

84. Konferenz  
der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts sowie  
der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte  
am 24. Mai 2022 in Kiel

## **Digitalisierung nutzen!**

**Kieler Reformvorschläge für einen besseren**

**Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit**

# Inhalt

	<b>Seite</b>
<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>7</b>
<b>I. Justizportal schaffen</b>	<b>9</b>
<b>1. Nutzerfreundlich und mobil ausrichten</b>	<b>9</b>
<b>2. Maßgeschneiderte Inhalte definieren</b>	<b>10</b>
a) Digitale Klageerhebung ermöglichen und Video-Rechtsantragstellen schaffen	<b>11</b>
aa) Gleichgelagerte Streitgegenstände nutzen	<b>12</b>
bb) Online-Zugang zur Justiz als Anreiz verstehen	<b>13</b>
cc) Sprachliche Barrieren senken	<b>13</b>
dd) Gerichtsübergreifende und spezialisierte Rechtsantragstellen einführen	<b>14</b>
ee) Rechtsrahmen schaffen	<b>14</b>
b) Echtes Online-Mahnverfahren nutzen	<b>15</b>
c) Weitere Chancen nutzen	<b>16</b>
aa) Entscheidungen, Terminvorschauen und Geschäftsverteilungspläne einstellen	<b>16</b>
bb) Formulare implementieren	<b>16</b>
cc) Plattform für Videoverhandlungen anbieten	<b>17</b>
dd) Ehrenamtliche Richterinnen und Richter in die Digitalisierung einbeziehen	<b>17</b>
ee) Eigenständige Dienste und Schnittstellen vorhalten	<b>18</b>
ff) Sicheren Übermittlungsweg integrieren	<b>18</b>
gg) Justizbedienstete vernetzen	<b>19</b>
<b>3. Pilotprojekte auflegen und Erfahrungen sammeln</b>	<b>19</b>
a) Vorhandenen Rechtsrahmen belastbar ausschöpfen	<b>20</b>
b) Pilotprojekt in Baden-Württemberg: Unterstützung im Vorfeld des Rechtsantrags leisten	<b>21</b>

c)	Pilotprojekte in Nordrhein-Westfalen: Begleitung durch eine Live-Schaltung per Video anbieten	22
4.	<b>In andere Länder blicken: Das kanadische Civil Resolution Tribunal</b>	23
<b>II.</b>	<b>Videoverhandlungen ausbauen</b>	24
1.	<b>Bedingungen optimieren</b>	24
2.	<b>Verhandlungsort im Gerichtssaal belassen</b>	25
a)	Bedeutung ehrenamtlicher Richterinnen und Richter beachten	25
b)	Eigenständige Regelung im ArbGG schaffen	26
c)	Grundsatz der Öffentlichkeit wahren	27
3.	<b>Adäquate Rahmenbedingungen sicherstellen</b>	28
4.	<b>Bundesweit einheitliche Softwarelösung nutzen</b>	29
5.	<b>Auslagenpauschale abschaffen</b>	29
<b>III.</b>	<b>Als Einstieg: Technische Möglichkeiten im Prozesskostenhilfverfahren nutzen</b>	30
1.	<b>Ausgangslage analysieren</b>	30
2.	<b>Prüfung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse effizienter gestalten</b>	31
a)	Verwendung von Vordrucken ablösen	31
b)	(Mobile) Webanwendung schaffen	32

aa)	Antragstellung per Smartphone ermöglichen	<b>32</b>
bb)	User Interface und User Experience optimal gestalten	<b>32</b>
cc)	Übermittlung von Belegen erleichtern	<b>33</b>
dd)	Schlüssigkeits- und Vollständigkeitsprüfungen automatisieren	<b>33</b>
ee)	„Access to Justice“ verbessern	<b>34</b>
ff)	Weiteren Ablauf der Prüfung gestalten	<b>34</b>
gg)	Technische Möglichkeiten im Rahmen der Nachprüfung nutzen	<b>35</b>
<b>3.</b>	<b>Hinreichende rechtliche Erfolgsaussichten prüfen</b>	<b>35</b>
<b>IV.</b>	<b>Arbeitsgerichtliches Verfahrensrecht anpassen</b>	<b>36</b>

## Vorwort

Das arbeitsgerichtliche Verfahren zeichnet sich seit jeher durch eine besondere **Bürgernähe, Beschleunigung** und **Effizienz** aus. Die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen im arbeitsgerichtlichen Verfahren einen Ausgleich finden. Hierfür sorgen nicht nur im Verfahrensablauf frühzeitig durchgeführte Güteverhandlungen mit traditionell hohen Vergleichsquoten, sondern auch und insbesondere die Besetzung der streitentscheidenden Kammern und Senate unter anderem mit zwei paritätisch aus den Reihen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besetzten **ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern**.

Dieses Modell einer sehr auf den **Ausgleich der wechselseitigen Interessen** angelegten Fachgerichtsbarkeit wird – wie alle Lebensbereiche – seit geraumer Zeit von der voranschreitenden Digitalisierung bzw. dem erfasst, was landläufig unter „Digitalisierung“ verstanden wird. Nicht zuletzt befördert durch die in den vergangenen zwei Jahren das gesellschaftliche Leben prägende Pandemie hat sich auch die Arbeitsweise aller Prozessbeteiligter im arbeitsgerichtlichen Verfahren verändert. Neben der bundesweit voranschreitenden Einführung der elektronischen Gerichtsakten tragen der sukzessive in Kraft tretende verpflichtende elektronische Rechtsverkehr sowie das pandemiebedingt sprunghaft gestiegene Bedürfnis nach einer Durchführung von Videoverhandlungen zu einer völligen Veränderung auch der arbeitsrechtlichen Streitkultur bei.

Hierbei ist im Blick zu behalten, dass

- der **technische Fortschritt** und die **Bedürfnisse der rechtsuchenden Menschen**,
- die **Bedürfnisse der rechtsuchenden Menschen** und die **arbeitsgerichtliche Arbeitsweise** sowie
- die **arbeitsgerichtliche Arbeitsweise** und das **arbeitsgerichtliche Prozessrecht**

kongruent bleiben. **Nicht alles, was „technisch geht“, entspricht den Bedürfnissen der rechtsuchenden Menschen.** Allerdings bestimmen vielfältige technische Mög-

lichkeiten völlig selbstverständlich den Alltag, **ohne dass sie auch Teil des gerichtlichen Alltags** geworden wären. Und dort, wo dies doch der Fall ist, **hinkt zuweilen das Prozessrecht im Arbeitsgerichtsgesetz hinterher**.

Daher werden sich die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts sowie die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte mit der Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in das Reformprojekt des Bundesministeriums der Justiz zur Digitalisierung der Justiz einbringen. Vor diesem Hintergrund haben die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts sowie die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte im Rahmen ihrer 83. Konferenz in der Zeit vom 8. bis 10. September 2021 in Ludwigsburg die in ihren Reihen bereits existierende **Arbeitsgruppe „Digitalisierung und Reform: Digitalisierter Arbeitsgerichtsprozess“** beauftragt, binnen Jahresfrist speziell auf die Arbeitsgerichtsbarkeit ausgerichtete Reformansätze zu erarbeiten. Die Arbeitsgruppe hat seither am 13. Dezember 2021 und am 22. März 2022 in Hamm getagt. Zudem ist eine Unterarbeitsgruppe, bestehend aus Richterinnen und Richtern der ersten und zweiten Instanz, tätig geworden und hat in vier Teams einzelne Themenbereiche bearbeitet. Beteiligt haben sich damit an der Erstellung des Berichts 23 Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit aller Instanzen und aller Funktionen.

Die nun vorliegenden Ansätze sind als ein erster Impuls zu verstehen, das **arbeitsgerichtliche Verfahren moderner zu gestalten** und hierbei die **Digitalisierung so zu nutzen, wie es den Bedürfnissen der Rechtsuchenden, aber auch der Menschen „in der Justiz“ am ehesten entspricht**. Es geht darum, die Schwelle für einen Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu senken und dort, wo es sinnvoll ist, Verfahrensabläufe zu optimieren. Hierbei soll ergänzend zu den Überlegungen der Präsidentinnen und Präsidenten der Oberlandesgerichte, des Kammergerichts, des Bayerischen Obersten Landesgerichts und des Bundesgerichtshofs in dem vorgelegten Diskussionspapier „Modernisierung des Zivilprozesses“ ein speziell auf die Arbeitsgerichtsbarkeit abgestimmter Beitrag zur kurzfristig möglichen Förderung eines besseren Zugangs zur Arbeitsgerichtsbarkeit geleistet werden.

**Wir wollen Digitalisierung nutzen!**

## Zusammenfassung

### Justizportal

- Mit einem Justizportal soll ein weiterer niederschwelliger und zeitgemäßer **Zugang** zur Arbeitsgerichtsbarkeit geschaffen und die Kommunikation mit ihr **verbessert** werden.
- Dabei soll insbesondere die Schaffung einer **digitalen Klagemöglichkeit** sowie der Einsatz von **Video-Rechtsantragstellen** in Ergänzung zu den örtlichen Rechtsantragstellen im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit pilotiert und ausgebaut werden.
- Zu achten ist auf eine **einfache und nutzerfreundliche Browserlösung**, die insbesondere auch für **mobile Endgeräte** tauglich ist.
- Aufgrund der Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens kommt ein reines Online-Verfahren in der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht in Betracht.
- Bei sämtlichen Fragen der Digitalisierung sind stets die **besondere und wichtige Rolle der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter im arbeitsgerichtlichen Verfahren** sowie der geltende **Beschleunigungsgrundsatz** zu berücksichtigen.

### Videoverhandlungen

- Videoverhandlungen stellen zwar **keinen Ersatz für Präsenzverhandlungen** dar, sind aber sehr gut geeignet, das Verhandlungsangebot der Arbeitsgerichtsbarkeit zu vervollständigen.
- Für das arbeitsgerichtliche Verfahren ist an der **Anwesenheit des Spruchkörpers im Sitzungssaal auch bei Videoverhandlungen festzuhalten**.

