnen Produktionseinheiten (vom Wareneingang über die unterschiedlichen „Betriebs-Units“ bis hin zum Versand) unternommen, in dessen Verlauf ich die Produktion näher kennen lernen, teils auch mitarbeiten und die Interaktion zwischen Arbeitnehmern und auch mit den Vorgesetzten miterleben konnte. Wertvolle Eindrücke auch für die richterliche Tätigkeit ergaben sich insoweit etwa im Hinblick auf den jeweiligen Umgangston miteinander (welche Wortwahl ist etwa in welchem Milieu noch sozialadäquat und welche nicht mehr) oder auch im Hinblick darauf, wie streng (oder aber auch nicht) Vorgaben eingehalten wurden, seien es fachliche Anweisungen oder Sicherheits- oder Lärmschutzanweisungen. Aufgrund dieser lehrreichen Erfahrungen kann nur empfohlen werden, auch einen solchen Abschnitt unmittelbar in der Produktion jedenfalls in einer der Stationen des Betriebspraktikums einzubauen.“

Dr. Jan Thieken (RArbG) zum Betriebspraktikum bei Integral Accumulator GmbH & Co. KG, Remagen, Juli bis September 2016

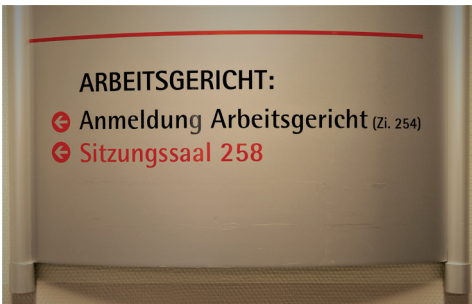
„Ich gehe davon aus, dass ich insbesondere zu Beginn meiner richterlichen Tätigkeit von den im Betriebspraktikum gewonnenen Eindrücken und Erkenntnissen profitieren werde. Mir wurden Einblicke in die betriebliche Praxis vermittelt, die ich in dieser Tiefe trotz vorheriger (anwaltlicher) Berufserfahrung nicht annähernd erlangen konnte. Aus der Zeit bei der Personalabteilung nahm ich insbesondere mit, wie unternehmerische Entscheidungen zustande kommen und dass der Weg dorthin die Berücksichtigung verschiedener, mitunter gegenläufiger Interessen beinhaltet. In der Praktikumsphase bei dem Betriebsrat habe ich zum einen erlebt, welche Rolle dem Gremium im Betriebsalltag für das Finden einvernehmlicher Lösungen individualarbeitsrechtlicher Konflikte zukommen kann und wie insbesondere an dieser Stelle betriebspartnerschaftliche Zusammenarbeit funktioniert. Zum anderen habe ich die Betriebsratsarbeit im Gremium als demokratische Form der Meinungsfindung kennengelernt.“

Tobias Mommer (RArbG) zum Betriebspraktikum bei Boehringer Ingelheim GmbH & Co. KG, Ingelheim am Rhein, März bis Mai 2015

SCHNELLIGKEIT UND KOMMUNIKATION: DAS ARBEITSGERICHTLICHE VERFAHREN

Das arbeitsgerichtliche Verfahren zeigt prozessuale Besonderheiten, die ihre Ursache in seiner sozialen Bedeutung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben. Eine besondere Rolle spielen hierbei eine gesetzlich angelegte beschleunigte Verfahrensgestaltung, aber auch ein hohes Maß an Kommunikation, was - insbesondere in der Güteverhandlung erster Instanz - eine gütliche Einigung der Parteien fördert.

Der arbeitsrechtliche Beschleunigungsgrundsatz



Im Arbeitsgerichtsverfahren soll es ein bisschen schneller gehen. Der Beschleunigungsgrundsatz ist daher das Kriterium, das das Verfahren beherrscht. Eine zügige - materiell richtige und gerechte - Entscheidung des Rechtsstreits in angemessener Zeit ist gerade im Arbeits-

gerichtsverfahren für einen wirksamen Rechtsschutz von erheblicher Bedeutung. Nach § 9 Abs. 1 ArbGG ist das Verfahren deshalb in allen Rechtszügen zu beschleunigen; Bestandsstreitigkeiten sind vorrangig zu erledigen (§ 61a ArbGG). Zu diesem Zweck enthält das ArbGG eine Reihe von Vorschriften, die gegenüber den zivilprozessualen Vorschriften zu einer Verkürzung der Verfahrensdauer führen sollen.

Die **Einlassungsfrist** beträgt beispielsweise - anders als in § 274 Abs. 3 Satz 1 ZPO bestimmt - nicht zwei, sondern nur eine Woche (§§ 47 Abs. 1, 80 Abs. 2 ArbGG). In Urteilsverfahren ist die **Konzentration der streitigen Verhandlung auf einen Termin** vorgesehen (§§ 56 Abs. 1, 57 Abs. 1, 61 a Abs. 3 ArbGG). Zur entsprechenden Vorbereitung des Termins sollen den Parteien von der oder dem Vorsitzenden Fristen für den zu erbringenden Vortrag und einzureichende Beweismittel gesetzt, amtliche Auskünfte vorab eingeholt und ggf. das persönliche Erscheinen der Parteien angeordnet werden. Viele Vorsitzende laden konsequent nach gesetzlicher Vorgabe Zeugen vorsorglich zum Kammertermin, auf die sich eine Partei in ihren vorbereitenden

Schriftsätzen bezogen hat, sofern ihre Vernehmung wahrscheinlich ist. Auch die **Möglichkeit der Anordnung des persönlichen Erscheinens der Parteien** nach § 51 Abs. 1 ArbGG in jeder Lage des Rechtsstreits (enger insoweit § 141 ZPO) ist Ausdruck des Beschleunigungsgrundsatzes.

Das Säumnisverfahren ist für den Säumigen im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren nach § 59 ArbGG „gefährlicher“ ausgestaltet als in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, da die **Einspruchsfrist** gegen Versäumnisurteile nach § 59 Satz 1 ArbGG auf eine Woche abgekürzt ist, während sie nach § 339 Abs. 1 ZPO zwei Wochen beträgt. Ein Beschluss über die **Ablehnung** von Richterinnen oder Richtern ist unanfechtbar (§ 49 Abs. 3 ArbGG), d. h. die sofortige Beschwerde nicht eröffnet und eine Verzögerung des Verfahrens hierdurch ausgeschlossen. Gegenüber der ZPO enthält das ArbGG verschärfte Präklusionsvorschriften, §§ 56 Abs. 2, 61 Abs. 4, 83 Abs. 1a ArbGG.

Ebenfalls der Vereinfachung und Beschleunigung des Verfahrens dient das **Alleinentscheidungsrecht** des oder der Vorsitzenden außerhalb der mündlichen Verhandlung in den in § 55 Abs. 1 genannten Fällen (z. B. bei Klagerücknahme, Verzicht und Anerkenntnis, Säumnis, Verwerfung eines Einspruchs, einstweiliger Einstellung der Zwangsvollstreckung, örtlicher Zuständigkeit). Sind ehrenamtliche Richterinnen und Richter ohnehin anwesend, bedarf es des Allein-

entscheidungsrechts nicht. Darüber hinaus kann die oder der Vorsitzende ohne ehrenamtliche Richterinnen und Richter auch streitige Endentscheidungen nach § 55 Abs. 3 ArbGG erlassen, wenn diese im unmittelbaren Anschluss an die Güteverhandlung ergehen können und die Parteien übereinstimmend eine Alleinentscheidung beantragt haben.

Grundsätzlich werden Entscheidungen - als Ausfluss des Beschleunigungsgrundsatzes - im unmittelbaren Anschluss an die mündliche Verhandlung vor der Kammer verkündet (**sog. Stuhurteil**); ein gesonderter Verkündungstermin ist nur dann vorgesehen, wenn die sofortige Verkündung des Urteils aus besonderen Gründen nicht möglich ist (§ 60 Abs. 1 ArbGG). Demgegenüber ermöglicht § 310 Abs. 1 Satz 1 ZPO in der ordentlichen Gerichtsbarkeit auch ohne besondere Gründe die Anberaumung eines Verkündungstermins.

Die Fristen für die Einlegung von Rechtsmitteln und deren Begründung entsprechen denen der ZPO. Letztere können im arbeitsgerichtlichen Verfahren - anders als im Verfahren vor den ordentlichen Gerichten - allerdings im Sinne des Beschleunigungsgrundsatzes **nur einmal verlängert** werden, § 66 Abs. 1 Satz 4 ArbGG. **Neuer Tatsachenvortrag** und neue Beweismittel sind **in der Berufungsinstanz nur beschränkt zulässig**, § 67 ArbGG, der als spezialgesetzliche Regelung - mit Ausnahme von § 296 ZPO - den Bestimmungen der ZPO vorgeht. Die **Zurückverweisung in die ers-**

te Instanz ist im Urteilsverfahren bei Verfahrensmängeln (§ 68 ArbGG), im Beschlussverfahren grundsätzlich **ausgeschlossen** (§ 91 ArbGG).

Verfahrensrechtliche Sanktionen für Verstöße der Arbeitsgerichte gegen den Beschleunigungsgrundsatz sieht das Gesetz nicht vor, insbesondere kann eine Partei bzw. ein Beteiligter hierauf allein ein Rechtsmittel nicht stützen. Unabhängig davon trägt die Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz dem Beschleunigungsgrundsatz uneingeschränkt Rechnung. So betrug die durchschnittliche Verfahrensdauer erstinstanzlicher Urteilsverfahren bei den Arbeitsgerichten im Kalenderjahr 2023 nur 3,3 Monate, in Berufungsverfahren beim Landesarbeitsgericht 7,7 Monate.

Die Güteverhandlung, ein Erfolgsmodell

Bereits die Verfahrensregelungen des Gewerbegerichtsgesetzes von 1890 und des ihm nachfolgenden Kaufmannsgerichtsgesetzes von 1904 sahen eine obligatorische Güteverhandlung vor, legten den Focus auf schlichtende Tätigkeit unter paritätischer Beteiligung der Sozialpartner und sind damit Paten der heutigen arbeitsgerichtlichen Verfahrensordnung. Die mündliche Verhandlung beginnt noch heute in **erstinstanzlichen Urteilsverfahren** der Arbeitsgerichtsbarkeit im Grundsatz **zwingend** mit einer Verhandlung vor der oder dem Vorsitzenden zum Zwecke der gütlichen Einigung der Parteien, § 54 ArbGG. Auf die Durch-

führung einer Güteverhandlung können weder die Parteien verzichten, noch kann das Arbeitsgericht von ihr - etwa bei erkennbarer Aussichtslosigkeit (vgl. § 278 Abs. 2 Satz 1 ZPO) - absehen. Auch im Beschlussverfahren eröffnet § 80 Abs. 2 Satz 3 ArbGG die Möglichkeit, ein Güteverfahren anzusetzen, für welches dann § 54 ArbGG entsprechend gilt.

Die - ab 1950 zunächst nur noch - im Arbeitsgerichtsverfahren vorgesehene Güteverhandlung hat eine **rasche Befriedung** der Parteien bzw. Beteiligten mit Unterstützung der oder des Vorsitzenden zum Ziel. Die Beilegung des Verfahrens kann hierbei durch Klage- bzw. Antragsrücknahme, beiderseitige Erledigungserklärungen, durch Abschluss eines Vergleiches oder auf sonstige Weise erfolgen. Zugleich dient der Gütetermin aber auch der **Vorbereitung des streitigen Verfahrens**. Zu diesem Zweck ist eine gezielte Vorbereitung durch Auflagen und Hinweise der oder des Vorsitzenden möglich (§§ 56 Abs. 1, 61a Abs. 3 ArbGG).

Die oder der Vorsitzende hat in der Güteverhandlung das gesamte Streitverhältnis mit den Parteien unter freier Würdigung aller Umstände zu erörtern, nicht nur in rechtlicher, sondern auch in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht und sogar unter Billigkeitsgesichtspunkten. Zum Erreichen einer gütlichen Einigung können dabei sämtliche streiterheblichen Tatsachen, auch sofern sie nicht direkt mit dem durch die Klageanträge bestimmten Streitgegenstand zusammenhängen, mit den Parteien erörtert werden. Hierbei

wird das jeweilige Prozessrisiko unter Hinweis auf ggf. streitige Rechtsfragen in Literatur und Rechtsprechung aufgezeigt und auf die Erfolgsaussicht der Klage insgesamt oder einzelner Angriffs- oder Verteidigungsmittel hingewiesen, ohne dass deswegen ein Befangenheitsgrund vorläge, auf den ein Ablehnungsgesuch nach § 49 ArbGG gestützt werden könnte. Zur Aufklärung des Sachverhalts erlaubt § 54 Abs. 1 Satz 3 ArbGG der oder dem Vorsitzenden alle Handlungen vorzunehmen, die sofort erfolgen können, mit Ausnahme einer eidlichen Vernehmung eines Zeugen. Hierzu gehört die Einsichtnahme in mitgebrachte Unterlagen der Parteien ebenso wie die Anforderung, bestimmte Unterlagen vorzulegen und zu Einzelpunkten im Rahmen des Rechtsstreits Stellung zu nehmen.

Voraussetzung einer erfolgreichen Güteverhandlung ist in allen Fällen, dass die Beteiligten sie ernst nehmen und sich umfassend vorbereitet haben. Auch wenn der beklagten Partei in der Regel nicht aufgegeben wird, sich vorab schriftlich zur Klage zu äußern (§ 47 Abs. 2 ArbGG), bleibt dies doch möglich, beispielsweise bei bereits zu diesem Zeitpunkt erkennbar komplexen Sachverhalten. Ungeachtet dessen sollten Parteien die notwendigen Unterlagen mitbringen, z. B. Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Quittungen etc. Prozessbevollmächtigte sollten sich vor allem im Tatsächlichen bei ihrer Partei kundig gemacht haben. Insbesondere im Gütetermin kann das Gericht im Übrigen - wenn es deren persönliches Erscheinen angeordnet hat - unmittelbar

von den Parteien Tatsachen erfahren, die für die Beurteilung der Streitigkeit relevant sind. Ein gerichtlicher Einigungsvorschlag kann auch im Güte Termin nur Akzeptanz gewinnen und überzeugen, wenn er von der oder dem Vorsitzenden fundiert tatsächlich und rechtlich begründet werden kann. Dies gelingt in der Regel dann, wenn die Erfolgsaussicht einer Klage nach der derzeitigen Sach- und Rechtslage aufgrund erforderlicher Angaben der Parteien für das Gericht hinreichend prognostizierbar wird.