- Videoverhandlungen werden nur dann auf eine breite Akzeptanz stoßen, wenn die **technischen Rahmenbedingungen verbessert** werden. Die Videotechnik muss einfach handhabbar sein, zuverlässig funktionieren und allen Richterinnen und Richtern sowie den Rechtsanwenderinnen und -anwendern zugänglich sein.

### **Nutzung technischer Möglichkeiten:**

#### **Das Prozesskostenhilfeverfahren als Einstieg**

- Im Bereich der **automatisierten Einordnung juristischer Sachverhalte** und deren Aufbereitung zur Prüfung könnte die Arbeitsgerichtsbarkeit neue Wege beschreiten und steht auch insoweit für Pilotierungsvorhaben bereit.
- Die Entwicklung einer nutzerorientierten Anwendung zur Prüfung, Beantragung und Durchführung der Prozesskostenhilfe ist aufgrund ihrer Abgrenzbarkeit, Skalierbarkeit und zum großen Teil nicht-juristischen Prüfungen ein **geeigneter Einstieg, um weitere Potentiale der digitalen Transformation in der Arbeitsgerichtsbarkeit zu heben.**

### **Klarstellung des arbeitsgerichtlichen Verfahrensrechts**

- Die fortschreitende Digitalisierung löst neue rechtliche Fragestellungen aus und gibt Anlass für die Änderung vorhandener prozessrechtlicher Vorschriften.
- Bereits auf ersten Zuruf lassen sich arbeitsgerichtliche Verfahrenshindernisse benennen, die darauf zurückzuführen sind, dass prozessrechtliche Regelungen im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht auf digitale Entwicklungen abgestimmt sind. Dies führt zu Erschwernissen aufseiten der Prozessbevollmächtigten, insbesondere auch für die im Arbeitsgerichtsverfahren bedeutsamen **Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände** und **Handwerksinnungen.**



## I. Justizportal schaffen

### 1. Nutzerfreundlich und mobil ausrichten

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts sowie die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte sprechen sich für die Schaffung eines sicheren, **bundesweit einheitlichen elektronischen Bürgerzugangs** in Form eines **Justizportals** aus, um den Bürgerinnen und Bürgern den elektronischen Zugang auch zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu erleichtern. Die in der Arbeitsgerichtsbarkeit häufig gegebenen kleineren organisatorischen Einheiten ermöglichen – dies hat die Pilotierung und das anschließende Ausrollen elektronischer Gerichtsakten in den Arbeitsgerichten gezeigt – eine pragmatische und effiziente Herangehensweise sowie eine zielgerichtete Steuerung und Optimierung der zu verändernden Prozesse, insbesondere im Bereich der **digitalen Klageerhebung** sowie der **Video-Rechtsantragstellen**.

In der Arbeitsgerichtsbarkeit hat die Prozessvertretung durch die (Fach-) Anwaltschaft und die Gewerkschaften bzw. Vereinigungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine herausragende Bedeutung. Ein nicht unerheblicher Teil der Bürgerinnen und Bürger nimmt dennoch diese „Zugangswege“ – aus welchen Gründen auch immer – nicht in Anspruch, sondern wendet sich an die bei allen Arbeitsgerichten eingerichteten Rechtsantragstellen, um Klagen und sonstige Anträge einzureichen. Die Rechtsgrundlage hierfür bildet § 129a ZPO, wonach Anträge und Erklärungen, deren Abgabe vor der Urkundsbeamtin oder dem Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zulässig ist, vor der Geschäftsstelle eines jeden Amtsgerichts zu Protokoll abgegeben werden können. Diese Regelung gilt für die Arbeitsgerichte entsprechend. Der Zugangsweg „Rechtsantragstelle“ soll durch den elektronischen Zugang in Form eines Justizportals zeitgemäß ausgestaltet werden. Die Einrichtung dieses Portals soll **keine Konkurrenz** für den Zugang zum arbeitsgerichtlichen Rechtsschutz über die Anwaltschaft und die Verbände darstellen, sondern beinhaltet ausschließlich eine moderne Ausgestaltung des Zugangs über die Rechtsantragstelle.

Ansatzpunkt im Rahmen der Digitalisierung sollte im Arbeitsgerichtsprozess sein, dass ein niedrighschwelliger Zugang zur Justiz erhalten bleibt und bestehende Hürden mit Hilfe der Digitalisierung gesenkt bzw. beseitigt werden. Eine Beschränkung von Maßnahmen der Digitalisierung auf einzelne Verfahrensarten oder Verfahren mit enumerativ genannten Streitgegenständen bietet sich vor diesem Hintergrund für die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht an. Bei der Gestaltung eines Justizportals muss ein besonderes Augenmerk auf eine **einfache und nutzerfreundliche Browserlösung** gelegt werden, die auch und gerade für **mobile Endgeräte** tauglich ist.<sup>1</sup> In Deutschland werden im Jahr 2023 rund 69 Millionen Menschen ein Smartphone nutzen.<sup>2</sup> Viele Angehörige der „Generation-Smartphone“ verfügen über keinen anderen Online-Zugang mehr. Auch die Erfahrungen mit den gerichtlichen Videoverhandlungen in den Pandemie Jahren 2020 bis 2022 zeigen, dass sich Naturalparteien sehr häufig per Smartphone zuschalten. Zudem ist die Einreichung von Unterlagen als Anlage zu einer Klage (*Kündigung, Abrechnung, Abmahnung usw.*) mit einem mobilen Endgerät aufgrund der Kamerafunktion besonders einfach. Über einen Scanner verfügen demgegenüber nur sehr wenige Haushalte. In einem zweiten Schritt sollte auch die Entwicklung einer **eigenen App** erwogen werden.

Bei allen Angeboten ist auf die Verwendung einer **einfachen Sprache** sowie auf **Barrierefreiheit** zu achten. Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass eine einfach zu bedienende Verknüpfung mit der jeweiligen Fachsoftware der Gerichte besteht, so dass mit geringem Aufwand sowohl die eingereichten Daten weiterverarbeitet als auch Informationen in das Justizportal eingestellt werden können.

## 2. Maßgeschneiderte Inhalte definieren

Ein Justizportal soll den Bürgerinnen und Bürgern einen umfassenden Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit eröffnen, indem es zugleich als **sicherer Übermittlungsweg** dient. Zudem soll es sämtliche digitalen Angebote der Justiz integrieren, so insbesondere

---

<sup>1</sup> In Zusammenarbeit mit dem BMJV wurde bereits ein erster Prototyp eines Justizportals veröffentlicht. Der Link hierzu lautet: <https://tech.4germany.org/project/digitale-klagewege-bmjv/>  
<sup>2</sup> <https://de.statista.com/themen/6137/smartphone-nutzung-in-deutschland/#dossierKeyfigures>

- die **digitale Klageerhebung**,
- die **Video-Rechtsantragstellen**,
- das **Online-Mahnverfahren** sowie
- die Möglichkeit für die **Teilnahme an einer Videoverhandlung**.

Ein reines Online-Verfahren wird für den Arbeitsgerichtsprozess hingegen für ungeeignet gehalten. Vor dem Hintergrund der einerseits häufig genutzten Möglichkeit, eine beschleunigte, konsensuale und interessenorientierte Lösung im unmittelbaren Austausch der Parteien zu finden, und andererseits der Bedeutung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter für die Qualität und Akzeptanz der Entscheidungen, kommt dem Mündlichkeitsgrundsatz vor den Arbeitsgerichten eine besondere Bedeutung zu. Dies zeigt sich auch bislang im Verzicht auf ein schriftliches Vorverfahren oder auf eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren. Das trägt zur beschleunigten Erledigung arbeitsgerichtlicher Streitverfahren maßgeblich bei. Davon sollte auch im Rahmen der Digitalisierung nicht abgerückt werden.

Im Arbeitsgerichtsprozess gibt es in aller Regel keine Massenverfahren, die sich weitgehend schematisch bearbeiten lassen. Insbesondere in den Kündigungsschutzverfahren ist selbst bei Massenkündigungen wegen des unterschiedlich ausgeprägten Kündigungsschutzes eine Einzelfallprüfung unabdingbar. Auch bei massenhaften Zahlungsklagen ist vielfach eine einheitliche rechtliche Betrachtung wegen unterschiedlicher Rechtsgrundlagen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) nicht möglich.

#### **a) Digitale Klageerhebung ermöglichen und Video-Rechtsantragstellen schaffen**

§ 129a ZPO setzt bisher die körperliche Anwesenheit der rechtsuchenden Person in der Rechtsantragstelle voraus. Es fehlt ein digitales Äquivalent, wie es in § 130a ZPO für die elektronische Einreichung von Anträgen und Erklärungen geschaffen wurde.

## aa) Gleichgelagerte Streitgegenstände nutzen

Für eine **digitale Öffnung** der Klageerhebung sowie der Rechtsantragstellen besteht bei den Bürgerinnen und Bürgern ein Bedarf. Aus diesem Grund wäre die Einführung einer digitalen Klagemöglichkeit sowie von Video-Rechtsantragstellen – nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung zur lokalen Rechtsantragstelle – ein großer und für die Rechtsuchenden sichtbarer Schritt, der Bürgernähe schafft.

Da im **arbeitsgerichtlichen Verfahren häufig Klagen mit gleichgelagerten Streitgegenständen eingehen** – insbesondere

- **Kündigungsschutzklagen,**
- Zahlungsklagen
  - wegen **nicht gezahlter Arbeitsvergütung,**
  - auf Leistung einer **Urlaubsabgeltung** sowie
  - auf **Überstundenvergütung,**
- Klagen gerichtet auf die **Entfernung von Abmahnungen** oder etwa
- Klagen gerichtet auf eine **Zeugniserteilung oder -berichtigung**

– wäre eine digitale Antragstellung unter Zuhilfenahme intelligenter Masken und Abfrage-Tools und ggf. einer Video-Rechtsantragstelle **gerade hier gut abbildbar**. Typischerweise wird in der Arbeitsgerichtsbarkeit die Rechtsantragstelle nahezu ausschließlich auf Klägerinnen- und Klägerseite genutzt. Auch erscheinen Formulare und Masken (= *Expertensystem*) auf Klägerinnen- und Klägerseite leichter einsetzbar als auf Beklagtenseite, da diese individuell auf eine konkrete Klage reagieren muss. Es bietet sich daher eine Pilotierung in der Arbeitsgerichtsbarkeit besonders an.

## **bb) Online-Zugang zur Justiz als Anreiz verstehen**

Die Rechtsantragstelle ist häufig der erste Kontakt der Rechtsuchenden mit dem Gericht, so dass die Arbeitsgerichtsbarkeit mit einer Video-Rechtsantragstelle nebst Möglichkeit der digitalen Klageerhebung ein zukunftsgerichtetes und zugleich **an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtetes Angebot** vermitteln würde.

Die mittels digitaler Klageerhebung oder Video-Rechtsantragstelle eingeleiteten Verfahren dürften sich zudem besonders gut für eine **Video-Güteverhandlung** (*siehe dazu nachfolgend im Einzelnen: Ziffer II.*) eignen, da die Klägerinnen- und Klägerseite durch die Art der Klageerhebung bereits gezeigt hat, dass der Online-Zugang zur Justiz nicht als Hürde, sondern als Verfahrensvereinfachung zur niederschweligen Rechtsdurchsetzung verstanden wird.

## **cc) Sprachliche Barrieren senken**

Ein großer Vorteil eines Justizportals besteht darin, die Abfragen in **verschiedenen Sprachen** anzubieten, um so auch für Rechtsuchende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, eine größere Hilfestellung zu bieten, als dies bisher der Fall ist.

Im Rahmen der Abfragen sollten darüber hinaus auch **inhaltliche Informationen in einfacher Sprache** zur Verfügung gestellt werden.

Abhängig von den Eingaben der Rechtsuchenden entscheidet dann das System, ob der oder dem Rechtsuchenden ohne Beteiligung einer Rechtsantragstelle die Möglichkeit einer digitalen Klageerhebung angeboten wird oder die oder der Rechtsuchende im Weiteren an eine Video-Rechtsantragstelle verwiesen wird. Durch die vorgeschalteten digitalen Abfragemasken verringert sich bei der weiteren Bearbeitung der Arbeitsaufwand für die Rechtsantragstellen, und dem Gericht liegen strukturierte Klagen vor.

#### **dd) Gerichtsübergreifende und spezialisierte Rechtsantragstellen einführen**

Denkbar wäre des Weiteren auch bei Bedarf eine **arbeitsgerichtsübergreifende Bildung** von Video-Rechtsantragstellen (*siehe hierzu auch nachfolgend die in Nordrhein-Westfalen pilotierten Vorhaben, Ziffer I. 3. lit. c)*) bzw. die Einrichtung von auf bestimmte Rechtsgebiete oder auch Sprachen **spezialisierten Rechtsantragstellen**.

Durch die Möglichkeit, auch im Home-Office in der Video-Rechtsantragstelle tätig zu werden, wird für die Justizbeschäftigten zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt, und die Gerichte bleiben auch weiterhin attraktive Arbeitgeber.

#### **ee) Rechtsrahmen schaffen**

Um von vornherein Rechtsunklarheiten zu vermeiden, muss ein **Rechtsrahmen für die Ermöglichung von digitaler Klageerhebung bzw. zur Einrichtung von Video-Rechtsantragstellen** durch eine entsprechende Ergänzung oder Modifizierung bisheriger Bestimmungen geschaffen werden. Dazu sollte eine Regelung in das Arbeitsgerichtsgesetz aufgenommen werden, um die spezifischen Bedürfnisse des arbeitsgerichtlichen Verfahrens besser abbilden zu können. Den Rechtsuchenden ist durch den erweiterten Rechtsrahmen ein niedrigschwelliger Zugang zu den Arbeitsgerichten zu ermöglichen. Neue Hürden dürfen nicht geschaffen werden.

Als Äquivalent zur persönlichen Unterschrift bei der Klageerhebung als Identifikationsmethode könnten beispielsweise die bis zum Ende des Jahres 2022 einzurichtenden Bürgerportale genutzt und mit einem Justizportal verknüpft werden. Alternativ könnte für die Verbindung zur Rechtsantragstelle das sogenannte **Video-Ident-Verfahren** genutzt werden, wie es schon bei Banken zum Einsatz kommt. In jedem Fall ist ein Identifikationsverfahren zu wählen, das einfach zu bewältigen ist. Auch in der bisherigen Praxis der Rechtsantragstellen ist die ausdrückliche Identitätsfeststellung die Ausnahme. Sie erfolgt allenfalls dann, wenn sich Zweifel an der Identität ergeben.

## b) Echtes Online-Mahnverfahren nutzen

Ein **echtes Online-Mahnverfahren**, bei dem die Identität der Parteien sicher feststellbar ist, ermöglicht ebenfalls einen niedrighschwelligem Zugang sowohl für Antragstellerinnen und Antragsteller als auch für Antragsgegnerinnen und Antragsgegner.

Derzeit unterliegt das arbeitsgerichtliche Mahnverfahren gemäß § 46a Abs. 8 ArbGG einem **Vordruckzwang**. Zur näheren Ausgestaltung der Vordrucke hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Verordnung zur Einführung von Vordrucken für das arbeitsgerichtliche Mahnverfahren vom 15. Dezember 1977<sup>3</sup> erlassen. In ihrer bisherigen Fassung ermöglicht die Verordnung nur in einem geringen Umfang eine elektronische Abwicklung des arbeitsgerichtlichen Mahnverfahrens. Im Gegensatz dazu werden die zivilgerichtlichen Mahnverfahren bereits jetzt fast vollständig automatisiert verarbeitet. Zudem wird das zivilgerichtliche Mahnverfahren zentralisiert geführt.

Inzwischen ist die 3. Verordnung zur Änderung der Mahnvordruckverordnung verabschiedet worden. Hierdurch soll den Ländern ermöglicht werden, das arbeitsgerichtliche Mahnverfahren ganz oder teilweise zu digitalisieren. Die Vordrucke sollen elektronisch ausfüllbar sein und dem Gericht als strukturierter Datensatz übermittelt werden können. Die Ausgestaltung der Vordrucke soll durch eine gemeinsame Koordinierungsstelle der Länder einheitlich erfolgen.

Das genannte Ziel der Verordnung ist uneingeschränkt zu begrüßen. Der derzeitige Zustand des arbeitsgerichtlichen Mahnverfahrens stellt die Naturalparteien wie auch die professionellen Einreicherinnen und Einreicher vor technische Herausforderungen. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte melden vermehrt Schwierigkeiten, den Vordrucksatz mit dem bisher vorgesehenen Schreibprogramm korrekt zu beschriften sowie mit den durch sie im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs einzuhaltenen Rechtsvorschriften in Einklang zu bringen. Durch die weitergehende elektronische Ausgestaltung des arbeitsgerichtlichen Mahnverfahrens wird die **Akzeptanz des arbeitsgerichtlichen Mahnverfahrens gesteigert** und im Bereich von Zahlungsklagen

---

<sup>3</sup> BGBl. I S. 2625, zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396).

ein weiterer Beitrag zur Umsetzung des **arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatzes** geleistet werden.

Nach einer entsprechenden Gesetzesänderung, mit der die arbeitsgerichtlichen Mahnverfahren ebenfalls bei bestimmten arbeitsgerichtlichen Mahngerichten zentralisiert und – wie im zivilgerichtlichen Mahnverfahren – vollständig automatisiert geführt werden, könnte ein „echtes“, rein arbeitsgerichtliches Online-Mahnverfahren ein **zentraler Baustein eines Justizportals** werden.

**c) Weitere Chancen nutzen**

**aa) Entscheidungen, Terminvorschauen und Geschäftsverteilungspläne einstellen**

Über das Justizportal könnten **Sitzungsergebnisse** oder **gerichtliche Entscheidungen veröffentlicht werden**. Damit würde der Forderung Rechnung getragen, Rechtsprechung transparent und kostenfrei zugänglich zu machen.<sup>4</sup>

Zudem könnten **Terminvorschauen** oder **Geschäftsverteilungspläne** im Portal konzentriert veröffentlicht werden.

**bb) Formulare implementieren**

Als sehr bürgernah würde sich weiter die **Implementierung von Formularen** (z.B. für *Schriftsatzfristverlängerungen, Annahme von Vergleichsvorschlägen, Klagerücknahmen usw.*) im Justizportal über digitale Masken erweisen. Zugleich ließen sich weitere Nachfragen oder Auslegungsnotwendigkeiten und damit Arbeitsaufwand bei den Gerichten vermeiden.

---

<sup>4</sup> s. hierzu auch den Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP) „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“, S. 106



### cc) Plattform für Videoverhandlungen anbieten

Das Justizportal könnte für die Durchführung von **Videoverhandlungen** als Plattform nutzbar gemacht werden (*siehe dazu auch nachfolgend: Ziffer II*). Damit könnte ein einheitlicher Zugang für Richterinnen und Richter, aber auch für die Parteien und Parteivertreterinnen sowie -vertreter geschaffen werden.

### dd) Ehrenamtliche Richterinnen und Richter in die Digitalisierung einbeziehen

Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter sind ein unverzichtbarer Bestandteil der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit. Sie tragen in besonderer Weise zur hohen Akzeptanz arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung bei. Dem ist im Rahmen des Digitalisierungsprozesses angemessen Rechnung zu tragen. Das **Akteneinsichtsportale** des Bundes und der Länder<sup>5</sup> eröffnet einen Weg, den ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern vor der jeweiligen Verhandlung Einsicht in die elektronische Akte zu gewähren und ihnen die Durchdringung des Streitstoffs zu erleichtern. Die Digitalisierung fördert damit die Ausübung des richterlichen Ehrenamtes in der Arbeitsgerichtsbarkeit. Eine gute Lesbarkeit der relevanten Akteninhalte – z.B. durch Einstellen ausgewählter Schriftsätze oder durch Anwendung/Nutzbarkeit von Filtern – und eine datenschutzkonforme Einrichtung des Portals sind dafür Voraussetzung.