Der Schlüssel für den Erfolg einer Güteverhandlung liegt in der **Kommunikation**. Dies gilt nicht nur für die Verständigung des Gerichts mit den Parteien, sondern auch - durch das Gericht geleitet - für die der Parteien untereinander. In der Verhandlung ist daher insbesondere den Parteien Gelegenheit zu geben, ihre Sicht der Dinge darzulegen. Wer sich (nicht nur rechtlich) „gehört“ und verstanden fühlt, dem fällt es unter Umständen leichter, Vorschläge der oder des Vorsitzenden zu akzeptieren, auch wenn sie nicht den ursprünglich eigenen Erwartungen entsprechen. Den Parteien ist daher auch

genügend Zeit einzuräumen, sich mit ihren Rechtsbeiständen zu beraten, z. B. durch Unterbrechung der Güteverhandlung um einige Minuten.

In der Praxis ist die Güteverhandlung das **Kernstück** des arbeitsgerichtlichen Verfahrens erster Instanz, da die meisten Verfahren dort enden. Dieses Erfolgsmodell hat der Gesetzgeber zum Anlass genommen, durch das ZPO-Reformgesetz vom 27. Juli 2001 (BGBl. I S. 1887) auch in § 278 Abs. 2 Satz 1 ZPO für die

ordentliche Zivilgerichtsbarkeit eine der mündlichen Verhandlung zum Zwecke der gütlichen Beilegung des Rechtsstreits vorausgehende Güteverhandlung vorzusehen, es sei denn, es hat bereits ein Einigungsversuch vor einer außergerichtlichen Gütestelle stattgefunden oder die Güteverhandlung erscheint erkennbar aussichtslos. Insgesamt wurde durch die Umgestaltung von §§ 278, 279 ZPO der Gütegedanke damit auch in der ZPO institutionell stärker verankert.

EHRENSACHE – DIE EHRENAMTLICHEN RICHTERINNEN UND RICHTER DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT

Es besteht in der Berufsrichterschaft der Arbeitsgerichtsbarkeit vorbehaltlose Einigkeit darüber, dass die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter absolut unverzichtbar sind. Hierfür gibt es - mindestens! - fünf gute Gründe:

Gerechtigkeit braucht Erfahrung:

Die hauptberuflichen Arbeitsrichterinnen und -richter kennen die Gesetze und die höchstrichterliche Rechtsprechung. Sie nehmen zwar nach Studium und Referendarzeit in Rheinland-Pfalz ein sechsmonatiges Betriebspraktikum wahr, um die akademische Ausbildung mit praktischer Erfahrung über die betrieblichen Realitäten abzurunden.

Aber was sind schon sechs Monate gegen die vielen Jahre praktischer betrieblicher Erfahrung, Lebenserfahrung und Menschenkenntnis, die die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter einbringen? Sie sorgen dafür, dass arbeitsgerichtliche Rechtsprechung den Kontakt zur sozialen Realität behält.

Es ist Aufgabe der Gerichte, im Einzelfall Gerechtigkeit herzustellen. Juristerei ist dabei keine Mathematik - das jeweilige

Zahlen und Fakten (Stand 31.12.2023)

- 1.158 Personen sind in der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit ehrenamtliche Richterinnen und Richter
- davon 170 beim Landesarbeitsgericht
- insgesamt 70 sind bereits länger als 15 Jahre als ehrenamtliche Richterinnen und Richter tätig



Ergebnis ist nicht immer zwangsläufig vorgegeben, sondern es bestehen erhebliche Bewertungsspielräume, die den Gerichten im Einzelfall eingeräumt sind. Sicher ist es Aufgabe der Berufsrichterin bzw. des Berufsrichters, in den Beratungen des Gerichts die rechtlichen Leitplanken aufzuzeigen. Genauso wichtig ist es aber auch, Bewertungsspielräume

aufzuzeigen, die die Kammer sodann gemeinsam auszufüllen hat. Auch hierbei leisten ehrenamtliche Richterinnen und Richter einen unverzichtbaren Beitrag.

Recht braucht Akzeptanz

Recht lebt nur und kann sich auf Dauer nur dann durchsetzen, wenn es auf Akzeptanz stößt.

An dieser Akzeptanz haben die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter erheblichen Anteil. Wenn der oder die Vorsitzende darauf verweisen kann, dass etwas der Auffassung des Gerichts insgesamt entspricht, ist den Parteien durchaus bewusst, dass dies auch die Auffassung derjenigen ehrenamtlichen Richterinnen bzw. desjenigen ehrenamtlichen Richters ist, die oder der dem „Lager“ der jeweiligen Partei zugehörig ist. Das gibt vielen Parteien dann doch zu denken, ob die von ihnen eingenommene Position wirklich richtig ist. Sehr oft ist es hilfreich, wenn die Gründe und Gesichtspunkte, die für einen gerichtlichen Vergleichsvorschlag maßgeblich sind, unterstützend nicht nur von der oder dem Vorsitzenden, sondern auch durch eine ehrenamtliche Richterinnen bzw. einen ehrenamtlichen Richter erläutert werden.

Wertvolle Unterstützung

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter haben eine wichtige Unterstützungsfunktion.

Diese besteht unter anderem darin, dass sie im Rahmen der Beratungen wichtige

Diskussionsbeiträge leisten oder etwa nach einer Beweisaufnahme durch ihre Lebenserfahrung und Menschenkenntnis dazu beitragen, die Glaubwürdigkeit von Zeugen zutreffend einzuschätzen. Sehr häufig leisten ehrenamtliche Richterinnen und Richter auch einen entscheidenden Beitrag, wenn es um die Vorbereitung eines gerichtlichen Vergleichsvorschlags geht und bringen oft gute Ideen zur Gestaltung eines solchen Vergleichsvorschlags ein.

Prüfstein

Durch die Beteiligung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter wird für die Vorsitzenden zugleich auch ein wichtiger Prüfstein geschaffen. Es ist ihre Aufgabe, im Rahmen der Vorberatung in den Sach- und Streitstand einzuführen und die maßgeblichen rechtlichen Erwägungen für einen Entscheidungsvorschlag darzulegen.



Viele ehrenamtliche Richterinnen und Richter haben zwar auch beruflich mit Arbeitsrecht zu tun; nicht alle oder auch nur der überwiegende Teil verfügen jedoch über eine juristische Ausbildung.

Das ist gut so. Die Berufsrichterinnen und -richter sind so gehalten, sich in einer allgemein verständlichen Sprache auszudrücken und die Überlegungen klar und nachvollziehbar darzulegen. Dies schafft auch Klarheit in den Gedanken; der „Fluchtweg“ in juristische Fachterminologie ist abgeschnitten. Wenn den ehrenamtlichen Mitgliedern des Gerichts ein Gedanke nicht deutlich geworden ist und entsprechende Rückfragen gestellt werden, ist dies Anlass, noch einmal zu hinterfragen, ob die Argumentation tatsächlich folgerichtig war.

Einigkeit trotz Gegensätzen

Das Gebot der Neutralität wird mit großer Selbstverständlichkeit und Ernsthaftigkeit im arbeitsgerichtlichen Alltag gelebt. Bekanntlich soll das Prinzip, dass jedes soziale Lager, also die Arbeitgeberschaft und die Arbeitnehmerschaft, jeweils durch eine Person in den Kammerverhandlungen vertreten ist, sicherstellen, dass die Perspektiven beider Lager einfließen. Wer nun glaubt, dass in den Beratungen jeweils entsprechend der Lagerzugehörigkeit abgestimmt wird,

täuscht sich. Die Erfahrung zeigt, dass die Entscheidungen der jeweiligen Kammer in der ganz überwiegenden Zahl der Fälle einstimmig erfolgen. Zeichen dafür, dass das Arbeitsrecht in seiner konkreten Anwendung trotz der institutionalisiert vertretenen unterschiedlichen Interessen und Sichtweisen auf eine stabile und breit angelegte Basis des Konsenses zurückgreifen kann.

Wie wird man ehrenamtliche Richterin und ehrenamtlicher Richter?

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter werden auf Vorschlag einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation vom Ministerium der Justiz ausgewählt und - bei Zulässigkeit einer Berufung - für fünf Jahre in ihr Amt berufen. Eine Berufung setzt voraus, dass die oder der Vorgeschlagene im Gerichtsbezirk als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer tätig ist oder wohnt, das 25. Lebensjahr (Arbeitsgerichte) oder das 30. Lebensjahr (Landesarbeitsgericht) vollendet hat und keine Ausschließungsgründe gemäß § 21 Abs. 2, 3 ArbGG (z. B. eine erhebliche strafgerichtliche Verurteilung) vorliegen. Vor einer Berufung an das Landesarbeitsgericht sollen ehrenamtliche Richterinnen und Richter wenigstens fünf Jahre lang eine Tätigkeit bei einem erstinstanzlichen Arbeitsgericht ausgeübt haben.



„Als ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz tätig zu sein, bedeutet für mich, aktiv an der Gestaltung gerechter Arbeitsbeziehungen

mitzuwirken und somit einen Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft leisten zu dürfen. Es erfüllt mich mit Stolz, dass ich durch mein Engagement zu einer fairen Konfliktlösung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beitragen kann. Diese Rolle hat mir nicht nur tiefgehende Einblicke in die Arbeitswelt verschafft, sondern auch die Bedeutung von Ausgleich und Verständnis in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen verdeutlicht.“

Götz Aumüller

Geschäftsführer

Opti-Consult-GmbH, Schifferstadt



„Ich bin seit vielen Jahren als ehrenamtliche Arbeitsrichterin am Arbeitsgericht Koblenz tätig, da ich gerne mal über den „Tellerrand“ hinaus schauen wollte. Meine berufliche Expertise als Betriebsrätin

ist gefragt und ich kann die Erfahrungen aus den Arbeitsprozessen in meinen beruflichen Alltag integrieren. So kann ich zur Gemeinschaft beitragen, rechtliche Kenntnisse nutzen und erwerben sowie soziale Verantwortung übernehmen. Diese Tätigkeit hat mich somit nicht nur beruflich, sondern auch persönlich sehr geprägt.“

Iris Hardt

BR-Vorsitzende

Kimberly-Clark GmbH, Koblenz



„Ich fühle mich geehrt, als ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz tätig zu sein. Dort kann ich meine Berufserfahrung als Handwerks-

meister und Arbeitgeber mit in die Beurteilung der Fälle einfließen lassen.“

Theodor Schué

Schué - Sanitär | Heizung | Elektrik



„Wer die Demokratie in unserem Land erhalten will, der muss sie leben und mitgestalten. Meine Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Trier

sehe ich als Beitrag dazu.

Konflikte in der Arbeitswelt lösen zu können, durch Unterstützung bei der Suche nach Kompromissen oder der Mitwirkung an der Rechtsprechung, sind für mich wichtige Aufgaben. Das Arbeitsrecht fördert die demokratischen Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und macht es zu einem Erfolgsfaktor unseres Wirtschaftsstandortes Deutschland. Mich ehrt es, ein Teil dieser 75-jährigen Geschichte zu sein.“

Günter Meyer

Betriebsratsvorsitzender Werk 4
ANDREAS STIHL AG & Co. KG Magnesium-Druckguss, Weinheim



„Ich bin stolz als ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht meine Erfahrungen und mein Wissen einzubringen, für faire, gerechte und praxisnahe Entscheidungen.“

Barbara Link

Environmental Sustainable Manager
PFW Aerospace GmbH



„Ehrenamtliche Arbeitsrichter spielen eine wichtige Rolle bei der Beilegung von Arbeitskonflikten und tragen zur Fairness und Transparenz im Arbeits-

rechtssystem bei.

Unsere freiwillige und ehrenamtliche Arbeit trägt zur Effizienz und Vielfalt der Entscheidungsprozesse bei und stärkt das Vertrauen in die Justiz.“

Thorsten Zangerle

ehemals Betriebsratsvorsitzender
Opel Automobile GmbH, Kaiserslautern

UNVERZICHTBAR – ARBEITGEBERVERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN

DUDEN

Koalitionsfreiheit, die

Wortart: Substantiv, feminin

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit ist in Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG gewährleistet. Koalitionen sind privatrechtliche Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Die Verfassungsnorm verbürgt als sog. Doppelgrundrecht zum einen die Freiheit des Einzelnen, mit anderen eine Koalition zu gründen, ihr beizutreten, in ihr zu verbleiben oder ihr fernzubleiben (sog. individuelle Koalitionsfreiheit). Zum anderen umfasst Art. 9 Abs. 3 GG die kollektive Koalitionsfreiheit: Auch die Koalition selbst wird in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und in ihren koalitionspezifischen Betätigungen geschützt.

Zu den Koalitionen zählen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die nicht nur in Arbeitswelt und Wirtschaft, sondern auch im Arbeitsrecht und in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine herausragende Rolle spielen. Als originäre Aufgabe zur

Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen kommt den Koalitionen vor allem der Abschluss von Tarifverträgen zu. Darüber hinaus sind ihnen jedoch durch Gesetz zahlreiche Befugnisse und Berechtigungen im Rahmen der Gesetzgebung, der Verwaltung, der Rechtsprechung, sowie der Benennung und Entsendung in der Gerichtsbarkeit und in der (Selbst-)Verwaltung der sozialen Sicherungssysteme übertragen.