Bisherige gesetzliche Regelungen erfordern von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern nach wie vor eine handschriftliche Unterschrift, die unter das Urteil zu setzen ist. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter können nicht in das elektronische Signaturverfahren einbezogen werden. Das führt zu einem Medienbruch, der vermieden werden sollte. Im Rahmen der Digitalisierung ist sicherzustellen, dass das Erfordernis einer handschriftlichen Unterschrift der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter durch eine technische oder organisatorische Lösung ersetzt wird. Das könnte bei-

---

<sup>5</sup> <https://www.akteneinsichtsportale.de/>

spielsweise durch die Abgabe einer elektronisch übermittelten Empfangs- und Zustimmungserklärung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter zum versandten Urteilstext geschehen.

#### **ee) Eigenständige Dienste und Schnittstellen vorhalten**

Das Justizportal sollte darüber hinaus **eigenständige Dienste** für die Rechtsuchenden anbieten wie z.B. gut verständliche Erläuterungen zum arbeitsgerichtlichen Verfahren unter größtmöglicher Einbindung der aktuellen Social-Media-Gewohnheiten (z.B. Audio/Video-Podcasts).

Zudem sollte eine Anbindung an entsprechende Angebote der ordentlichen Gerichtsbarkeit eingerichtet werden, um gegebenenfalls barrierefrei ein anschließendes Zwangsvollstreckungsverfahren einzuleiten.

Das Justizportal könnte durch technisch realisierte **Schnittstellen** erweitert werden, die der Datenübernahme dienen. Zertifizierte IT-Dienstleister könnten eigene Benutzeroberflächen entwickeln, mit denen die Daten in die Online-Verfahren eingespeist werden (*vergleichbar zum ELSTER-Portal und den verschiedenen digitalen Steuererklärungsmethoden*).

#### **ff) Sicheren Übermittlungsweg integrieren**

Um das Justizportal als **sicheren Übermittlungsweg** nutzbar zu machen, sollte dort vorgesehen werden, ein Nutzerkonto i.S.v. § 2 Abs. 5 Onlinezugangsgesetz (OZG) mit einem Postfach- und Versanddienst i.S.v. § 46c Abs. 4 Nr. 5 ArbGG einzurichten. Über ein solches Konto könnten sämtliche Erklärungen elektronisch an das Gericht übermittelt werden. Die Identifizierung der Nutzerinnen und Nutzer ist in § 46c Abs. 2 S. 2 ArbGG i.V.m. § 13 Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung (ERVV) bereits normiert.

**Alternativ** oder kumulativ hierzu könnten über den bereits bestehenden **§ 46f ArbGG** im Verordnungsweg bestimmte elektronische Formulare eingeführt werden, die mit einer Identifizierung gemäß § 46f S. 4 ArbGG (*elektronischer Identitätsnachweis nach § 18 Personalausweisgesetz, § 12 des eID-Karte-Gesetzes oder § 78 Abs. 5 des Aufenthaltsgesetzes*) eingereicht werden könnten, ohne dass ein Nutzerkonto eingerichtet werden müsste.

### **gg) Justizbedienstete vernetzen**

Das Justizportal könnte - als positiver Nebeneffekt - zugleich als bundesweite Plattform für ein Social Network der Justizbediensteten genutzt werden. Zur Stärkung des länderübergreifenden fachlichen Austauschs könnten dort unter Berücksichtigung der fachlichen Bedürfnisse nach dem Beispiel bereits bestehender Projekte in den Ländern<sup>6</sup> Wikis, Foren sowie ein Dokumentenmanagement organisiert werden.

## **3. Pilotprojekte auflegen und Erfahrungen sammeln**

Mit den aktuellen „Bordmitteln“ könnten de lege lata erste Erfahrungen durch bzw. aus Pilotierungen gewonnen werden. Genannt seien beispielsweise bestehende Pilotprojekte zur Videoantragstelle unter anderem in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Derartige Pilotprojekte zeigen potentielle digitale Möglichkeiten, aber auch Schwächen auf, die sich z.B. aus dem aktuellen Rechtsrahmen ergeben und Änderungsbedarfe deutlich machen.

In den bislang pilotierten Fällen ersetzt beispielsweise die Video-Rechtsantragstelle die klassische Rechtsantragstelle nicht, sondern stellt nur ein **weiteres Instrument** dar, **qualifizierte Hilfe bei der Klageerhebung** zu leisten. Dabei soll die Video-Rechtsantragstelle kein Ersatz für, sondern nur eine Ergänzung zur klassischen Rechtsantragstelle werden.

---

<sup>6</sup> so z.B. in Nordrhein-Westfalen mit der Plattform *NRWconnect*

## a) Vorhandenen Rechtsrahmen belastbar ausschöpfen

Gemäß der aktuellen Rechtslage bietet § 129a ZPO Rechtsuchenden Formerleichterungen. Anträge und Erklärungen können mündlich zu Protokoll der Rechtsantragstelle gegeben werden. Über die abgegebene Erklärung ist ein Protokoll zu fertigen. Für die Wirksamkeit der Erklärung ist die Unterschrift der oder des Erklärenden (*unter das Protokoll*) nicht erforderlich, wenn auch zweckdienlich.<sup>7</sup> Der oder dem Erklärenden wird so die Verbindlichkeit des Protokolls verdeutlicht, und sie oder er wird zu einer gewissenhaften Prüfung des aufgenommenen Inhalts angehalten. Maßgeblich ist die Unterschrift oder die qualifizierte elektronische Signatur der Rechtspflegerin oder des Rechtspflegers bzw. der Urkundsbeamtin oder des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle i.S.v. § 130b ZPO. Die Wirksamkeit der Erklärung tritt ein, wenn das Protokoll beim zuständigen Adressatgericht eingeht (§ 129a Abs. 2 S. 2 ZPO).

Diese Formerleichterung gilt jedoch nur, wenn die Anträge oder Erklärungen „**vor der Geschäftsstelle**“ vorgenommen werden. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs ist die fernmündliche Einlegung eines Rechtsmittels zu Protokoll der Geschäftsstelle unzulässig.<sup>8</sup> Das Bundesverwaltungsgericht hat im Rahmen einer Erinnerung gegen den Kostenansatz Bedenken geäußert, ob eine Erinnerung per E-Mail erhoben werden kann.<sup>9</sup>

Für die vorliegend angedachte Video-Rechtsantragstelle, bei der die Rechtsantragstelle der oder dem Rechtsuchenden per Videotelefonie bei der Abfassung von Anträgen – insbesondere Klageanträgen – und Erklärungen behilflich sein soll, dürfte fraglich sein, ob die Formerleichterungen des § 129a ZPO auf Grundlage der zitierten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesverwaltungsgerichts gelten. Zwar könnte ggf. argumentiert werden, dass per Videotelefonie sowohl die Identität der oder des Erklärenden und der unbedingte Wille zur Erhebung einer Klage verlässlich ermittelt werden und auch die Wahrscheinlichkeit von Missverständnissen im Rahmen dieses Formats in einem ausreichenden Maße reduziert werden könnten. Bei

---

<sup>7</sup> BeckOK ZPO/von Selle, Stand: 1. Dezember 2021, § 129a, Rdn. 10

<sup>8</sup> BGH 12.03.2009 – V ZB 71/08

<sup>9</sup> BVerwG 28.10.2021 – 2021 – 6 KSt 6/21

Zweifeln könnte es zudem der Einschätzung der Rechtsantragstelle überlassen bleiben, ob sie die Erklärung protokolliert oder die bzw. den Rechtsuchenden zur eigenhändigen Unterschrift mit gesonderter Papiereinreichung anhält. Da die Rechtslage insoweit mindestens ungeklärt scheint, ist es nicht zumutbar, die Rechtsuchenden der Gefahr einer unwirksamen Klageerhebung auszusetzen. Auch sollte sich der Staat einem eventuellen Amtshaftungsrisiko nicht aussetzen.

**b) Pilotprojekt in Baden-Württemberg:  
Unterstützung im Vorfeld des Rechtsantrags leisten**

Aus diesem Grund soll die Video-Rechtsantragstelle im Rahmen der Pilotierung in Baden-Württemberg keine Anträge oder Erklärungen wie die Präsenzrechtsantragstelle entgegennehmen, sondern **unterstützt die oder den Rechtsuchenden bei der Formulierung noch einzureichender beabsichtigter Anträge und Erklärungen**. Dies wirkt sich auch bei fristwahrenden Rechtshandlungen aus. Sie gehen erst dann wirksam beim entsprechenden Arbeitsgericht ein, wenn die von der oder dem Rechtsuchenden unterschriebenen Anträge oder Erklärungen nach den allgemeinen Regeln dort tatsächlich eingehen.

Aufgrund der bisherigen Konzeption der Rechtsantragstelle ist es zudem notwendig, dass der oder dem Rechtsuchenden die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter der Rechtsantragstelle sachdienlich ausformulierten Anträge oder Erklärungen als Dokument zugehen, damit diese unterschrieben und auf dem Postweg (*oder – soweit noch vorhanden – per Telefax*) an das Adressatgericht eingereicht werden können.