Im Rahmen der umfangreichen Anhörungs-, Mitwirkungs- und Antragsrechte der Koalitionen werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände beispielsweise bei allen wichtigen sozialpolitischen Gesetzentwürfen angehört. Antragsrechte stehen den Koalitionen etwa bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG zu. Den Gewerkschaften sind Mitwirkungs- und Antragsrechte im Rahmen der Betriebs- und Unternehmensverfassung zuerkannt (zB. Wahlvorschläge für den Betriebsrat (§ 14 Abs. 3 BetrVG), Anfechtung der

Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG

Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.

Betriebsratswahl (§ § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) oder Handlungs-, Duldungs- und Unterlassungsanspruch bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG (§ 23 Abs. 3 BetrVG)).

Die Koalitionen haben Vorschlags-, Benennungs- und Entsenderechte zu zahlreichen staatlichen Institutionen, die sich mit arbeits- und wirtschaftsrecht-

lichen Fragen befassen. Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts besonders wichtig ist das Recht der Benennung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern für die Gerichte für Arbeitssachen in allen Instanzen (§ 20 Abs. 2, 43 Abs. 1 ArbGG). Hierdurch bringen die Verbände und ihre Mitglieder ihre besondere Sachkunde ein und fördern praxisnahe Entscheidungen der Arbeitsgerichte.

Auf die nächsten 75 Jahre ausgewogene und fundierte rheinland-pfälzische Rechtsprechung!



Karsten Tacke
Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz e.V. (LVU)

Die wesentlichen Grundsteine für unsere heutige Arbeitsrechtsordnung wurden bereits vor weit mehr als 75 Jahren gelegt. Mit der Tarifvertragsordnung 1918, dem Betriebsrätegesetz (BRG) 1920 und der Verordnung über das Schlichtungswesen 1923 wurden Regelungen geschaffen, die den Tarifvertragsparteien Rechte einräumten, Pflichten auferlegten und zugleich Aufgaben aus dem Bereich der Selbstverwaltung der Tarifvertragsparteien schleichend auf den Staat übertrugen. Die Kollektivierung und Verrechtlichung des Arbeitsrechts schritten voran und das Bedürfnis nach Vereinheitlichung der Rechtsprechung stieg. Mit Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes am 23.12.1926 wurde sodann eine umfassende Rechtsprechung geschaffen, die sich auf alle arbeitsrechtlichen Einzel- und Kollektivstreitigkeiten erstreckte. Man entschied sich gegen die Integration der Arbeitsgerichte in die ordentliche Gerichtsbarkeit und richtete diese als selbstständige Sonder-

gerichte ein. Die Bedeutung des richterlichen Rechtsschutzes des Arbeitsrechts erlangte eine neue Qualität und die Zahl der Rechtsstreitigkeiten stieg rapide an.

Die Arbeitgeberverbände standen vor der großen Herausforderung, dem damit einhergehenden gestiegenen Beratungsbedarf ihrer Mitglieder gerecht zu werden. Da ihnen das alleinige arbeitsgerichtliche Vertretungsprivileg gebührte, bildete die Prozessvertretung zumeist den Kern ihrer Tätigkeit.

Die in der Weimarer Republik errichteten Grundpfeiler riss der Nationalsozialismus bekanntermaßen wieder ein. Die nationalsozialistische Gewaltherrschaft entzog der weiteren freiheitlichen Entwicklung der Wirtschafts- und Sozialverfassung den Boden. Gewerkschaften wurden aufgelöst, das BRG aufgehoben, Arbeitgeberverbände beschlossen unter dem Druck der nationalsozialistischen Machthaber selbst ihre Auflösung. Die Koalitionsfreiheit wurde verboten und Tarifverträge durch die sog. Tarifordnung abgelöst. Das freiheitliche Zusammenwirken von Arbeitgebern und „Arbeitern“ war zerstört. Erst nach dem Ende des zweiten Weltkriegs gründeten sich auch die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften neu und die Vereinheitlichung der Rechtsprechung konnte erreicht werden.

Mit Einführung des Grundgesetzes 1949 vor 75 Jahren betreten die Arbeitgeberverbände ein neues Zeitalter der

Arbeitsrechtsordnung. Die verfassungsrechtliche Voraussetzung für die Arbeitsgerichtsstruktur in dem noch heute gültigen dreigliedrigen Instanzenzug, wurde geschaffen. Heute ist das Bedürfnis der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nach einer eigenen Fachgerichtsbarkeit nicht nur verfassungsrechtlich anerkannt, sondern auch gesellschaftlich etabliert. Unsere rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichte in Mainz, Koblenz, Kaiserslautern, Ludwigshafen und Trier, mit ihren auswärtigen Kammern und Gerichtstagen sowie unser angesehenes Landesarbeitsgericht, sind ebenso wenig wegzudenken, wie das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Und dies hat seine guten Gründe.

Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind häufig von gegenläufigen Interessen geprägt. Konflikte haben nicht selten eine existenzielle Bedeutung für die Parteien. Die Sachverhaltsaufklärung bedarf zumeist einer fundierten betrieblichen Sachkenntnis. Im Vordergrund steht die gütliche Einigung. Ein Vergleich kann häufig bereits im Gütetermin erreicht werden. Kommt es zu einem Kammertermin, tragen nicht zuletzt die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter zur Akzeptanz der Entscheidungen bei.

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter erfüllen in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine außerordentlich wichtige Aufgabe für unseren demokratischen Rechtsstaat. In der Hauptsache sind sie stets als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeberin oder Arbeitgeber tätig und werden von deren Arbeitnehmerorgani-

sationen und Arbeitgeberverbänden für dieses Ehrenamt vorgeschlagen. Als Expertinnen und Experten der betrieblichen Praxis bringen sie Ihre Erfahrungen und Fachwissen in die Verfahren ein. Die Perspektiven, die sie damit in die Rechtsfindung und Entscheidung einbringen, sind unerlässlich für die Akzeptanz gerichtlicher Entscheidungen. Hierdurch leisten sie einen maßgeblichen Beitrag zur Stärkung des Vertrauens der Gesellschaft in die Gerechtigkeit der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen. Sie fungieren damit als eine Art Vermittler zwischen Justiz und Bevölkerung. Dies fördert die notwendige Einhaltung von Normen und ist unverzichtbar für unseren demokratischen Rechtsstaat.

„Ehrenamtliche Richterinnen und Richter erfüllen in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine außerordentlich wichtige Aufgabe für unseren demokratischen Rechtsstaat.“

In Rheinland-Pfalz sind eine Vielzahl hoch qualifizierter und engagierter ehrenamtlicher Richterinnen und Richter auf Vorschlag der LVU in der Arbeitsgerichtsbarkeit tätig. Tagtäglich bringen sie ihr Fachwissen und praktische Erfahrung bei der Rechtsfindung ein. Aber auch darüber hinaus teilen sie ihre Erfahrungen aus ihrer Tätigkeit als ehrenamtliche Richterinnen und Richter in ihren Netzwerken und tragen so zur Anerkennung und Akzeptanz gerichtlicher Entscheidungen innerhalb der Arbeiterschaft bei. Um ihre Aufgabe als Laienrichterin oder -richter optimal auszuüben, nehmen viele ehrenamtliche Richterinnen und Richter freiwillig an den jährlichen Schulungsveranstal-

tungen der LVU teil. Gemeinsam mit Berufsrichterinnen und -richtern der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit bietet die LVU jährlich Schulungen zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen für die von ihr vorgeschlagenen ehrenamtlichen Richterinnen und Richter an.

An dieser Stelle möchte ich mich ausdrücklich bei allen beteiligten Richterinnen und Richtern für die Bereitschaft, an den Schulungen der LVU mitzuwirken, bedanken. Durch ihre fundierten Vorträge wird die komplexeste Rechtsprechung auch für juristische Laien nachvollziehbar.

Auch für die Arbeitgeberverbände wurden vor 75 Jahren die Weichen neu gestellt. In Art. 9 Abs. 3 GG wurde die Tarifautonomie verfassungsrechtlich verankert. Hierdurch erlangte die Verantwortung der Tarifvertragsparteien eine neue Dimension - Rolle und Aufgaben wandelten sich maßgeblich.

„Den Dialog zwischen arbeitsrechtlicher Rechtsprechung und arbeitsrechtlicher Praxis unter Beachtung der wechselseitigen Unabhängigkeit sehe ich in Rheinland-Pfalz ganz besonders. Ich erlebe hier eine Arbeitsgerichtsbarkeit, die ausgewogen und fundiert ist, sowie die Praxis im Blick hat. Ich erlebe neue Arbeitsrichterinnen und -richter, die sich motiviert im Rahmen von speziell für diese konzipierten Betriebspraktika in rheinland-pfälzischen Unternehmen einbringen und Erfahrungen sammeln.“

Als Lehre aus der Weimarer Republik verzichtete der Staat in weiten Teilen bewusst auf die Möglichkeit in die Tarifvertragsgestaltung einzugreifen. In den kommenden Jahren wurde das Arbeits-

recht neu geordnet. Unter anderem folgte eine Novelle des Tarifvertragsgesetzes und das Kündigungsschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz sowie das Arbeitsgerichtsgesetz traten in Kraft.

Für die Arbeitgeberverbände stand zunächst die freiheitliche Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Zentrum ihrer Tätigkeit. Im Laufe der Zeit kamen immer neue zu regelnde Gegenstände und Verantwortungsbereiche hinzu. Hier konnte das deutsche Tarifsysteem seine Stärke durch einen engen Schulterschluss zwischen Sozialpartnern und Gesetzgeber voll zur Geltung bringen.

Durch einen Tarifvorbehalt für eine längerfristige Altersteilzeit wurde das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit Aufstockungsbeträgen der Bundesagentur Gegenstand tariflicher Regelungen, um den auf den Arbeitsmarkt drängenden geburtenstarken Jahrgängen über die sog. Beschäftigungsbrücke eine Perspektive am Arbeitsmarkt zu bieten.

Seit 2001 führt die Klarstellung, dass Entgeltumwandlung in eine intensiv staatlich geförderte betriebliche Altersversorgung nur noch auf Grundlage einer tarifvertraglichen Regelung möglich ist zum flächendeckenden Abschluss einschlägiger Tarifverträge, die in einigen Branchen durch die Gründung von Versorgungswerken wie z.B. der MetallRente oder dem Chemie-Pensionsfonds flankiert wurden.

In der Konjunkturkrise 2008/2009 sorgte die enge Abstimmung gesetzlicher und tariflicher Regelungen zur Kurzarbeit

für eine nachhaltige Beschäftigungssicherung mit Vorbildwirkung für die europäischen Nachbarländer. Darüber hinaus engagieren sich die Sozialpartner im Bereich der Bildungspolitik mit eigenen Bildungswerken und übernehmen sie Funktionen innerhalb sozialer Selbstverwaltungsgremien. Auch der Ausgleich der Interessen von Betrieben und Beschäftigten in den die Tarifautonomie flankierenden Arbeitsgesetzen gehört zum Tätigkeitsfeld der Sozialpartner und begründet zu recht die Ausnahme aus dem Lobbyregisterregeln.

Heute ist die Vielfalt der verbandlichen Aufgaben und tarifvertraglichen Gestaltung so mannigfaltig, wie herausfordernd. Die Regelungen der heutigen Flächentarifverträge, in ihrer häufig hohen Komplexität, stellen hohe Anforderungen an die Bereitschaft und Solidarität der Mitgliedsunternehmen. Die Entwicklung von Flächentarifverträgen steht zunehmend in einem Spannungsverhältnis zu den betriebsindividuellen Konjunkturverläufen der einzelnen Mitgliedsunternehmen. Das Bedürfnis, Gestaltungsspielräume auf betrieblicher Ebene auszureizen steigt. Die Herausforderung für die Arbeitgeberverbände, die Schutz- und Ordnungsfunktion der Tarifverträge sowie das Vertrauen auf ihre Friedensfunktion aufrechtzuerhalten, wächst.

Hierbei spielt auch die höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG eine wesentliche und teilweise auch kritisch zu beleuchtende Rolle. Die Ausweitung der gerichtlichen Überprüfung von Tarifverträgen mit teils massiven Eingriffen in

das tarifliche Synallagma gefährdet die Richtigkeitsvermutung von Tarifkompromissen und relativiert die Rechtssicherheit als einem der wenigen verbleibenden Vorteile des Flächentarifvertrages. Die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit und die Entgrenzung des Streikrechts zeigen am Beispiel der Streikpraxis von Funktionseleiten (Ärzte, Lokführer, Piloten, Fluglotsen), dass gut gemeinte Eingriffe sich ins Gegenteil verkehren und das Gleichgewicht des Tarifsystems beeinträchtigen können. Damit kommt dem ständigen Dialog zwischen arbeitsrechtlicher Rechtsprechung und arbeitsrechtlicher Praxis unter Beachtung der wechselseitigen Unabhängigkeit eine noch größere Bedeutung zu.

Diesen Dialog sehe ich in Rheinland-Pfalz ganz besonders. Ich erlebe hier eine Arbeitsgerichtsbarkeit, die ausgewogen und fundiert ist, sowie die Praxis im Blick hat. Ich erlebe neue Arbeitsrichterinnen und -richter, die sich motiviert im Rahmen von speziell für diese konzipierten Betriebspraktika in rheinland-pfälzischen Unternehmen einbringen und Erfahrungen sammeln. Die LVU vermittelt hierzu Arbeitsrichterinnen und -richtern zu Beginn ihrer Tätigkeit für sechs Monate in Betriebe ihrer Mitgliedsverbände. Hierdurch erlangen diese bereits vor Beginn ihrer wichtigen Tätigkeit ein Gespür und Verständnis für betriebliche Abläufe und Vorgänge. Diese Erfahrungen tragen maßgeblich zur Qualität der Rechtsprechung bei.

In diesem Sinne: Auf die nächsten 75 Jahre ausgewogene und fundierte rheinland-pfälzische Rechtsprechung!

Mit Mut, Kraft und Optimismus.