In der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg werden Gerichtsverhandlungen per Videoschaltung und das Videokonferenzsystem *Cisco WebEx* durchgeführt. Es bietet sich hier an, die „Video-Rechtsantragstelle“ ebenfalls über dieses System abzuwickeln. Soweit bei der Video-Rechtsantragstelle das Bedürfnis besteht, Dokumente wechselseitig auszutauschen, soll dies im ersten Schritt über eine Cloud-Lösung der

Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg („BITBW“) – basierend auf der freien Software „nextcloud“ – durchgeführt werden.<sup>10</sup>

**c) Pilotprojekte in Nordrhein-Westfalen:  
Begleitung durch eine Live-Schaltung per Video anbieten**

Bei der elektronischen Rechtsantragstelle nach dem nordrhein-westfälischen Modell („eRAST“) wird eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter eines Arbeitsgerichts per Video (*verwendete Software: Skype*) mit einem anderen Arbeitsgericht des Bezirks, in dem eine rechtsuchende Person eine Klage einreichen möchte, verbunden, um dort – zentralisiert und ressourcenschonend – per Videokonferenz Aufgaben der Rechtsantragstelle wahrzunehmen.

Die oder der Rechtsuchende wird persönlich vor Ort im Arbeitsgericht begrüßt, in den für die elektronische Rechtsantragstelle vorgesehenen Raum geführt und in die **Videokonferenztechnik eingewiesen**. Die weitere Kommunikation der rechtsuchenden Person erfolgt dann grundsätzlich allein mit der oder dem per Video zugeschalteten Beschäftigten. Diese oder dieser nimmt die Klage bzw. Erklärung der rechtsuchenden Person auf. Dokumente können **nach Anweisung der oder des Beschäftigten von der rechtsuchenden Person selbst eingescannt** werden. Nach der Klageaufnahme durch die oder den Beschäftigten druckt diese oder dieser das Dokument für die rechtsuchende Person an dessen Ort aus, diese unterzeichnet die Unterlage nach Prüfung und übermittelt das unterzeichnete Dokument anschließend per Post oder – soweit noch vorhanden – Telefax an das zuständige Gericht. Bei **bereits erfolgter Einführung der elektronischen Akte** im jeweiligen Arbeitsgericht, was in Nordrhein-Westfalen bis November 2022 flächendeckend in allen 30 Arbeitsgerichten der Fall sein wird, kann die rechtsuchende Person das eingescannte Dokument auch – soweit möglich – zum Beispiel über die entsprechende Funktion des Personalausweises qualifiziert elektronisch signieren und es anschließend direkt elektronisch an das zuständige Arbeitsgericht übermitteln.

---

<sup>10</sup> <https://cloud.landbw.de>

Personal vor Ort soll nach der Begrüßung der rechtsuchenden Person grundsätzlich nicht am Verfahren beteiligt sein. Es wird nur ausnahmsweise tätig, wenn technische oder praktische Hilfe (z. B. beim Einscannen eines Dokuments) benötigt wird.

#### 4. In andere Länder blicken: Das kanadische Civil Resolution Tribunal

Andere Länder haben bereits in verschiedener Ausgestaltung Justizportale eingeführt. Insbesondere das derzeit in Kanada eingesetzte Justizportal gibt einen möglichen Ausblick auf ein umfassendes digitales Angebot zur Klageerhebung.

Das staatliche **Civil Resolution Tribunal (CRT)** ist im Internet abrufbar.<sup>11</sup>

Das CRT ist ein unabhängiges, quasi-richterliches Entscheidungsmedium und bietet zurzeit umfassende Streitbeilegungsdienste in British Columbia an. Dem CRT sind abgegrenzte Streitfelder zugewiesen.

Fünf Grundprinzipien hat sich das CRT gesetzt. Die angebotenen Streitbeilegungsdienste müssen **zugänglich, flexibel, erschwinglich** und **effizient** sein. Schließlich sollen Streitigkeiten **zeitnah** gelöst werden. Diese Prinzipien gelten bereits jetzt auch in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Das CRT fördert dabei einen **kooperativen und problemlösungsorientierten Ansatz** anstelle des traditionellen Gerichtsmodells. Sollten die Beteiligten trotzdem nicht in der Lage sein, eine einvernehmliche Lösung zu finden, trifft ein Mitglied des CRT eine verbindliche Entscheidung, welche wie ein Gerichtsbeschluss vollstreckbar ist.

Das CRT stellt eine zukunftsweisende digitale, vor allem niedrighschwellige Möglichkeit dar, Rechtsuchende bei der Rechtsdurchsetzung zu unterstützen. Ein solcher-Ansatz sollte grundsätzlich auch für die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit verfolgt werden. Eine Eingrenzung der Streitgegenstände und ein prinzipieller Ausschluss der mündlichen

---

<sup>11</sup> <https://civilresolutionbc.ca/>

Verhandlung, wie es für das Verfahren des CRT vorgesehen ist, ist allerdings für das deutsche arbeitsgerichtliche Verfahren ungeeignet (siehe hierzu auch: Ziffer I 2).

## II. Videoverhandlungen ausbauen

### 1. Bedingungen optimieren

Die **Justizministerinnen und Justizminister der Länder** haben im Rahmen ihrer **Herbstkonferenz am 11. November 2021** in Berlin festgestellt, dass sich die Videoverhandlung gemäß § 128a ZPO im gerichtlichen Alltag zunehmend etabliert hat. Sie halten es für erforderlich, die seit längerem unveränderten verfahrensrechtlichen Grundlagen zu optimieren. Insbesondere soll überprüft werden, ob dem Gericht über die bisherige Gestattungsmöglichkeit des § 128a ZPO hinaus – auch im Falle übereinstimmender Anträge der Parteien, dann allerdings unanfechtbar – zu ermöglichen ist, eine Videoverhandlung verbindlich anzuordnen, und den Parteien eine fristgebundene, aber voraussetzungslose Widerspruchsmöglichkeit einzuräumen. Darüber hinaus sollten auch kosten- und gebührenrechtliche Fragestellungen überprüft und angepasst werden. Die Justizministerinnen und Justizminister haben das Bundesministerium der Justiz gebeten, die prozessualen Grundlagen der Videoverhandlung einschließlich der Kosten- und Gebührenfragen zu überarbeiten und erforderliche Rechtsänderungen zu veranlassen sowie **in diese Prüfung auch die Fachgerichtsbarkeiten einzubeziehen**. In Anknüpfung an ihren eigenen, auf der 83. Konferenz im Jahr 2021 gefassten Beschluss unterstützen die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts sowie die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte die Initiative der Justizministerinnen und Justizminister der Länder.

Nachdem zunächst nur sehr zurückhaltend von der Regelung des § 128a ZPO Gebrauch gemacht wurde, hat sich durch die Pandemie das Bild seit dem Jahr 2020 gewandelt. Soweit in den Arbeitsgerichten eine entsprechende technische Ausstattung verfügbar ist, wird in zunehmendem Umfang die Möglichkeit genutzt, Verhandlungen, insbesondere Güteverhandlungen per Video durchzuführen. Dabei sind **Quantität und**



**Qualität der technischen Ausstattung und der verwendeten Software entscheidend** für die Akzeptanz von Videoverhandlungen, sowohl für Richterinnen und Richter als auch für die Prozessbevollmächtigten. Videoverhandlungen können und sollen das Verhandlungsangebot der Arbeitsgerichte lediglich erweitern, Präsenzverhandlungen hingegen nicht ersetzen.

Das Einsatzfeld von Videoverhandlungen wird aufgrund

- der **Anwesenheit ehrenamtlicher Richterinnen und Richter** im Termin zur Kammer- und Senatsverhandlung,
- des zu wahrenen **Grundsatzes der Unmittelbarkeit** sowie
- der **technischen Flexibilität**

**vorzugsweise die arbeitsgerichtliche Güteverhandlung** sein. Aber auch **darüber hinaus können Videoverhandlungen in geeigneten Fällen Präsenzverhandlungen ergänzen**, um die Aufwände für die Parteien und das Gericht zu begrenzen.

## **2. Verhandlungsort im Gerichtssaal belassen**

### **a) Bedeutung ehrenamtlicher Richterinnen und Richter beachten**

Wird die mündliche Verhandlung virtuell durchgeführt, besteht die zumindest technische Möglichkeit, dies unabhängig von einem Gerichtssaal an einem anderen Ort (*Dienstzimmer, Home-Office*) vorzunehmen. Für das arbeitsgerichtliche Verfahren sollte jedoch an der Anwesenheit des Spruchkörpers im Sitzungssaal auch bei Videoverhandlungen festgehalten werden.

Die Kammern und Senate der deutschen Arbeitsgerichte sind in allen Instanzen mit **ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern** besetzt. Die Mitwirkung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter – deren Sachkunde und praktische Erfahrung – hat in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine herausragende Bedeutung. Nur eine wechselseitige und vor allem unmittelbare Kommunikation der Berufsrichterinnen und -richter mit den

ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern in den Spruchkörpern während der Verhandlungen ist geeignet, diesen für die Akzeptanz arbeitsgerichtlicher Entscheidungen unerlässlichen Qualitätsgewinn richterlicher Arbeit angemessen zu fördern.

Für die **Beratung** des mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern besetzten Spruchkörpers soll deshalb gewährleistet bleiben, dass ein unmittelbarer Austausch im Spruchkörper erfolgen kann, jedenfalls für die erste Beratung (§§ 193, 194 GVG). Unbenommen sollen die bereits jetzt gegebenen Wege bleiben, Folgeberatungen per Video stattfinden zu lassen. Hierüber muss der Spruchkörper im Einzelfall einvernehmlich entscheiden können. Praktisch sinnvoll kann dies für Nachberatungen sein oder für den Fall, dass ehrenamtliche Richterinnen oder Richter einen langen Anfahrtsweg haben und im Anschluss an die mündliche Verhandlung ausnahmsweise keine Beratung mehr stattfinden kann.

Aber auch **Güteverhandlungen** sollten vom Sitzungssaal aus durchgeführt werden. Das erscheint zur Wahrung und Verdeutlichung der gerichtlichen Autorität unerlässlich.