Susanne Wingertszahn
Bezirksvorsitzende
Deutscher Gewerkschaftsbund
Rheinland-Pfalz / Saarland

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften sind die Expert*innen, wenn es ums Thema



Arbeit geht. Wir stehen hinter den Beschäftigten in allen Berufsgruppen. Mit Mut,

Kraft und Optimismus setzen wir uns für gerechte, solidarische Verhältnisse in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft ein.

Wichtig für unseren gewerkschaftlichen Einsatz ist dabei auch das Arbeitsrecht. Seine Bedeutung für Arbeitnehmer*innen kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Die Absicherung durch den Kündigungsschutz, die Durchsetzung tarifvertraglicher Rechte und die Lösung betriebsverfassungsrechtlicher Konflikte sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von existentiellern Gewicht.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz trägt seit nun 75 Jahren die zentrale Verantwortung dafür, dass dieses Recht auch ausgelegt und angewendet wird. Damit trägt sie zur Gestaltung besserer Arbeits- und Lebensbedingungen bei – denn die Gestaltung erfolgt eben nicht nur auf dem parlamentarischen Weg.

„Das Recht ist der Schutz der Schwachen“ – das gilt vor allem für die Rechtsgebiete des Arbeits- und Sozialrechts. Insbesondere für die gut zwei Millionen Erwerbstätigen in Rheinland-Pfalz ist dies ein wichtiger Rückhalt und verlässlicher Sicherheitsanker.

„Die Zuweisung möglicher Rechtsstreitigkeiten an die Arbeitsgerichte als Fachgerichte mit ihren eigenen Verfahrensordnungen des Arbeitsgerichtsgesetzes gehört für die Gewerkschaften unverzichtbar zum sozialen Rechtsstaat.“

Die Zuweisung möglicher Rechtsstreitigkeiten an die Arbeitsgerichte als Fachgerichte mit ihren eigenen Verfahrensordnungen des Arbeitsgerichtsgesetzes gehört für die Gewerkschaften unverzichtbar zum sozialen Rechtsstaat. Arbeitsgerichte eröffnen die Chance auf Waffengleichheit zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der einen und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf der anderen Seite. Konfliktlösung auf gleicher Augenhöhe wird ermöglicht.

Dabei sind die ehrenamtlichen Richter und Richterinnen unverzichtbarer Be-

standteil der Arbeitsgerichte. Die von Gewerkschaften vorgeschlagenen ehrenamtlichen Richter und Richterinnen der Arbeitsgerichtsbarkeit verfügen mit ihren Berufs- und Lebenserfahrungen sowie mit ihren besonderen Kenntnissen und ihrem Fachwissen der Konfliktentstehung und Konfliktbewältigung über gute Voraussetzungen. Mit diesen spezifischen Erfahrungen wird die fachliche Arbeit der Berufsrichterinnen und Berufsrichter um rechtspraktische Kenntnisse und Fähigkeiten ergänzt.

Rechtsprechung braucht Akzeptanz und Gerechtigkeit. Voraussetzung dafür ist, dass die demokratische Teilhabe der

Bürgerinnen und Bürger an der Rechtsprechung durch die Beteiligung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter verwirklicht wird. Auch dadurch erhält die Urteilsformel „Im Namen des Volkes“ ihren wahren Sinn.

Seit 75 Jahren gibt es eine verlässliche Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz. Als Deutscher Gewerkschaftsbund sind wir froh über die enge Zusammenarbeit und freuen uns, auf Grundlage des beschriebenen Anspruchs auch in Zukunft an einer modernen und praxisnahen Rechtsauslegung und Rechtsanwendung mitwirken zu dürfen. Mit Mut, Kraft und Optimismus.

VIelfÄLTIG UND BÜRGERNAH – RECHTSPFLEGERINNEN UND RECHTSPFLEGER IN DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT

Nicht wegzudenken auch aus der Arbeitsgerichtsbarkeit sind Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, die tagtäglich ihr Engagement und ihr Fachwissen einbringen. Sie tragen in ihrem Berufsfeld eine wichtige Verantwortung für das Recht der Bürgerinnen und Bürger und haben am reibungslosen Funktionieren der Justiz erheblichen Anteil.

Ausbildung und Berufsstand

Als Organe der Rechtspflege wurden der Berufsstand der Rechtspfleger und seine Aufgaben erstmals durch das Rechtspflegergesetz vom 8. Februar 1957 (BGBl. I S. 18) (RPFLG) geregelt.

Nach der Rechtspflegerausbildung, einer praxisbezogenen Fachausbildung auf wissenschaftlicher Grundlage, für die ein Wechsel von theoretischen und praktischen Abschnitten kennzeichnend ist, und bestandener Rechtspflegerprüfung führen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger den akademischen Grad „Diplom-Rechtspfleger/in (FH)“.

Die ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben der Rechtspflege verrichten sie als Beamtinnen und Beamte des dritten Einstiegsamtes (früher: gehobener Dienst)

- wie Richterinnen und Richter - in sachlicher Unabhängigkeit. Sie sind nur ihrem Gewissen und dem Gesetz unterworfen und an keine Weisungen gebunden. Ihre Entscheidungen sind ausschließlich im Rechtsmittelverfahren überprüfbar.

Vielfältige Aufgaben in Justizverwaltung und Rechtspflege

Das Tätigkeitsfeld der in der Arbeitsgerichtsbarkeit tätigen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ist abwechslungsreich und ihre Aufgaben sind vielfältig.

In der Arbeitsgerichtsbarkeit sind bei den Arbeitsgerichten der ersten Instanz aktuell 16 Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger beschäftigt. Sie sind - neben ihren Rechtspflegeraufgaben - zum Teil als Verwaltungsbeamte eingesetzt und nehmen Aufgaben als Geschäftsleitung bzw. als Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in Justizverwaltungsangelegenheiten wahr. Beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz sind derzeit fünf Rechtspflegerinnen tätig, die fast ausschließlich als Verwaltungsbeamtinnen als Geschäftsleitung bzw. als Referentinnen mit Justizverwaltungsangelegenheiten befasst und überwiegend nicht mit Aufgaben der

Rechtspflege nach dem RPFLG betraut sind.

Soweit sie in **Justizverwaltungsangelegenheiten** tätig werden, befassen sich Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger zum einen mit dem gewöhnlichen Alltagsgeschäft, das die Justiz in Gang hält, wie z. B. Personalsachen, Haushalt, Beschaffung oder - teilweise - auch Hausverwaltung der Gerichtsgebäude. Zum anderen hat sich das Aufgabenfeld in den letzten Jahren kontinuierlich verändert und Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger setzen sich zunehmend mit komplexen und zeitintensiven Themen auseinander. So sind sie beispielsweise mit der auf der gesetzlichen Grundlage der §§ 5, 6 ArbSchG verpflichtenden Gefährdungsbeurteilung beschäftigt, deren Ziel darin besteht, Gefährdungen der Beschäftigten bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv entgegenzuwirken. Die Einführung der Transparenz-Plattform des Landes Rheinland-Pfalz im Zuge der Verabschiedung des rheinland-pfälzischen Landestransparenzgesetzes (LTranspG) vom 27. November 2015 (GVBl. S. 383), die zum Zwecke der Transparenz von Verwaltungshandeln einen einfachen Zugriff auf Daten und Informationen der Verwaltung mithilfe einer Suchfunktion ermöglichen soll, beschäftigt auch Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger. Ebenso fallen die Anpassungsprozesse durch die durch das Steueränderungsgesetz 2015 vom 2. November 2015 (BGBl. 2015 I S. 1834) in § 2b Umsatzsteuergesetz (UStG) neu geregelte Umsatzbesteuerung der öf-

fentlichen Hand in das Tätigkeitsfeld der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger im Justizverwaltungsbereich.

Im Gebiet ihrer gesetzlich übertragenen **Aufgaben der Rechtspflege** treffen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger selbstständig Entscheidungen in folgenden Zuständigkeitsbereichen:

- Kostenfestsetzung zwischen den am Prozess beteiligten Parteien
- Vergütungsfestsetzung der Rechtsanwältinnen gegen die eigene Partei
- Vergütungsfestsetzung an im Wege der Prozesskostenhilfe beigeordnete Rechtsanwältinnen aus der Landeskasse (hier jedoch nicht als Rechtspfleger, sondern als Verwaltungsbeamte - Urkundsbeamte des dritten Einstiegsamts -)
- Überprüfung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Parteien, denen Prozesskostenhilfe bewilligt worden ist, gegebenenfalls Anordnung oder Änderung von Ratenzahlungen bzw. Aufhebung der Prozesskostenhilfe
- Mahnverfahren (dieses ist im Gegensatz zur ordentlichen Justiz nicht zentralisiert und wird an allen arbeitsgerichtlichen Standorten der ersten Instanz bearbeitet)
- Erteilung qualifizierter Vollstreckungsklauseln, z. B. Rechtsnachfolgeklauseln
- Ausübung der Tätigkeit der Rechtsantragstelle

Eine der Kernaufgaben von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern bei den Arbeitsgerichten ist die Durchführung der Rechtsantragstelle, die einen unmittelbaren Kontakt mit rechtsuchenden Bürgerinnen und Bürgern, in der Regel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, mit sich bringt.



Da bei den Arbeitsgerichten kein Anwaltszwang herrscht, kann eine klagende Partei ohne Beauftragung eines Rechtsanwalts ein Verfahren einleiten und es in erster Instanz auch selbstständig führen. Hierbei leistet die Rechtsantragstelle kostenlos Hilfestellung. Die dort tätigen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger erteilen allgemeine Auskünfte über gesetzliche Regelungen und nehmen Klageanträge, sonstige Anträge und Erklärungen der Antragsteller so zu Protokoll, dass sie der gesetzlich vorgeschriebenen Form entsprechen. Hierbei muss die Rechtsantragstelle einen vorgetragenen Lebenssachverhalt erfassen, relevante Tatsachen filtern, rechtlich einordnen und den Rechtsuchenden behilflich sein, einen zulässigen Antrag richtig zu formulieren.

Rechtsberatung darf die Rechtsantragstelle demgegenüber jedoch nicht erteilen, da die außergerichtliche Rechtsberatung nach den Bestimmungen des Rechtsdienstleistungsgesetzes ausschließlich Rechtsanwälten sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (Gewerkschaften) vorbehalten ist. Die Abgrenzung zwischen der Arbeit der Rechtsantragstelle und Rechtsberatung ist in vielen Fällen schwierig, zumal sich Rechtsuchende oftmals mit dem Wunsch einer Beratung an die Rechtsantragstelle wenden.

Aufgrund der sozialen Bedeutung eines Arbeitsverhältnisses sind Besucherinnen und Besucher der Rechtsantragstelle regelmäßig erregt oder verzweifelt, da sie wegen der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses, ausstehender Vergütungszahlungen oder fehlender Arbeitspapiere in Schwierigkeiten geraten sind und ihren Lebensunterhalt nicht mehr finanzieren können. Zudem bestehen häufig Sprachbarrieren im Kontakt mit Antragstellerinnen und Antragstellern. Dies alles erfordert ein besonderes Einfühlungsvermögen der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger der Rechtsantragstelle, für die bisweilen auch der Umgang mit fordernden Persönlichkeiten eine besondere Herausforderung darstellen kann.

In Zeiten der Corona-Pandemie konnten die Leistungen der Rechtsantragstelle aufgrund bestehender Kontaktverbote nicht wie üblich aufrechterhalten werden, wodurch die Anzahl der über die Rechtsantragstelle eingereichten Anträge deutlich zurückgegangen ist. Um den

Rechtsuchenden dennoch Hilfe leisten zu können, wurden im Rahmen der Internetauftritte der Arbeitsgerichte Klageformulare zum Download eingestellt, deren Ausfüllung Laien jedoch häufig Probleme bereitete und noch bereitet. Deswegen waren und sind die Rechtsantragstellen auch telefonisch beim Ausfüllen der Formulare behilflich.

Technik und Kommunikationsmittel: Rückblick und Ausblick

Wie die Arbeit der gesamten Justiz hat auch die Tätigkeit der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten - ungeachtet inhaltlicher Themen - einen Wandel durch moderne Technik und Kommunikationsmittel erfahren.

Während vor 30 Jahren noch ein Kugelschreiber und ein Stapel Papier als technische Hilfsmittel zur Verfügung standen und kopierte Musterverfügungen bereits eine Besonderheit waren, wurden in der Arbeitsgerichtsbarkeit Ende der 1990er Jahre mit M-Text und GEORG fortschrittliche Text- und Datenverarbeitungsprogramme verwendet, was durch die Einführung Windows-basierter Rechner und der Justizfachanwendung EUREKA-Fach in Form einer großen technischen Umstellung fortgeführt wurde.

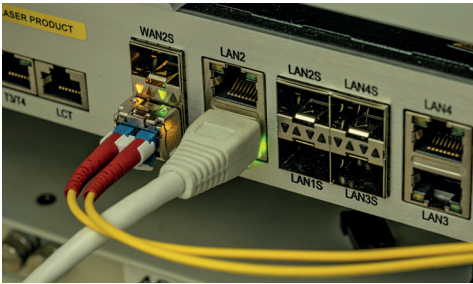
Mit Beginn der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten zur Aufrechterhaltung des Gerichtsbetriebs auch die Tätigkeiten von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern zum Teil

ins Home-Office verlagert werden, was zuvor kaum möglich war. Auch Online-Verbindungen zu anderen Gerichtsstandorten sind inzwischen etabliert, z. B. zur Bearbeitung von Angelegenheiten, die bei den Auswärtigen Kammern eines Arbeitsgerichts anfallen oder zur Aushilfe bei anderen Gerichten ohne Übersendung der Papierakten.

Der größte Umbruch seit dem Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit jedoch hat schon begonnen: Der auch für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger relevante elektronische Rechtsverkehr wurde bereits eingeführt und läuft in der Arbeitsgerichtsbarkeit, wie auch bei anderen Gerichten, mehr oder weniger reibungslos. Die Einführung der elektronischen Akte wird im Jubiläumsjahr auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit voranschreiten.



Wie herausfordernd die Umstellung der Arbeitsweise von der Papierakte zur ausschließlich digitalen Bearbeitung ohne das übliche Durchblättern der Akten sein wird, wird sich zeigen. Von Vorteil



Die Weiterentwicklung des Workflows durch die Digitalisierung, etwa elektronische bzw. Online-Rechtsantragstelle, Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) bei Rechtsprechung und Aktenbearbeitung oder Apps zur Beantragung von Prozesskostenhilfe, dürfte abzusehen sein.

sein wird zweifellos, dass Akten nicht mehr transportiert werden müssen und alle Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter jederzeit von jedem Ort aus auf die elektronischen Akten werden zugreifen können.

Es bleibt spannend, wie sich der rasante technische Fortschritt in Zukunft auf die Arbeitsgerichtsbarkeit insgesamt, aber auch auf die Arbeit der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger auswirken wird.

VOM BLAUPAPIER ZUR ELEKTRONISCHEN AKTE – DIE GESCHÄFTSSTELLE IM WANDEL DER ZEIT

**Ein Rückblick von Anette Dockendorf
auf 45 Jahre Geschäftsstellenverwal-
tung in der Arbeitsgerichtsbarkeit**



Frau Dockendorf, Sie gehören schon sehr lange zur Arbeitsgerichtsbarkeit und haben die Entwicklung der letzten Jahrzehnte bei der täglichen Arbeit erfahren. Wie hat alles begonnen?

Ich fing am 1. April 1979 beim Arbeitsgericht Ludwigshafen als Geschäftsstellenverwalterin an. Ich kann mich noch gut erinnern, dass wir die gute alte Schreibmaschine hatten. Ich glaube, es war doch schon eine elektrische Schreibmaschine. Später wurde sie ersetzt durch eine elektrische Schreibmaschine mit Korrekturband und -taste. Das war schon eine tolle Sache. Danach kam die elektrische

Schreibmaschine mit einem zusätzlichen Fenster oberhalb der Tastatur mit ca. vier bis fünf Zeilen, die mitgelesen werden konnten und auch gespeichert wurden. Das große Schreibwerk, z. B. verfahrensbeendende Entscheidungen wie Urteile oder Beschlüsse, wurde oft mit acht Durchschlägen geschrieben (mit Durchschlagpapier, auch Blaupapier genannt). Wenn sich dabei ein Tippfehler eingeschlichen hatte, wurde auf der ersten Seite mit Tipp-Ex oder später Korrekturband korrigiert und auf den Durchschlägen mussten die Tippfehler ausgeradiert werden. War man beim Ausradieren nicht vorsichtig genug, dann hatte man in das dünne Durchschlagpapier schnell ein Loch radiert und musste die Seite nochmals schreiben.

An den Sitzungen hat man damals immer als Protokollantin mitgewirkt. Das Diktat des Vorsitzenden Richters wurde per Stenographie auf einem Stenoblock protokolliert. Ich kann mich noch erinnern, dass ich immer ein großes Mäppchen mit vielen gespitzten Bleistiften und auch eine Bleistiftdose neben mir liegen hatte. Vor der Sitzung hatte ich mir ein paar Bleistifte zurechtgelegt, so dass ich

immer einen spitzen Bleistift zur Hand hatte. In den Diktatpausen habe ich die stumpfgeschriebenen Bleistifte immer wieder gespitzt, damit sie mir nicht ausgehen. Auch habe ich mir das schon geschriebene Steno-Protokoll durchgelesen, damit ich es in das Protokollformular mit der Schreibmaschine übertragen konnte. Es kam schon vor, dass man das eigene Stenogramm nicht mehr lesen konnte, sodass ich mir zwischendurch über das stenographierte Wort das Wort in Langschrift notierte.



Das große Schreibwerk - also Urteile und Beschlüsse - wurde von den Richtern diktiert. Zu meiner Anfangszeit gab es noch Diktier- und Abspielgeräte, bei denen auf eine große Schallplatte, sah aus wie eine Langspielplatte (*lautes Gelächter*), diktiert wurde. Das Abspielgerät sah so ähnlich aus wie ein Plattenspieler und war zum Übertragen des Diktats mit einem Kopfhörer ausgestattet. Das große Schreibwerk wurde von dieser Platte in die Schreibmaschine übertragen.

Dann wechselten Sie 1993 zum Landesar-

beitsgericht nach Mainz. Wie ging es dort weiter?

Meine Tätigkeit fing an mit einer Schulung. In diesem Jahr sind wir von der Schreibmaschine auf das Terminal-System GEORG umgestiegen, zunächst nur mit einem Schreibprogramm für das große Schreibwerk, das M-TEXT hieß. Der Bildschirm, der aus heutiger Sicht noch recht klein war, stand auf einer Festplatte. Das war eine tolle Sache! Endlich hatten wir auch einen „Computer“ (Gelächter). Das Korrigieren des großen Schreibwerks war nun überhaupt kein Problem mehr. Meine Kolleginnen und ich fühlten uns sehr gut bei dieser Arbeitsweise und hatten großen Spaß. Sitzungsdienst mit Protokollierung gab es immer noch, aber es gab auch schon kleine Diktiergeräte mit einer kleinen Kassette. Manche Richter gingen dann schon mal mit dem Diktiergerät in die Sitzung, andere Richter wollten lieber eine Protokollantin. Insbesondere wenn Zeugen vernommen werden sollten, war die Protokollantin eine hilfreiche Unterstützung, damit sich die Richter besser auf die Zeugenvernehmung konzentrieren konnten. Die Zusammenarbeit mit den Richterinnen und Richtern hat eigentlich immer schon gut geklappt, heute ist vielleicht alles ein bisschen lockerer als früher.

2003 kam die Umstellung auf das Windows-Netzwerk mit PC-Arbeitsplätzen. Endlich bekamen wir richtige Computer! In diesem Jahr wurde auch als Fachanwendung EUREKA-Fach in der Arbeitsgerichtsbarkeit eingeführt. Das war für

uns alle ein großer Schritt. Wir waren sehr gespannt und bekamen damit eine schon sehr komfortable Arbeitsweise. Große Bildschirme, Rechner und Maus. Prima! Und bis heute haben sich die IT-Verfahren immer weiter verbessert, echt der Wahnsinn! Je nach Arbeit kann ich jetzt auch im Homeoffice arbeiten. Das ist natürlich eine ganz besondere Sache. Was mich immer wieder fasziniert, ist der Fortschritt. Zuhause kann ich mich über meinen Computer auf meinen Arbeitsplatz im Büro einwählen und größtenteils arbeiten, als wäre ich im Büro. Ich sortiere meine Arbeit, was ich am besten im Home-Office arbeiten kann, und der Rest wird im Büro vor Ort abgearbeitet. Ist wirklich eine tolle Sache! Ich bin jetzt 63 Jahre alt und habe den Spaß an meiner Arbeit nie verloren, vielleicht auch, weil es immer etwas Neues zu lernen gibt und die Arbeitsweise immer fortschrittlicher wird. Spannend bin ich auch schon sehr auf die

eAkte und darauf, wie ich das alles verstehe und hoffentlich auch lernen und anwenden kann. Aber wir werden nicht allein gelassen, wir haben eine gute IT, die uns zur Seite steht. Gemeinsam werden wir auch das schaffen und lernen und ganz ehrlich, es geht nur gemeinsam.



So, nun bin ich am Ende angekommen und freue mich, dass ich so einen Wandel miterleben durfte, auch wenn es nicht immer einfach war, aber wir haben an uns gearbeitet und es dann doch geschafft. Dafür bin ich dankbar!

Vielen Dank Frau Dockendorf, dass Sie uns an Ihren Erinnerungen teilhaben lassen und weiterhin viel Erfolg!

VERWALTUNG – DAS WIR GEWINNT

Befragt man das Internet nach einer Definition zum Begriff „Verwaltung“, findet man reichlich sperrige Ausführungen. Nach Wikipedia beispielsweise versteht man darunter „allgemein administrative Tätigkeiten, die mit der Besorgung eigener oder fremder Angelegenheiten zusammenhängen und meist in einem institutionellen Rahmen wie Behörden [...] stattfinden“. Klingt wenig spannend und attraktiv, ist aber doch das Gegenteil - ein breit gefächertes und interessantes Aufgabengebiet.



„Die Verwaltung“, das sind in der Justiz die Behörden- und Geschäftsleitungen, die weiteren Führungskräfte sowie die Mitarbeitenden der Verwaltungsgeschäftsstellen und der IT. Mit viel Engagement tragen sie für die personellen, organisatorischen, haushaltsmäßigen und infrastrukturellen Voraussetzungen die Verantwortung und versuchen stets, möglichst optimale Bedingungen für ein ordnungsgemäßes Funktionieren der Gerichte und gute Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen.

Dabei hat sich der Blickwinkel in den letzten Jahren stark verändert. Stand früher fast ausschließlich das gute Arbeitsergebnis im Zentrum allen Tuns, so sind heute die in den Gerichten arbeitenden Menschen zunehmend in den Fokus gerückt. Führungskräfte werden durch speziell auf sie zugeschnittene Fortbildungsangebote besser auf diese wichtige Aufgabe vorbereitet, können sich fortlaufend weiterbilden und neue Impulse erhalten. Der in der Vergangenheit oft gepflegte direkte Führungsstil wurde weitgehend durch einen kooperativen und auf Kommunikation ausgelegten Stil abgelöst. Mitarbeitende werden früher und umfangreicher in die sie betreffenden Prozesse eingebunden. Verwaltung versucht, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, denn eingeräumte Gestaltungsspielräume lassen Kreativität zu und erhöhen die Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit und in Konsequenz Arbeitszufriedenheit aller. Beispielhaft sei hier ein mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz initiiertes Projekt zur Implementierung eines Gesundheitsmanagements (BGM) erwähnt, in dem Strukturen für ein nachhaltiges BGM unter Beteiligung aller Behördenleitungen sowie Bediensteter aller Beschäftigten- und aller arbeitsgerichtlichen Standorte geschaffen wurden. Im Ergebnis wurden eine neue Gesprächskultur etabliert, etwaig bestehende Vorurteile abgebaut und der Teamgedanke gestärkt.



Gerade dieses „Wir-Gefühl“ spielt in der kleinen Arbeitsgerichtsbarkeit eine wichtige Rolle. Regelmäßige Konferenzen mit den Direktorinnen und Direktoren der Arbeitsgerichte und deren Geschäftsleitungen, interne Fortbildungsveranstaltungen der gesamten Richterschaft und der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, Treffen aller mit der Kostenabrechnung Betrauten sowie der Administratorinnen und Administratoren führen dazu, dass „man sich kennt“. Und das ist gut, stärkt es auch den gerichtsübergreifenden Zusammenhalt. Dieser ist in der von kleinen Einheiten mit kleinen Personalkörpern geprägten Arbeitsgerichtsbarkeit wichtig, insbesondere wenn Personal unerwartet und längerfristig ausfällt. Schon das Fehlen nur einer Kollegin oder eines Kollegen kann große Probleme auslösen. Hier ist es aufgrund des bestehenden Zusammenhalts stets gelungen, gute Lösungen zu finden. Kolleginnen und Kollegen waren und sind immer bereit, (Teil-)Abordnungen an andere Standorte in Kauf zu nehmen, um Unterstützung zu leisten.

Das „Wir“ der Verwaltung geht jedoch auch über die Grenzen der Gerichts-

barkeit hinaus. Denn längst kennt sie nicht mehr nur die klassischen Formen, in denen Stellungnahmen an das Ministerium der Justiz zu unterschiedlichen Themen gefordert waren. Alle Gerichtsbarkeiten werden heute regelmäßig bereits in die Definition, Entwicklung und Steuerung von Projekten des Ministeriums intensiv eingebunden. Die jeweils eigenen Belange und Besonderheiten können so frühzeitig eingebracht werden und es entsteht ein gemeinsames Verständnis für das zu erreichende Ziel.

Natürlich gibt es auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit Zuständigkeiten, Verwaltungsgeschäftsverteilungspläne und feststehende, sich wiederholende Aufgaben. Zunehmend aber stellen sich gestaltende Aufgaben, die sich von diesem Rahmen lösen und als Projekte durch Teams, die entsprechend der Aufgabe und unabhängig von geschäftsplanmäßigen Zuständigkeiten und oft auch gerichtsübergreifend zusammengestellt werden, angegangen werden. Gerade hier ist Verwalten auch Gestalten. Die Einbindung von Richterinnen und Richtern in derartige Projektarbeit bietet diesen die Möglichkeit, diesen Bereich der Justiz kennenzulernen und deren praxisbezogene Erfahrung einzubringen.

Moderne Verwaltung ist heute also viel mehr als ein Verwalten von Vorgängen. Zusammenhalt und gelebtes Miteinander stellen sicher, dass die an den Rechtsstaat gestellten Aufgaben fundiert und praxisnah erfüllt werden.

tragstellen, KI-basierte Unterstützung für Parteien und Gerichte im PKH-Verfahren, Videoverhandlungen als ergänzendes Verhandlungsangebot und die Beseitigung von Sprachbarrieren sind nur einige Stichworte zu künftig möglichen Veränderungen durch den Einsatz digitaler Mittel. Die Arbeitsgerichtsbarkeit steht dem Digitalisierungsprozess offen gegenüber und bringt sich aktiv in diesen ein. Die Konferenz der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts und der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte hat 2022 in Kiel hierzu einen weiterführenden Beschluss gefasst und ein Diskussionspapier mit Reformvorschlägen verabschiedet.

„Die Arbeitsgerichtsbarkeit steht dem Digitalisierungsprozess offen gegenüber und bringt sich aktiv in diesen ein.“

Die Transformationsprozesse in der Gesellschaft durch Digitalisierung schreiten voran. Wo liegen Stolpersteine bzw. Gefahren für die Justiz im Umgang mit „Legal Tech“?