## **b) Eigenständige Regelung im ArbGG schaffen**

Rechtsgrundlage für die Durchführung von Videoverhandlungen ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren über die Verweisung in § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG die zivilprozessuale Vorschrift des § 128a ZPO. Diese Verweisung kann künftig Probleme aufwerfen, wenn sich im Zivilprozess der Vorschlag im Diskussionspapier der Präsidentinnen und Präsidenten der Oberlandesgerichte, des Kammergerichts, des Bayerischen Obersten Landesgerichts und des Bundesgerichtshofs durchsetzen sollte, wonach an der Anwesenheit des Spruchkörpers im Sitzungssaal nicht mehr festgehalten werden soll. Dieser Vorschlag mag in einem durchweg mit Berufsrichterinnen und -richtern besetzten Spruchkörper seine Berechtigung haben. Im Arbeitsgerichtsprozess sollte hingegen an der Präsenz des Spruchkörpers im Sitzungssaal aus den oben genannten Gründen festgehalten werden.

Um den unterschiedlichen Gegebenheiten im Zivilprozess und im Arbeitsgerichtsprozess Rechnung zu tragen, sollte künftig eine eigenständige Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz über die Durchführung von Videoverhandlungen geschaffen werden.<sup>12</sup> Hierdurch würde gewährleistet, dass künftig die Besonderheiten des Arbeitsgerichtsprozesses bei Videoverhandlungen zielgerichtet berücksichtigt werden können.

### c) Grundsatz der Öffentlichkeit wahren

Im Arbeitsgerichtsverfahren kommt dem Grundsatz der Öffentlichkeit ein hoher Stellenwert zu.

§ 52 ArbGG regelt enge Ausnahmen vom **Grundsatz der Öffentlichkeit** (*Gefährdung der öffentlichen Ordnung, insbesondere der Staatssicherheit, Gefährdung der Sittlichkeit, auf Antrag einer Partei wegen Betriebs-, Geschäfts- oder Erfindungsgeheimnissen, Anwendbarkeit des § 171b GVG*). Für Güteverhandlungen kann die Öffentlichkeit zudem aus Zweckmäßigkeitsgründen ausgeschlossen werden, § 52 S. 3 ArbGG. Gegen eine Einschränkung des Grundsatzes der Öffentlichkeit spricht dessen hoher Stellenwert (§ 169 Abs. 1 GVG, Art. 6 Abs. 1 EMRK). **Die öffentliche Verhandlung muss daher der Regelfall bleiben.** Ausnahmen müssen – wie bereits in den bestehenden gesetzlich vorgesehenen Ausnahmefällen – an bestimmte enge Voraussetzungen geknüpft sein (*überwiegender Schutz der Parteien bzw. der Privatsphäre im Einzelfall, § 171b GVG; geringer Streitwert, § 495a ZPO; Zustimmung beider Parteien: § 128 Abs. 2 ZPO*).

Der Idee, eine **virtuelle Verhandlung außerhalb des Sitzungssaals zeitgleich per Bild- und Tonübertragung an einen öffentlich zugänglichen Ort** zu übertragen, um so dem Grundsatz der Öffentlichkeit gerecht zu werden, steht die Arbeitsgerichtsbarkeit **kritisch** gegenüber. Dem Grundgedanken des Gerichts als Institution, die niedrigschwellig offen und körperlich zugänglich für jede rechtsuchende Bürgerin und jeden rechtsuchenden Bürger ist, steht ein rein virtuelles Modell der Verhandlung vor Arbeitsgerichten entgegen.

---

<sup>12</sup> so auch *Roloff/Wiebauer*, Festschrift zum Gründungsjubiläum des Landesarbeitsgerichts Köln 1982-2022, S. 275, 293.

### 3. Adäquate Rahmenbedingungen sicherstellen

Videoverhandlungen werden nur dann auf eine breite Akzeptanz stoßen, wenn auch die technischen Rahmenbedingungen verbessert werden. Videotechnik muss **einfach handhabbar** sein, zuverlässig funktionieren und allen Richterinnen und Richtern und den Rechtsanwendern zugänglich sein.

Da die Hardware-Ausstattung der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte den Bundesländern obliegt, bestehen **zwischen den Bundesländern erhebliche Unterschiede** im Hinblick auf Qualität und Quantität der technischen Rahmenbedingungen. Während in einigen Bundesländern Arbeitsgerichte über modular aufgebaute Raumsysteme verfügen, die eine technisch hochwertige Übertragung mit mehreren leistungsstarken Kameras, Raummikrofonen und großen Monitoren gewährleisten, nutzt ein anderer Teil der Arbeitsgerichte einfache Webkonferenzen, d.h. rein softwarebasierte Laptop-Systeme (*nach Installation einer frei verfügbaren Client-Software oder als Webanwendung*). Hardwareseitig sind hier zuweilen lediglich eine USB-Kamera, ein Lautsprecher mit Mikrofon sowie ein Bildschirm vorhanden.

Unabhängig von der Aufgeschlossenheit für technische Neuerungen dürfte ein entscheidender Einflussfaktor für die Nutzung von Videoverhandlungen durch die Richterinnen und Richter die technische Ausstattung der Arbeitsgerichte und deren Zuverlässigkeit sowie Performance sein. Vor diesem Hintergrund müssen **die technischen Rahmenbedingungen – soweit nötig – verbessert** werden. Dies wird mit Recht insbesondere auch von den Richterinnen und Richtern und Prozessbevollmächtigten gefordert, die sich auf stabil laufende Systeme verlassen können müssen. Hierzu gehört auch, dass ausreichender technischer Support für alle Anwenderinnen und Anwender (*Richterinnen, Richter, Parteien sowie Parteivertreterinnen und -vertreter*) geleistet wird, der idealerweise zentral mit dem Support im Rahmen eines Justizportals (*siehe hierzu: Ziffer I*) verknüpft wird.

#### **4. Bundesweit einheitliche Softwarelösung nutzen**

Die Nutzung einer bundeseinheitlichen Software könnte die Akzeptanz von Videoverhandlungen insbesondere in der Rechtsanwaltschaft, aber auch bei den Parteien positiv beeinflussen.

Nach Kenntnis der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts sowie der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte prüft das Bundesministerium der Justiz, die Software Jitsi zum Videokonferenzsystem der deutschen Justiz weiterentwickeln zu lassen. Dies geschieht auf Basis der Erfahrungen und Entwicklungen des Dienstleisters Dataport sowie eines umfassend eingeholten Feedbacks aus den Ländern.

Ein hoher Standard an die **Datensicherheit** wird dabei als selbstverständlich vorausgesetzt.

#### **5. Auslagenpauschale abschaffen**

Die Auslagenpauschale für Videoverhandlungen in Nr. 9019 des Kostenverzeichnisses zum GKG sollte abgeschafft werden. Sie passt nicht zu den zahlreichen Kostenprivilegierungen im arbeitsgerichtlichen Verfahren und führt zu einem Aufwand, der in keinem Verhältnis zum Ertrag steht.

### III. Als Einstieg: Technische Möglichkeiten im Prozesskostenhilfverfahren nutzen

#### 1. Ausgangslage analysieren

Um zu prüfen, wie sich vorhandene, aber längst nicht ausgeschöpfte technische Möglichkeiten der Digitalisierung im arbeitsgerichtlichen Prozess zeitnah einsetzen lassen, sollte zum Zwecke der Erprobung ein Bereich ausgewählt werden, der

- möglichst **gut abgrenzbar** ist,
- einen **hohen Anteil repetitiver und für menschliche Fehler besonders anfällige Tätigkeiten** enthält,
- aber insgesamt einen so großen Arbeitsaufwand verursacht, dass Skaleneffekte im Erfolgsfall zu einer möglichst großen **Effizienzsteigerung** führen.

Das **Prozesskostenhilfverfahren ist vor diesem Hintergrund besonders gut geeignet**, um den Nutzen technischer Möglichkeiten zu analysieren. Das Verfahren ist in der Arbeitsgerichtsbarkeit von erheblicher Relevanz. Insbesondere ein hoher Anteil an Naturalparteien, die sich häufig in prekärer Lage befinden und daher vielfach nicht über genügend finanzielle Mittel verfügen, um einen Prozess selbst zu finanzieren, wirkt hier als arbeitsrechtliche Besonderheit verstärkend. Der Ablauf des Prozesskostenhilfverfahrens beinhaltet außerdem zu einem **großen Anteil Fakten**, die einer **quantitativen Überprüfung zugänglich sind**, und erfordert nur in einem Teilbereich eine juristische Würdigung. Das Übernehmen der übermittelten Daten und deren Verarbeitung erfordert zudem besonders hohe Konzentration aufseiten der bearbeitenden Personen, um die Fehlerquote in überschaubaren Dimensionen zu halten. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Tätigkeit im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern übertragen worden ist. Schließlich würde eine Effizienzsteigerung richterliches wie nichtrichterliches Personal **erheblich entlasten**.

Neben dem PKH-Verfahren bietet sich die Digitalisierung für die Kostenberechnung an. Auch hier geht es im Wesentlichen um die Erfassung konkreter Fakten und Daten ohne vertiefte juristische Abwägung und Würdigung.

## 2. Prüfung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse effizienter gestalten

### a) Verwendung von Vordrucken ablösen

Die Prüfung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse erfolgt derzeit im Wesentlichen durch Vordrucke, die von der Antragstellerin oder dem Antragsteller auszufüllen sind. Die so erhobenen Daten werden anschließend durch Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sowie Richterinnen und Richter verarbeitet. Fehlende oder nicht plausible Angaben werden moniert und fehlende Belege postalisch nachgefordert.

Diese Vorgehensweise **bindet** nicht nur **viel Arbeitskraft**, sondern ist auch für die Antragstellerinnen und Antragsteller sowie die Bearbeiterinnen und Bearbeiter **unkomfortabel, fehleranfällig und langsam**. Die Vielzahl von Tutorials und Hilfestellungen, die von Verbänden und Kanzleien im Internet dazu angeboten werden, zeigt, dass der zu verwendende Vordruck für einen erheblichen Teil der Zielgruppe nicht oder kaum verständlich ist. Erschwerend wird in vielen Fällen eine **Sprachbarriere** hinzutreten.