Martin Wildschütz: Natürlich muss der digitale Wandel in der Justiz auch kritisch begleitet werden. Nicht alles, was technisch machbar ist und noch machbar sein wird, ist auch wünschenswert. Gerade mit Blick auf die Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz muss der Mensch sowohl vor als auch hinter der „Richtertheke“ im Mittelpunkt stehen. Automatisierte gerichtliche Entscheidungen darf es nicht geben. Hierüber besteht auch Einigkeit. Je weiter aber eine digitale mate-

rielle Entscheidungsvorbereitung reicht, desto größer ist auch die Gefahr einer „schleichenden“ Veränderung hin zur nicht ausreichend kritischen Übernahme automatisierter Entscheidungsvorschläge. Dem muss frühzeitig Einhalt geboten werden.

„Gerade mit Blick auf die Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz muss der Mensch sowohl vor als auch hinter der „Richtertheke“ im Mittelpunkt stehen. Automatisierte gerichtliche Entscheidungen darf es nicht geben.“

Zunehmende Digitalisierungsmöglichkeiten führen auch zu Änderungen in den Verfahrensordnungen. Welche Besonderheiten sehen Sie für das arbeitsgerichtliche Verfahren?

Martin Wildschütz: Veränderungen aufgrund von Digitalisierungsmöglichkeiten in den Verfahrensordnungen bedürfen einer sorgfältigen Diskussion. Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält vielfache Verweisungen auf die Zivilprozessordnung, aber nicht alles, was für ein zivilgerichtliches Verfahren sinnvoll erscheint, lässt sich



eins zu eins in das arbeitsgerichtliche Verfahren übertragen. Tragende und bewährte Grundgedanken des arbeitsgerichtlichen Verfahrens sind immer mitzubedenken, wie etwa die Gesichtspunkte des besonders leichten und bürgernahen Zugangs zum Gericht, die besondere Förderung einer gütlichen Einigung ohne Bindung an strenge Verfahrensvorschriften, der durchgängig geltende Beschleunigungsgrundsatz und vor allem auch die Beteiligung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter.

Mündliche Verhandlungen unter Einsatz von Videokonferenztechnik gehören mittlerweile zum gerichtlichen Alltag. Wie bewerten Sie die bisherigen Erfahrungen?

Matthias Hambach: Videoverhandlungen eröffnen auch in arbeitsgerichtlichen Verfahren zusätzliche Möglichkeiten einer effizienten Verfahrensgestaltung. So kann ggf. eine weite Anreise für Prozessbeteiligte vermieden oder etwa die Verhandlung mit dem sachbearbeitenden (Haupt-) Bevollmächtigten am entfernten Kanzleisitz ermöglicht werden. Im Vergleich mit der unmittelbaren Kommunikation und direkten Interaktion in einer Präsenzverhandlung vor Gericht zeigen sich aber auch Grenzen. Gerade in Arbeitsrechtsstreitigkeiten, bei denen eine persönliche Anhörung der Parteien mit ihren ganz unterschiedlich gelagerten Interessen angezeigt ist, die häufig auch von Emotionen geleitet sind und in denen nach einer für beide Seiten akzeptablen Lösung gesucht wird, erscheint

eine Verhandlung in Präsenz aufgrund der kommunikativen Vorteile oftmals als die bessere Wahl und sollte im Arbeitsgerichtsprozess Leitbild bleiben.

Die besondere Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit wurde bereits erwähnt. Welche Besonderheiten sind insoweit bei etwaigen Verfahrensregelungen für Videoverhandlungen zu beachten?

Matthias Hambach: In arbeitsgerichtlichen Verfahren sind ehrenamtliche Richterinnen und Richter u. a. bei der mündli-



chen Verhandlung vor der Kammer beteiligt. Das erfordert die Präsenz aller Kammermitglieder im Sitzungssaal und in der Beratung, damit die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter ihre betrieblichen Erfahrungen und Kenntnisse in die Entscheidungsfindung bestmöglich einbringen können. Eine vollvirtuelle Videoverhandlung, bei der auch die Mitglieder der Kammer nicht mehr anwesend sind, wird der besonderen Rolle der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter nicht gerecht und sollte daher allenfalls für ggf. noch erforderliche Nachberatungen in

Betracht kommen. Wegen dieser Unterschiede zum Zivilprozess bedarf es einer eigenständigen Regelung der Durchführung von Videoverhandlungen für die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Gibt es technische Wünsche, mit deren Erfüllung man der Arbeitsgerichtsbarkeit in puncto Videoverhandlungen zum 75. eine Freude machen könnte?

Matthias Hambach: In technischer Hinsicht wäre ein einheitliches Videokonferenzsystem für die Justiz wünschenswert, das im jeweiligen Sitzungssaal fest integriert und möglichst einfach zu bedienen ist und mit dem auf Seiten der Prozessbeteiligten ein optisch und akustisch ausgereiftes System korrespondiert.

Vor den Arbeitsgerichten werden nicht nur vermögensrechtliche Streitigkeiten in unbegrenzter Höhe verhandelt und entschieden, sondern insbesondere auch für die Parteien existentiell wichtige Verfahren des sogenannten Bestandsschutzes, wie zum Beispiel Kündigungsschutzverfahren. Ist es ausreichend, das Arbeitsrecht und das Prozessrecht zu beherrschen, um eine gute Arbeitsrichterin bzw. ein guter Arbeitsrichter zu sein?

Martin Wildschütz: Gute Rechtskenntnisse sind Grundvoraussetzung für die richterliche Tätigkeit, reichen jedoch aus meiner Sicht allein für die Wahrnehmung keiner richterlichen Funktion aus. Zu Recht führen die Anforderungsprofile für den richterlichen Dienst viele weitere Gesichtspunkte auf, wie etwa Verständ-

nis für die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge und die praktischen Konsequenzen gerichtlicher Entscheidungen, Verhandlungsgeschick und Kommunikationsfähigkeit. Diese Eigenschaften sind gerade auch für die arbeitsrichterliche Tätigkeit sehr wichtig. Die Auseinandersetzungen bewegen sich zumeist im Spannungsfeld wirtschaftlicher Entscheidungen und Entwicklungen einerseits und dem notwendigen Schutz der Arbeitnehmerinteressen andererseits, sei es bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder zu klärenden Fragen zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern. Diese Zusammenhänge und Interessenlagen gilt es zu verstehen, nicht nur abstrakt, sondern ganz konkret. Die arbeitsgerichtlichen Güteverhandlungen erster Instanz führen sehr oft zu einer einverständlichen Lösung. Auch dies kann nur gelingen, wenn das Gericht nicht nur rechtliche Argumente aufgreift, sondern auch viele weitergehende Gesichtspunkte menschlicher und sozialer Art berücksichtigt und betriebliche Abläufe und berechnete Interessen versteht.

Wo spielen derartige Fähigkeiten bei der Tätigkeit von Arbeitsrichterinnen und -richtern noch eine Rolle?

Martin Wildschütz: Sogenannte, oft unter dem Begriff „Soziale Kompetenz“ zusammengefasste Soft Skills, sind nicht nur für die konkrete Verhandlung von Fällen, sondern auch für die Qualität richterlicher Arbeit und damit für die gute Aufgabenerfüllung der Arbeitsge-

richtsbarkeit insgesamt wichtig. Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter sind in erster und zweiter Instanz nicht in einen mit weiteren Berufsrichterinnen und -richtern besetzten Spruchkörper eingebunden. Gleichwohl ist eine fachliche Diskussion im Kollegenkreis aus meiner Sicht unerlässlich und sollte aktiv gesucht werden. Auch dies stellt - erst recht in Zeiten zunehmender Digitalisierung und der damit verbundenen Möglichkeiten - eine Verantwortung dar, derer sich Arbeitsrichterinnen und -richter bewusst sein müssen. Zudem können nach meiner Überzeugung ein Gericht und eine Gerichtsbarkeit nur dann funktionieren, wenn jeder und jede Einzelne nicht nur für den eigenen Spruchkörper, sondern auch für das Gericht und die Gerichtsbarkeit insgesamt Verantwortung übernimmt und sich einbringt.

In Zeiten des Personalmangels in der Justiz ist die Nachwuchsgewinnung wichtig. Was macht die richterliche Tätigkeit in der Arbeitsgerichtsbarkeit attraktiv?

Matthias Hambach: Arbeitsrecht betrifft alle Bereiche des Arbeitslebens mit vielschichtigen Fragestellungen und ist damit vielseitig und interessant. Die Arbeitsgerichtsbarkeit gewährleistet als Fachgerichtsbarkeit die auf dem komplexen Gebiet des weitgehend durch Richterrecht geprägten Arbeitsrechts notwendige Spezialisierung. Von besonderer Bedeutung für die richterliche Tätigkeit ist vor allem in den Tatsacheninstanzen die schlichtende Funktion. Das arbeits-

gerichtliche Verfahren ist wie in keiner anderen Gerichtsbarkeit darauf ausgerichtet, die zwischen den Parteien bzw. Beteiligten aufgetretenen Konflikte nach Möglichkeit gütlich durch Erarbeitung vermittelnder Lösungen beizulegen. Insbesondere die Güteverhandlung erster Instanz ist ein Erfolgsmodell des Arbeitsgerichtsprozesses. Dieser direkte und unmittelbare, nicht nur fachjuristisch, sondern auch praxisbezogene Umgang mit Menschen, sowie das Gespräch und die Diskussion mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern bereiten Freude. Als kleine Gerichtsbarkeit ist in der Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz ein ständiger Austausch und eine kollegiale Zusammenarbeit innerhalb des Gerichts und auch gerichtsübergreifend möglich. Man kennt und unterstützt sich, was auch den Berufseinstieg erleichtert. Im Laufe der Tätigkeit besteht die Möglichkeit verschiedener Abordnungen, u. a. an das Bundesarbeitsgericht, was nicht nur juristische Kompetenzen erweitert, sondern oft auch persönlich eine Bereicherung ist.

„Die Arbeitsgerichtsbarkeit gewährleistet als Fachgerichtsbarkeit die auf dem komplexen Gebiet des weitgehend durch Richterrecht geprägten Arbeitsrechts notwendige Spezialisierung.“

Neben den Berufsrichterinnen und Berufsrichtern finden sich weitere Berufsbilder in der Arbeitsgerichtsbarkeit. Warum sollte man in der Arbeitsgerichtsbarkeit Rechtspflegerin oder Rechtspfleger werden oder eine Auf-

gabe in einer Serviceeinheit übernehmen?

Matthias Hambach: Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger haben in der Arbeitsgerichtsbarkeit vielfältige Aufgaben und Möglichkeiten. In der Rechtspflege stehen auch sie insbesondere in den gut frequentierten Rechtsantragsstellen in ständigem Kontakt mit Menschen, so dass neben Fachkenntnissen kommunikative Fähigkeiten gefordert sind. In der Justizverwaltung können sie Leitungsaufgaben z. B. als Geschäftsleiterin oder Geschäftsleiter und verantwortungsvolle Tätigkeiten in der Gerichtsorganisation übernehmen und haben hier Gestaltungsfreiräume, z. B. in Personalsachen, Haushalt, Beschaffung, aber auch bei der Mitarbeit an gerichtsübergreifenden Projekten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Serviceeinheiten sind in ihrer abwechslungsreichen Tätigkeit für die Aktenführung verantwortlich, organisieren

die Umsetzung der Verfahrensabläufe, sind erste Anlaufstelle bei Rückfragen und arbeiten in enger Abstimmung mit den Vorsitzenden. Hier wird Teamarbeit großgeschrieben.

Welche Rolle spielt in der Arbeitsgerichtsbarkeit die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Matthias Hambach: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns wichtig. Die Arbeitsgerichtsbarkeit als vergleichsweise kleine Einheit mit vielen Standorten im Land versteht sich schon seit jeher als besonders familienfreundlicher Arbeitgeber, denn sie ist auf motivierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderem Maße angewiesen, um den gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Neben vielfältigen Arbeitszeitmodellen ist die Möglichkeit von Arbeit im Home-Office mittlerweile für alle Berufsgruppen gelebter Alltag. Die eAkte eröffnet hier neue und verbesserte Möglichkeiten.

DIGITALISIERUNG – LOVE IT, CHANGE IT, OR LEAVE IT –

Neugier, aber auch Skepsis

Die Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz befindet sich in der Einführungsphase der elektronischen Akte. Dies ist allerdings erst der Anfang eines umfassenderen Digitalisierungsprozesses.

Wie geht es hierbei Richterinnen und Richtern?

Hier ein ganz subjektives gemeinsames Statement einer jüngeren Kollegin und eines jüngeren Kollegen.

Der Abschied von der übersichtlichen Papierakte zu Lasten einer nicht mehr haptisch erfassbaren, rein digital lesbaren eAkte schmerzt zunächst, aber: „Leave it“ ist keine Option! Das Ziel muss es sein, hier „vor die Welle zu kommen“. Die Übersendung von Schriftsätzen über das besondere elektronische Anwaltspostfach ist etabliert, die Einführung der eAkte angelaufen. Ob gewünscht oder nicht – eine Rückkehr zur Papierakte wird es nicht geben, die Arbeit an der elektronischen Akte ist oder wird in naher Zukunft zum Standard. Für die hergebrachte, teilweise in Jahrzehnten ausgefeilte richterliche (Dezernats-) Arbeit ist dies sicher eine deutliche, aber dennoch unausweichliche Zäsur. Es gilt die Arbeitsweise möglichst effizient und ohne Qualitätsverluste in die digitale Welt zu überführen.

Bei allen anfänglich zu erwartenden Reibungsverlusten und Umstellungsschwie-

rigkeiten wollen wir uns nicht den Blick auf die Möglichkeiten verstellen lassen, die ein vollständig digitaler Akteninhalt bietet. Er



Tobias Mommer, RArbG

birgt beispielsweise das Potential, die Akte übersichtlicher und nachhaltiger zu strukturieren als „nur“ mit Post-it und Bleistift. Ein digitalisierter Inhalt ist darüber hinaus Grundvoraussetzung für weitere Unterstützung unserer Arbeit durch IT. Die in der Zivilgerichtsbarkeit eingesetzten, entscheidungsvorbereitenden Assistenzsysteme können als Vorboten einer solchen denkbaren Hilfe betrachtet werden. Diese Lösungen veranschaulichen den Wert, den KI-gestützte Systeme in einem zunehmend digitalisierten richterlichen Arbeitsumfeld haben können. Richterinnen und Richter können dabei unterstützt werden, Akteninhalte zu durchdringen und Masseverfahren überhaupt erst handhabbar zu machen. Mit zunehmendem Einsatz von Legal Tech Anwendungen auf Seiten der Anwaltskanzleien wird hier KI unerlässlich werden, um eine sinnvolle Fallbearbeitung zu ermöglichen.

Nicht akzeptabel wäre es aber, wenn Einzelfallabwägungen durch Algorithmen ersetzt würden. Gerade das Arbeitsrecht

und hier insbesondere der Kündigungsschutzprozess sind von Abwägungsentscheidungen geprägt. Sie können durch weitgehend autonom arbeitende Computersysteme jedenfalls mit ihrer bisherigen Arbeitsweise nicht in der gebotenen Tiefe bewertet werden. Es wird und muss daher langfristige Aufgabe bleiben, den Einfluss von KI auf das (Arbeits-) Gerichtsverfahren zu regulieren. Deren Einsatz als virtueller Assistent im Stadium der Entscheidungsvorbereitung ist oft sinnvoll, er wird jedoch umso problematischer, je näher er an die eigentliche Entscheidungsfindung rückt. Die Beurteilung des Rechtsstreits durch menschliche Abwägungen, Bewertungen, Überlegungen kann - oder darf - KI nicht überflüssig machen.

Im Blick behalten werden müssen unseres Erachtens auch mögliche Verluste bei der Gestaltung des kollegialen Miteinanders in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Das kollegiale Gespräch im Büro ist nicht nur als Sozialkontakt wertvoll, sondern bietet auch Gelegenheit zur konstruktiven Reflexion laufender Verfahren. Auch wenn der Bedarf an solchem Austausch sicher individuell verschieden ist, ist es unerlässlich, hierfür jedenfalls Gelegenheiten zu schaffen. Dies hat auch Einfluss auf die Qualität der Rechtsprechung.

Mit Unbehagen und auch Skepsis beobachten wir die Tendenz zu zahlreichen Videoverhandlungen. Wenn es auf die persönlichen Äußerungen der Parteien

ankommt, darf diese nicht Mittel der Wahl sein, schon gar nicht der Wahl einzelner Prozessparteien. Nuancen in der Kommunikation scheinen Menschen besser wahrnehmen zu



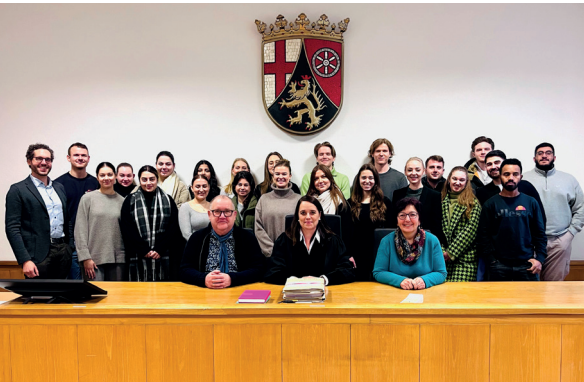
*Dr. Kathrin Thum,
RinArbG*

können, wenn sie einander unmittelbar gegenüber sitzen. Für eine Gerichtsverhandlung sollte die höchstmögliche Qualität der Kommunikation gewählt werden. Es muss sichergestellt sein, dass jeder gehört wird, sich auf seine persönliche Weise äußern kann und bestmöglich verstanden wird. Das gelingt in Präsenz besser als im Wege der Bild- und Tonübertragung. Auch die Autorität und Würde eines Gerichts kann leiden, wenn es lediglich als Teil einer Bildschirmdarstellung wahrgenommen wird. In den Fällen, in denen die Videoverhandlung sinnvoll stattfinden kann, ist die atmosphärische Einbuße hingegen als akzeptabel zu betrachten.

Der Wandel der Technik kann auch zu einem Wandel des Richterbildes führen. Diesen Prozess konstruktiv, aber auch kritisch zu begleiten, ist auch Aufgabe von uns Richterinnen und Richtern selbst.

In diesem Sinne wünschen wir uns ein „Love it“ mit einem Händchen zum „Change it“ im richtigen Moment.

ZU BESUCH – STUDIERENDE DER HOCHSCHULE MAINZ BEIM LANDESARBEITSGERICHT



„Der Besuch am LAG war äußerst interessant, da er die Themen in unserer Vorlesung aufgegriffen hat und uns einen praktischen Einblick in den arbeitsrechtlichen Bereich ermöglicht hat. Die Erfahrung war authentisch, kurzweilig und hat wertvolle Einblicke aus erster Hand vermittelt.“

Heval Capar, Eric Fritz, Mika Kagerer
*Studierende des LLB-Studiengangs Wirtschaftsrecht
Hochschule Mainz*

„Die spannenden Einblicke in das Arbeitsgericht haben es uns ermöglicht, unser theoretisches Wissen praxisnah zu vertiefen - eine wertvolle Erfahrung für uns alle.“

Vivian Perez Diaz
*Studierende des LLB-Studiengangs Wirtschaftsrecht
Hochschule Mainz*

„Theorie wird erst durch Praxis lebendig. Daher ist es eine fantastische Möglichkeit, mit Studierenden nicht nur Verhandlungen vor dem LAG Rheinland-Pfalz besuchen, sondern auch noch mit den Richterinnen und Richtern ins Gespräch kommen zu können. Das weckt Interesse am Arbeitsrecht!“

Prof. Dr. Manfred Walser
Professor für Arbeitsrecht und Wirtschaftsprivatrecht
Hochschule Mainz
Fachbereich Wirtschaft



JUSTITIA – DIE ARBEITSGERICHTSBARKEIT WIRD WEIBLICH



Uta Lenz
Direktorin des
Arbeitsgerichts Trier

Justitia ist die römische Göttin der Gerechtigkeit. Mit den Insignien Augenbinde, Waage und Schwert ist sie auch heute noch das Wahrzeichen der Gerichtsbarkeit. Und sie ist eine Frau.

Trotz der jahrhundertelangen Verehrung in Mythologie und Kunst sprach man der Frau im wirklichen Leben die Urteilsfähigkeit ab. „Von allen menschlichen Begabungen liegt keine dem Weibe so fern wie der Rechtssinn. Fast alle Frauen lernen, was Recht ist, erst durch ihre Männer.“ (von Treitschke, *Politik, Vorlesungen gehalten an der Universität zu Berlin, 1897*).

Nur wenig mehr als hundert Jahre ist es her, dass mit dem „Gesetz über die Zulassung der Frauen zu den Ämtern und Berufen der Rechtspflege“ vom 11. Juli 1922 (RGBl. I, S. 573) in Deutschland erstmals Frauen erlaubt wurde, das Richteramt auszuüben. Aber schon während der Zeit des Nationalsozialismus war es damit wieder vorbei: Ab 1935 durften Frauen nicht mehr in die Richterlaufbahn

übernommen werden. Nach Kriegsende stand zwar den Frauen der Richterberuf wieder offen. Doch noch bis 1977 war gemäß § 1356 BGB die Frau nur berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war. Der Ehemann musste zustimmen, wenn seine Frau arbeiten wollte. Der Frauenanteil an der Richterschaft blieb daher lange Zeit gering.

In der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit war dies nicht anders. Von ihrer Gründung 1948/49 bis Ende der 80er Jahre, also rund vierzig Jahre lang, wurden gerade einmal drei Frauen in den Richterdienst eingestellt. Eine von ihnen, Gisela Michels-Holl, brachte es in ihrem Berufsleben bis zur Vizepräsidentin des Bundesarbeitsgerichts. Erst ab 1990 ging es dann Schlag auf Schlag. Im Zeitraum von 1990 bis 2023 waren 32 von 53 Eingestellten Frauen. Stand 1. Januar 2024 sind in Rheinland-Pfalz bei dem Landesarbeitsgericht und den Arbeitsgerichten insgesamt 38 Richterinnen und Richter tätig, davon sind 21, also mehr als die Hälfte, weiblich. Angesichts dieser Quote hofft man Gerüchten zufolge an manchen Arbeitsgerichten inständig, zur Abwechslung wieder einmal einen männlichen Kollegen zu bekommen. Bei

den Beförderungstellen konnten indes die Frauen noch nicht mit den Männern gleichziehen.

Grund für die stetige Steigerung des Frauenanteils in der Richterschaft ist sicher, abgesehen von der guten Qualifikation der Frauen, hier wie anderswo die Familienfreundlichkeit der Justiz. Das Fehlen fester Arbeitszeiten und die vielfältigen Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit und Home-Office erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das macht den Richterberuf attraktiv für Frauen, die damit aber zugleich darauf verzichten, in großen Kanzleien das große Geld zu machen.

Ändert sich etwas durch einen höheren Frauenanteil im Richterdienst? Verhandeln und urteilen Richterinnen anders als ihre männlichen Kollegen? Richterinnen und Richter entscheiden Streitigkeiten, indem sie das Recht anwenden. Da weite Bereiche des Arbeitsrechts nicht gesetzlich geregelt sind, ist das Arbeitsrecht mehr als die meisten anderen Rechtsgebiete durch Richterrecht geprägt. Arbeitsrechtliche Fragestellungen haben häufig wirtschaftliche, politische und soziale, gelegentlich sogar ideologische Aspekte. Vielfach sind Entscheidungen unter Abwägung der widerstreitenden Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen. Stets steht der Versuch im Vordergrund, eine gütliche Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Dabei haben Arbeitsrichter und Arbeitsrichterinnen auch eine wichtige Befriedungs- und Gestaltungsfunktion.

Die Männer waren sich ehemals einig in ihrem Befund, dass die Frau „in weitestgehendem Maße Gefühlseinflüssen unterworfen ist“, die sie „behindern [...] in der intelligenzmäßigen objektiven Aufnahme von Tatvorgängen [...]. Daß diese instinktmäßige Entscheidung aber stets oder auch nur meist das Richtige träge, das muß doch abgelehnt werden. [...] Durch die Zulassung der Frau als Berufsrichterin würde der Rechtsprechung das Grab gegraben.“ (*Stadelmann, 4. Deutscher Richtertag, DRiZ 1921, 199 ff.*). Diese frauenfeindlichen Attitüden dürften heute von der Mehrheit der Bevölkerung nicht mehr geteilt werden. Heute weiß man, dass Frauen wie Männer Fragestellungen erfassen, logisch denken und sachgerechte Lösungen entwickeln können, auch unter dem „Einfluß gewisser Vorkommnisse im Frauenleben“ (*Ebertsheim, 14. Vertreterversammlung des Deutschen Anwaltvereins, JW 1922, 1250*). Dabei können ihnen vermeintlich typisch weibliche Eigenschaften wie Intuition, Empathie und Sozialkompetenz helfen. Aber ob jemand rational ist oder gefühlsbetont, entschlossen oder bedächtig, streng oder großzügig, ist eher eine Frage des Charakters und der Lebenserfahrung als des Geschlechts. Jeder nimmt einen Sachverhalt aufgrund seiner persönlichen Erlebnisse und Hintergründe anders wahr, und die unterschiedlichen Sichtweisen wirken sich auf die Entscheidungsfindung aus. Auch dank der Beteiligung der ehrenamtlichen Richter, unter denen sich ebenfalls in wachsender Anzahl Frauen befinden, profitiert die

Arbeitsgerichtsbarkeit von einer großen Vielfalt und Pluralität. Immerhin hatte auch schon Stadelmann (a.a.O., S. 202) anerkannt, dass die Frau als „Laienrichterin“ bei den Arbeitsgerichten zugelassen werden könnte, „denn bei diesen handelt es sich um sachlich und rechtlich einfache Fragen“. Befürwortet wurde also sozusagen ein Einsatz der einfach strukturierten Frau in der gleichermaßen einfach strukturierten Arbeitsgerichtsbarkeit - eine doppelte Diskriminierung.

Berufsrichterinnen sind in der Arbeitsgerichtsbarkeit inzwischen weitgehend Normalität. Aus spontanen Bemerkungen der „Kundschaft“ erfährt man trotzdem gelegentlich, dass eine vollständig weibliche Besetzung der Richterbank überrascht oder zumindest auffällt („Hexengericht“). Das Frauenbild von vor hundert Jahren erscheint uns heute unvorstellbar. Dennoch gibt es auch heute noch Vorbehalte gegen die Eignung von Frauen für bestimmte Ämter. Als problematisch erweisen sich bisweilen Prozessparteien aus anderen Kulturkreisen und deren Rollenverständnis. Männer aus patriarchalischen Gesellschaftsordnungen haben oft eine Abneigung dagegen, empfinden es sogar

als unerträglich, sich von einer Frau belehren oder gar verurteilen zu lassen. Eine Kollegin beim Arbeitsgericht Trier wurde unlängst von einem Kläger gebeten, ihm einen männlichen Richter zuzuteilen. Abgesehen davon, dass der Grundsatz des gesetzlichen Richters eine derartige Auswahl selbstverständlich nicht zulässt, konnte dem Wunsch auch deshalb nicht entsprochen werden, weil beim Arbeitsgericht Trier seit mehr als sechs Jahren nur noch Richterinnen tätig sind.

Die ersten Richterinnen, die seit 1990 in die rheinland-pfälzische Arbeitsgerichtsbarkeit eingetreten sind, erreichen allmählich das Pensionsalter. Aber allein die Tatsache, dass Anlass zum Verfassen dieses Textes über Frauen in der Arbeitsgerichtsbarkeit bestand, zeigt, dass Frauen in der Arbeitsgerichtsbarkeit immer noch ein erwähnenswertes Phänomen jenseits der Selbstverständlichkeit darstellen. „Möge der Tag nicht mehr fern sein, an dem es nicht mehr bloß eine Allegorie sein wird, daß eine Frau die Waage der Gerechtigkeit in den Händen hält!“ (Goldberger, *Vom Berufe der Frauen unserer Zeit für die Rechtspflege*, 1919).