Eine weitergehende Digitalisierung des Prozesskostenhilfverfahrens würde aber nicht nur die Antragstellerinnen und Antragsteller sowie die Bearbeiterinnen und Bearbeiter entlasten, sondern würde auch **eine erhebliche Erleichterung für diejenigen Prozessbevollmächtigten darstellen, die bedürftige Parteien vertreten**. Angesichts der Komplexität der amtlichen Vordrucke sehen sich diese Prozessbevollmächtigten immer wieder genötigt, die bedürftigen Parteien bei der Ausfüllung der Vordrucke zu unterstützen. Vor allem im Prozesskostenhilfe-Nachprüfungsverfahren, also nach Abschluss des Verfahrens in der Hauptsache, ruft diese Tätigkeit einen Aufwand hervor, der durch keinen Gebührentatbestand gedeckt ist. Eine digitale Lösung würde den erforderlichen Aufwand erheblich verringern.

## **b) (Mobile) Webanwendung schaffen**

### **aa) Antragstellung per Smartphone ermöglichen**

Es liegt daher auf der Hand, diesen ersten Schritt im ersten Teil des Prozesses durch eine digitale Lösung zu ersetzen. Vor dem Hintergrund der eingangs aufgezeigten hohen Anzahl an Smartphone-Nutzern in Deutschland würde eine mobile Webanwendung die Schwelle für den Zugang zum Prozesskostenhilfeverfahren deutlich senken. Es gibt bereits verschiedene Projekte – beispielsweise ein studentisches Projekt an der Bucerius Law School in Hamburg – die sich dieses Problems in Ansätzen angenommen haben. Die genannte als Open Source verfügbare Anwendung<sup>13</sup> zeigt, dass der Abruf der Daten durch eine Webanwendung problemlos möglich ist.

### **bb) User Interface und User Experience optimal gestalten**

Technik muss nicht kompliziert sein. Aufgrund der besonderen Zielgruppe des Prozesskostenhilfeverfahrens kommt neben der technischen Umsetzung vor allem der Gestaltung der Anwendung (sog. **User Interface**) und der Führung der Nutzerinnen und Nutzer durch die Anwendung (sog. **User Experience**) besondere Bedeutung zu. Insbesondere diese Konzeption und die automatisierte Bereitstellung der Anwendung in der Sprache der Nutzerin oder des Nutzers (sog. **Localization**) haben erheblichen Einfluss auf den Erfolg einer solchen Anwendung.

Bei Softwareprojekten ist stets zu bedenken, dass **alle Personen**, die mit einer Anwendung interagieren, deren **Nutzerinnen und Nutzer** sind. Das gilt nicht nur für rechtsuchende Bürgerinnen und Bürger, sondern auch und gerade für Justizbeschäftigte. Ein unzureichendes User Interface erfordert auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen erhöhten Schulungsaufwand. Die damit verbundenen erheblichen Kosten bleiben häufig außer Betracht. Außerdem steigt mit guter User Experience die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Software zu nutzen. Die Verarbeitung eines Antrages und seiner Anlagen sollte daher für alle Nutzergruppen **so sinnvoll**

---

<sup>13</sup> <https://github.com/milua/PKH-LT>



**wie möglich strukturiert und intuitiv möglich** sein. Ein „iPhone-Effekt“ für justiz-eigene Softwareprodukte ist wünschenswert.

#### **cc) Übermittlung von Belegen erleichtern**

Weitere Vorteile einer Webanwendung bestehen darin, dass die gesetzlich erforderlichen Belege unmittelbar durch Zugriff auf die Kamera und automatisierte Aufbereitung (*Kontrastanpassung, Zuschchnitt, Optical Character Recognition (OCR)*) für den weiteren Prozess vorbereitet werden können und ohne Zeitverzug zur Verfügung stehen.

#### **dd) Schlüssigkeits- und Vollständigkeitsprüfungen automatisieren**

Auch automatisierte Prüfungen auf Schlüssigkeit oder Vollständigkeit der Angaben sind ohne Weiteres denkbar. So könnte der Antragsteller vor Absenden des Antrags auf **fehlende Belege hingewiesen** werden. Sollten sich angegebene Zahlen automatisiert nicht in den Belegen finden lassen, könnte die nutzende Person zu einer **Nachkontrolle aufgefordert** werden. Auch auf **inhaltlicher Ebene** wären automatisierte Vorprüfungen denkbar. Hat die nutzende Person zum Beispiel angegeben, Kinder zu haben, aber keine Unterhaltsverpflichtung eingetragen, könnte ein Hinweis erfolgen. Beides dürfte den Arbeitsaufwand auf Seiten des Gerichts erheblich reduzieren und die Bearbeitungsdauer drastisch verkürzen.

Sind die Daten erhoben, lässt sich die bereits beschriebene **Plausibilitätskontrolle** für die Prüferin oder den Prüfer aufbereiten, und sie oder er könnte – etwa wie bei der automatisierten Risikoeinschätzung im Rahmen der Bearbeitung von Steuererklärungen – gezielt Unstimmigkeiten überprüfen oder den gesamten Antrag nur überblicksartig prüfen.

## ee) „Access to Justice“ verbessern

Auch aus „Access to Justice-Perspektive“ bietet das Angebot einer digitalen Prozesskostenhilfeanwendung erhebliche Vorteile.

So könnte eine **unverbindliche Berechnung aufgrund geschätzter oder unvollständiger Angaben** (*freilich stets mit dem Hinweis auf die Unverbindlichkeit*) angeboten werden. Mit der bei sinnvoller Gestaltung zu erwartenden, **sehr guten Auffindbarkeit in gängigen Suchmaschinen** werden Rechtsuchende so niedrigschwellig darauf hingewiesen, wie sich der Rechtsstreit für sie trotz geringer eigener Geldmittel finanzieren lässt. In der Folge hat die Justiz – anders als bei privaten Angeboten – die Möglichkeit, dem Antragsteller unmittelbar den nächsten Schritt anzubieten.

Bei wiederholter Nutzung einer digitalen Prozesskostenhilfeanwendung sollte es möglich sein, **niedrigschwellig Nutzerkonten** anzulegen (*siehe hierzu auch die vorstehenden Überlegungen zum Justizportal unter Ziffer I*).

## ff) Weiteren Ablauf der Prüfung gestalten

Kommt die bearbeitende Person im Rahmen der Prüfung zu dem Ergebnis, dass Angaben unschlüssig sind oder Belege fehlen, sollten diese **mit möglichst wenig Aufwand nachgefordert** werden können. Denkbar wäre ein sehr einfaches User Interface mit **Checkboxen** bzgl. aller angegebenen Beträge. Nach Abschluss der Prüfung würde die Antragstellerin oder der Antragsteller unmittelbar über die Anwendung informiert. Subsidiär oder bei ausbleibender Reaktion binnen kurzer Frist könnte **mittels einer besonderen Anwendung ein Schreiben erzeugt und versendet** werden. Auch dieses Vorgehen verkürzt die Verfahrensdauer in einer Vielzahl von Konstellationen erheblich und reduziert durch weniger fragmentiertes Arbeiten den Aufwand für die Justiz.

Den wohl größten Effizienzgewinn bietet schließlich die **unmittelbare Nutzung der automatisch verarbeiteten, vorher erhobenen Informationen**. So kann beispiels-

weise ein Vater zweier unterhaltspflichtiger Kinder, der angibt, kein (*nicht zu schonendes*) Vermögen und kein Einkommen zu haben und beides belegt, unmittelbar die Rückmeldung erhalten, dass seine persönlichen und wirtschaftlichen Voraussetzungen der Gewährung von Prozesskostenhilfe nicht im Wege stehen und nun lediglich noch die rechtlichen Erfolgsaussichten geprüft werden müssen. Ähnlich eindeutige Fälle sind in vielen Konstellationen denkbar.

### **gg) Technische Möglichkeiten im Rahmen der Nachprüfung nutzen**

Das Prozesskostenhilfe-Nachprüfungsverfahren ist ein aufwändiges Verfahren, in dem ausschließlich formalisierte Prüfungen der Einkommensverhältnisse erfolgen. Häufig ist es problematisch, die antragstellende Partei im Prüfungszeitraum von vier Jahren zu erreichen, da sich Kontaktdaten ändern. Bei einer Anmeldung im Nutzerkonto des Justizportals müsste die Partei darauf hingewiesen werden, dass auch das weitere Verfahren entsprechend abgewickelt wird. Die aktuellen Nachweise könnten dann wiederum digital eingereicht und automatisiert geprüft werden.

### **3. Hinreichende rechtliche Erfolgsaussichten prüfen**

Während sich der erste Teil der Prüfung der Voraussetzungen für die Bewilligung von Prozesskostenhilfe in seiner grundlegenden technischen Funktionalität mit wenig technischem Aufwand lösen lässt, stellt sich die Fortentwicklung im Rahmen der Prüfung der rechtlichen Erfolgsaussichten strukturell anders und um Größenordnungen komplexer dar. Derzeit existiert **keine marktreife Technologie**, die eine rechtliche Prüfung dieser Art automatisieren könnte.

Indes sind regelbasierte Lösungen zur Vorbereitung und Unterstützung richterlicher Entscheidungen in diesem Bereich in näherer Zukunft denkbar. Deshalb ist es nötig, sich inhaltlich mit den einschlägigen Entwicklungen zur Analyse juristischer Texte zu befassen, um die technologische Entwicklung aus juristischer Perspektive proaktiv begleiten oder gar initiieren zu können. Es erscheint daher geboten, diese Entwicklungen

aufmerksam und kontinuierlich zu verfolgen. Vorstellbar sind Projekte zur grundlegenden **Erforschung** des Anwendungsfalls „Prüfung der rechtlichen Erfolgsaussichten im Prozesskostenhilfeverfahren“ an der Schnittstelle zwischen Rechtswissenschaft und Sprachtechnologie bspw. bezüglich des Einsatzes vorhandener **Natural Language Processing (NLP)-Modelle**. Es sollte ein Dialog zwischen Informationstechnologie und Justiz entstehen. Dass die Justiz selbst durch derartige Projekte eigene Kompetenz aufbauen und sich zu technologischen Entwicklungen unabhängig aufgrund eigener Expertise positionieren könnte, wäre hierbei ein positiv zu bewertender Nebeneffekt.