ZUM SCHLUSS – LAUNIGE GEDANKEN: 35 JAHRE ARBEITSRECHTSANWALT

Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft: Der Mensch, seine Konflikte und deren Lösungsnotwendigkeit.



Ralph Stichler
Fachanwalt für
Arbeitsrecht
Kaiserslautern

„Wer war die Frau?“

Eine häufig von Mandanten gestellte Frage nach einer Gerichtsverhandlung - vor 35 Jahren. Der „Richterkönig“ - mit mehr oder weniger heldenhaften männlichen Zügen - wurde stets als solcher gleich erkannt und voller Respekt bewundert oder als Vertreter eines repressiven Machtsystems verachtet. Aber da war noch eine Frau in einer Robe, wer war das?

Heute wird „die Frau“ als Richterin sofort erkannt, daneben gibt es keinen Mann in Robe. Die früher allgegenwärtige Protokollantin und unentbehrliche Gedankstütze des Richters wird mitnichten durch ein männliches Wesen als Stütze einer Richterin ersetzt; eine einzige - aussterbende - Ausnahme ist mir bekannt. Eine schnöde kleine „Plastikschachtel“ nimmt die Worte des Gerichtes, mal mehr, mal weniger gehorchend, entgegen - gedan-

kenlos, keinesfalls unterstützend die vergessene Antragstellung charmant ins Gedächtnis zurückrufend.

„Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist“, war in der Richterschaft der Arbeitsgerichtsbarkeit vor 35 Jahren derart gering, dass ihm nach § 5 Wahlordnung in einem Betriebsrat überhaupt kein Mindestsitz zugestanden hätte. Die Entwicklung lässt erahnen, dass der männliche Teil der Richterschaft bei der 100-Jahr-Feier in den Promillebereich abstürzt.

Der Richterkönig stirbt!

Der (männliche) Anwalt und sein natürlicher Feind, der (männliche) Richter. Jeder ein Held in eigener Rüstung, so dass es beim Aufeinanderprallen vernehmbar und ordentlich „schepperte“. Der zahlende Mandant will für sein Geld eine gute Show seines Anwalts sehen, der für ein Almosen im Dienste der Gerechtigkeit tätige Richter seine Überlegenheit in der hehren Kunst der Jurisprudenz den dem Mammon verfallenen „Kollegen“ nachhaltig spüren lassen.

Der Lärm der Eitelkeiten ist seltener vernehmbar, die Lösung des Konfliktes der Rechtsuchenden steht im Mittelpunkt, der Blick wendet sich vom Problem und

dessen wortreicher Umschreibung, der konfrontativen Auseinandersetzung, hin zu einer konsensualen Lösung. Auf beiden Seiten, Richterschaft und Anwaltschaft, nimmt die Zahl derjenigen zu, die eine Ausbildung zur Mediatorin oder zum Mediator absolviert haben. Auch unabhängig davon werden in der Fortbildung verstärkt konsensuale Lösungsmöglichkeiten thematisiert. Schon immer lagen Gedanken einer Mediation einer Güteverhandlung zugrunde. Aber durch den Einfluss anderer Fachgebiete fand eine Professionalisierung statt, eine Ablösung vom rein rechtlichen Konfliktlösungsmechanismus, ein genauerer Blick auf menschliche Verhaltensweisen, ein Blick hinter die wortreich aufgebauten Positionen. Neben dem Rechtsgespräch wuchs die Bedeutung des Gespräches mit dem Rechtsuchenden, aktives Zuhören durch das Gericht. Die richterliche Sicht der Rechtslage hat noch immer für die Anwaltschaft hohe Bedeutung, die Mandantschaft schätzt hingegen die Anerkennung ihrer Sichtweise durch verständiges Zuhören.

Insgeheim, wahrscheinlich bedingt durch die Sozialisation im Studium und Referendariat, haben Gericht und Anwaltschaft so manches Mal übereinstimmend ein anderes Verständnis vom „gesunden Menschenverstand“ als die Parteien. Dennoch: Geduld beim aktiven Zuhören! Alle Seiten sind nie ohne Fehl und Tadel.

Vom Generalisten zum Experten

Bei aller Hinwendung zu mediativen Konfliktlösungen sind die Anforderungen an

die Rechtskenntnisse, der Umfang des verfügbaren Rechtswissens erheblich gestiegen. War das juristische Wissen noch vor einer Generation in den Bibliotheken der Universitäten und obersten Gerichte - für die unteren Instanzen ließ die finanzielle Ausstattung nicht viel mehr als nur einen „Schaub“ zu - eingeschlossen, so ist heute durch das Internet und eine Vielzahl von Datenbanken eine Flut von juristischen Informationen hereingebrochen.

Die Gerichtsbarkeit hat durch die Bildung der Fachgerichte schon sehr früh den Weg zum Experten beschritten, die Anwaltschaft durch die Bildung von Fachanwälten für Arbeitsrecht etwa zur Halbzeit der 75 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit nachgezogen. Galt früher in der Anwaltschaft: „Arbeitsrecht - das kann doch jeder!“, haben heute eine Vielzahl von Anwältinnen und Anwälten sich vertiefte Kenntnisse durch den Besuch von Fachanwaltslehrgängen angeeignet. Die Zahl der Fachanwälte für Arbeitsrecht ist die höchste aller Fachanwaltsrichtungen. Aber auch hier gilt: Je mehr Kenntnisse desto größer das Wissen um fehlendes Wissen. Hinter jeder abgeschrittenen Hausecke tut sich eine neue auf!

Die rasante Änderung des Gegenstandes

Der Gegenstand des Arbeitsrechts, letztlich die Arbeitswelt, ändert sich tiefgreifend und mit hoher Geschwindigkeit. Statt „Stempeln am Werkstor, Login ... aber wo?“. Wo ist mein Betrieb? Matrixorganisationen, Home-Office, Mobil-

Office, Crowdfunding, Co-Working, Ver-
setzung von Nürnberg nach Mailand....
Ein Ende dieser Entwicklung ist nicht
absehbar. Verliert der Kündigungsschutz
in Anbetracht gesellschaftsrechtlicher
Gestaltungsmöglichkeiten, insbeson-
dere internationaler, „Flüchtigkeit“ des
Betriebes, seine Bedeutung, entstehen
hierdurch Ängste in der Arbeitnehmerschaft,
die sich bei politischen Wahlen
spiegeln? Geht den Arbeitnehmervertre-
tungen ihre Bindung an die Belegschaft
verloren? Muss die Arbeitsgerichtsbarkeit
eigene Antworten „schöpfen“, weil
der Gesetzgeber die Rechtsprechung
häufig lediglich nachzeichnet, statt zeit-
nah gestaltend auf die Entwicklungen zu
reagieren und der Rechtsprechung im
Rahmen der Gewaltenteilung Vorgaben
zu machen?

Der EuGH, hmmm

Zunächst kaum beachtet, hat er sich im
Laufe der Jahrzehnte sehr vernehmlich
bemerkbar gemacht: Der EuGH. Nicht
immer nachvollziehbar: Ein Malermeister,
zwei Mitarbeiter, einer davon erscheint
überraschend Anfang Januar 2024 wieder
im Betrieb, nachdem er seit März 2021
durchgehend arbeitsunfähig erkrankt
war. Der Malermeister spricht: „Ich weise
Sie eindringlich darauf hin, dass Sie 2024
Ihren gesamten Urlaub nehmen müssen.
Sollten Sie den Urlaub nicht beantragen
und nehmen, verfällt er am 31.12.2024
ersatzlos. Da Sie 2021 Ihren Urlaub vor
Ihrer Erkrankung nicht genommen hat-
ten und ich meine Obliegenheit hin-
sichtlich Ihres Urlaubs nicht erfüllt hatte,

stehen Ihnen aus dem Kalenderjahr 2021
noch 30 Urlaubstage zu. Im Kalenderjahr
2022 sowie im Kalenderjahr 2023 sind
während Ihrer Arbeitsunfähigkeit jeweils
weitere 30 Tage Urlaub entstanden. Mit
Beginn des Kalenderjahres 2024 haben
Sie weitere 30 Arbeitstage Urlaub zu
beanspruchen. Also in Summe: Beantra-
gen Sie bitte im Kalenderjahr 2024 120
Arbeitstage Urlaub, um zu verhindern,
dass Urlaub am 31.12.2024 verfällt!“ Fast
3 Jahre krank und anschließend ein hal-
bes Jahr Urlaub!? Findet eine derartige
Rechtsprechung als Konkretisierung des
gesunden Menschenverstandes noch Ak-
zeptanz? Kein Verfall von Urlaub, der vor
einer Arbeitsunfähigkeit entstanden ist,
dürfte allseits auf Verständnis stoßen,
aber neu entstehender Urlaub während
Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Kür-
zungsmöglichkeit entsprechend Eltern-
zeit ist gerade für kleinere Arbeitgeber
schwer verdauliche Kost des EuGH. Nicht
die einzige, nur beispielhaft.

Ein Ausblick in die Zukunft

Ein Wall an Monitoren versperrt den Blick
auf Richterinnen und Richter, manch eh-
renamtliche Richterin und ehrenamt-
licher Richter taucht geradezu ab. Und
noch erstaunlicher: Nicht alle Monitore
laufen.

Hingegen hat sich „beA“ nach einigen
Startschwierigkeiten bewährt, die Vor-
teile sind ersichtlich.

Die „Videoverhandlung“ ist bei weitem
noch nicht soweit gediehen. Hinrei-
chende Akzeptanz wird sie nur erlangen,

wenn alle Beteiligten sich zielführend verhalten: Ist wirklich ein „Durchlauftermin“ zu erwarten? Stehen Rechtsfragen im Vordergrund? Ist es sinnvoller den anwaltlichen Sachbearbeiter über eine Videoverhandlung einzubinden als einen „Terminsvertreter“ in Präsenz? Geht das Gericht hingegen davon aus, dass die Parteien einen großzügigen Umgang mit der Wahrheit pflegen, wird eine Videoverhandlung an ihre Grenzen stoßen. Sie kann dem Gericht nicht die nonverbale Kommunikation sowie Interaktion (Mimik, Gestik, Blickkontakt und Körperhaltung) vermitteln, die der Wahrheitsfindung oft mehr dient als die verbale Kommunikation. Wünschenswert wäre eine hinreichende technische Ausstattung auf allen Seiten, „dunkle Gestalten“ erschweren die ohnehin eingeschränkte nonverbale Kommunikation. Ein Betriebsausflug der für die EDV zuständigen Bediensteten zu den Medienprofis auf den Lerchenberg könnte erhellend sein.

Der Einsatz von KI dürfte Expertenwissen zukünftig noch schneller verfügbar machen. Spracherkennung hat schon heute in vielen Anwaltskanzleien die klassischen Schreibkräfte ersetzt. ChatGPT wird nicht nur Formulierungsvorschläge unterbreiten, sondern auch Urteile und Literaturquellen suchen und zusammenfassen, hoffentlich zunehmend sinnvoller. Ebenso dürfte durch den Einsatz von KI der Sachverhalt schneller erfasst und strukturiert werden. Die dadurch eingesparte Arbeitszeit sollte aber nicht zu

einer Verringerung der Stellen von Richterinnen und Richtern führen, sondern Freiräume schaffen, um den Rechtsuchenden „aktiv zuzuhören“. Nichts dient der Befriedigung eines Rechtskonfliktes mehr als das gezeigte Verständnis des Gerichtes für die subjektive Sichtweise der Parteien.

„Man hat mir zugehört“, ist weit wichtiger als „Oh, ist das Urteil lang, so viele Seiten!“ Noch weniger beeindruckt den Rechtsuchenden die Anzahl der zitierten Fundstellen.

KI wird es ermöglichen, schneller mehr einschlägige Literatur und Rechtsprechung zu finden, Spracherkennung und ChatGPT die Erstellung vieler Seiten erleichtern. Es wird noch leichter werden, den Mandanten durch eine Vielzahl von Seiten von der Angemessenheit der Anwaltsvergütung zu überzeugen, der nächsten Instanz umfassende Rechtskenntnisse durch einen „Zitatenfriedhof“ zu belegen. Diese Informationsflut wird nicht helfen, den Weg zu einem allseitig akzeptierten gerechten Ergebnis zu finden. Schon der Altmeister des Deutschen Bildungsbürgertums und Jurist wusste: „Getretener Quark wird breit, nicht stark.“ Die wahre juristische Kunst zeigt sich in der Erstellung eines streng durchdachten kurzen Schriftsatzes/Urteils und bringt zugleich die Wertschätzung gegenüber sämtlichen Kolleginnen und Kollegen zum Ausdruck, die sich nicht durch Dutzende, manchmal Hunderte von Seiten quälen müssen, um die juristisch relevante

Information zu extrahieren. Gerade in Zeiten „unendlicher Daten“ sollte das alte Anwalts-Bonmot: „Ich hatte keine Zeit, um einen kurzen Schriftsatz zu machen!“, beherzigt werden.

Kurzum: KI, EDV werden helfen, aber weder die Anwältin oder den Anwalt noch die Richterin oder den Richter ersetzen können.

Fazit - Versuch einer gütlichen Einigung.

- Die Krone der Juristerei ist das Arbeitsrecht!
- Das Land gebe der Arbeitsgerichtsbarkeit eine ausreichende finanzielle Ausstattung und der Bund der Anwaltschaft eine Erhöhung der Rechtsanwaltsvergütung!

Und das Wichtigste bei aller Technik, künstlichen Intelligenz usw.: Vor und hinter den Schranken des Gerichtes sitzen Menschen!



Rheinland-Pfalz

LANDESARBEITSGERICHT

Ernst-Ludwig-Platz 1
55116 Mainz
www.LAGRP.justiz.rlp.de