#### IV. Arbeitsgerichtliches Verfahrensrecht anpassen

Die fortschreitende Digitalisierung, die Ausweitung des elektronischen Rechtsverkehrs sowie die gemäß § 46e Abs. 1a S. 1 ArbGG gesetzlich vorgesehene Einführung elektronischer Gerichtsakten bis spätestens zum Ablauf des 31. Dezember 2025 lösen neue rechtliche Fragestellungen aus und geben Anlass für die Änderung vorhandener **prozessrechtlicher Vorschriften**.

Sie betreffen in besonderem Maße die im Arbeitsgerichtsverfahren bedeutsame Vertretung durch **Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände** und **Handwerksinnungen**:<sup>14</sup>

- So stellt sich die Frage, auf wessen **aktive Nutzungspflicht** abzustellen ist, wenn eine Partei in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren eine Gewerkschaft oder einen Arbeitgeberverband bevollmächtigt – diese oder dieser jedoch eine mit der Prozessführung beauftragte Vertreterin oder einen beauftragten Vertreter im Sinne des § 11 Abs. 2 S. 3 ArbGG handeln lässt, die oder der aber gleichzeitig **Syndikusrechtsanwältin oder -rechtsanwalt ist**. Hierbei handelt es sich nicht um eine außergewöhnliche, sondern ganz alltägliche Situation im Arbeits-

---

<sup>14</sup> zum Meinungsstand: *Heimann/Steidle*, NZA 2021, 521 ff.; *Schrade/Elking*, NZA 2021, S. 1675 ff.; vermittelnd: *Natter*, in: *Ory/Weth*, jurisPK-ERV Band 2, 1. Aufl., § 46c ArbGG (Stand: 4. Januar 2022), Rn. 41.1; vgl. auch: ArbG Stuttgart 15. Dezember 2021 – 4 BV 139/21

gerichtsprozess, die sich in den geltenden Rechtsvorschriften zum elektronischen Rechtsverkehr nicht widerspiegelt. Folge der Rechtsunsicherheit ist derzeit, dass insbesondere die Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeberverbänden Schriftsätze **sowohl schriftlich als auch per elektronischem Rechtsverkehr** einreichen – eine Situation, die der Gesetzgeber mit Sicherheit nicht gewollt hat und die aufseiten der Parteivertreterinnen und Parteivertreter sowie der Arbeitsgerichte erheblichen Mehraufwand verursacht.

Eine ähnliche Rechtsunsicherheit gilt im Hinblick auf die Frage, inwieweit auf einem sicheren Übermittlungsweg der mit der Prozessführung beauftragten Organe sowie Vertreterinnen und Vertreter – wiederum vor allem: Syndikusrechtsanwältinnen und -rechtsanwälte – **zugestellt** werden kann, wenn diese nach § 11 Abs. 2 S. 3 ArbGG für eine Gewerkschaft oder einen Arbeitgeberverband auftreten. Auch die Reichweite der **passiven Nutzungspflicht** bedarf mithin einer Klarstellung.

- Zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die vor den Arbeitsgerichten häufig auftreten, gehören auch die **Handwerksinnungen**. Die Innungen sind in der Regel in **Kreishandwerkerschaften** zusammengeschlossen.

Zum Teil vertreten die Kreishandwerkerschaften mehr als 40 Innungen. Die Vertretung der Innungsmitglieder erfolgt im arbeitsgerichtlichen Verfahren durch eine Geschäftsführerin oder einen Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft oder bei dieser angestellte Assessorinnen oder Assessoren. Sie treten im Prozess als Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Innung auf.<sup>15</sup> Die derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen führen dazu, dass **jede Innung und jede Kreishandwerkerschaft ein eigenes Behörden-Postfach (beBPO) einrichten** muss. Auch kleine Innungen, die zum Teil seit Jahrzehnten in keine gerichtlichen Auseinandersetzungen verwickelt waren, müssen nach den derzeit geltenden gesetzlichen Vorgaben ein eigenes besonderes Behördenpostfach einrichten und die dadurch ausgelösten Kosten tragen. Die gegenwärtige Regelungssituation baut organisatorische Hürden auf und löst vermeidbare Kosten

---

<sup>15</sup> BAG 10. Dezember 1960 – 2 AZR 490/59

aus. Der Aufwand könnte erspart werden, wenn die Innungen die Postfächer der Kreishandwerkerschaften aktiv wie passiv nutzen könnten, wozu eine klarstellende gesetzliche Regelung erforderlich wäre, z.B. in § 50 Abs. 2 ArbGG.

- **Originalvollmachten** sind nach § 80 ZPO schriftlich zu den Gerichtsakten zu reichen. Gemäß § 88 Abs. 2 ZPO ist der Mangel der Vollmacht von Amts wegen zu berücksichtigen, wenn nicht als Bevollmächtigter ein Rechtsanwalt auftritt.

**§ 88 Abs. 2 ZPO** findet zumindest nach seinem Wortlaut nur auf Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, nicht aber für die im arbeitsgerichtlichen Verfahren weitgehend mit Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten vergleichbaren **Gewerkschaften** sowie **Arbeitgeberverbände** Anwendung. Dies führt bisher standardisiert zur Vorlage von Papiervollmachten, die eingescannt der elektronischen Akte zugeführt werden müssen. Außerdem sind die Originalvollmachten als Urkunden – nach weit verbreiteter Meinung – aus den Schriftsatzkonvoluten auszusortieren und gesondert aufzubewahren. Sie können als Originalurkunden nicht nach § 298a Abs. 2 S. 5 ZPO sechs Monate nach dem Scanvorgang vernichtet werden.

Der durch die bestehenden gesetzlichen Regelungen angelegte Medienbruch ist ersichtlich aus der Zeit gefallen. Er könnte entfallen, wenn auch bei den Bevollmächtigten nach § 11 Abs. 2 Nr. 4 und 5 ArbGG die standardisierte Vorlage der Originalvollmachten entbehrlich wäre.

Auch an anderen Stellen erweist sich das Prozessrecht als nicht mehr zeitgemäß:

- Nach § 117 Abs. 4 ZPO besteht im **Prozesskostenhilfverfahren** ein Zwang zur Nutzung des amtlichen Vordrucks. Klärungsbedürftig ist, ob das im Vordruck für die bedürftige Partei vorgesehene **Unterschriftserfordernis**, wonach die Antragstellerin oder der Antragsteller die Vollständigkeit und Richtigkeit seiner Angaben zu versichern hat, eine **Wirksamkeitsvoraussetzung** darstellt.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> verneint durch: LAG Hamm 6. Dezember 2021 – 14 Ta 410/21 sowie LAG Sachsen 25. Oktober 2018 – 4 Ta 52/18.

Es würde einen erheblichen Medienbruch darstellen, wenn der eine bedürftige Partei vertretende Prozessbevollmächtigte den Vordruck nicht als Anlage zu einem elektronisch eingereichten Schriftsatz, sondern – wegen des Unterschriftserfordernisses für die Mandantin oder den Mandanten – gesondert per Post einreichen müsste. Auch für die Gerichte würde sich der Aufwand vergrößern, weil der Vordruck eingescannt werden müsste. Daher empfiehlt sich die gesetzliche Klarstellung, dass für die Einreichung des Vordrucks die Textform genügt.

- Nach § 162 Abs. 1 ZPO ist das **Protokoll den Beteiligten vorzulesen oder zur Durchsicht vorzulegen**. Im Falle der vorläufigen Aufzeichnung sind die Aufzeichnungen vorzulesen oder abzuspielen.

Im Zuge der **Ausstattung der Sitzungssäle mit großen Bildschirmen** werden zunehmend die Vergleichstexte von den Vorsitzenden am Bildschirm zusammen mit den Parteien erarbeitet. Die Vorlage eines Papierdokuments zur Durchsicht ist in diesem Fall nicht möglich. Das Vorlesen des Vergleichstextes erscheint als eine überflüssige und zeitaufwändige Formalie, weil alle Beteiligten den Text am Bildschirm durchsehen können. Es empfiehlt sich daher eine Klarstellung, dass es genügt, wenn das Protokoll den Beteiligten **bildlich dargestellt** wird.

- Nach § 278 Abs. 6 S. 1 Var. 1 ZPO kann ein gerichtlicher Vergleich auch dadurch geschlossen werden, dass die Parteien dem Gericht einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten. In der Literatur ist streitig, ob diese Vorschrift ein **materiell-rechtliches Schriftformerfordernis** gemäß §§ 126 Abs. 1, 126a BGB regelt<sup>17</sup> oder ob die bloße Einhaltung der für bestimmende Schriftsätze geltenden Form und damit auch die Einreichung über das besondere elektronische Anwaltspostfach mit einfacher Signatur ausreicht.

Folgt man der erstgenannten Auffassung, wäre die Einreichung eines schriftlichen Vergleichsvorschlags über das besondere elektronische Anwaltspostfach

---

<sup>17</sup> so Nungeßer NZA 2005, 1027.

nur dann formwirksam, wenn der Schriftsatz qualifiziert signiert wäre. Dieses Ergebnis liefe erkennbar dem Willen des Gesetzgebers zuwider, einerseits mit § 278 Abs. 6 S. 1 Var. 1 ZPO das prozessuale Massengeschäft zu vereinfachen und andererseits in § 46c Abs. 3 S. 1 ArbGG (bzw. § 130a Abs. 3 S. 1 ZPO) zwei gleichwertige Möglichkeiten zur Teilnahme am elektronischen Rechtsverkehr zu etablieren. Dafür, für Vergleichsvorschläge im Sinne § 278 Abs. 6 S. 1 Var. 1 ZPO ein materiell-rechtliches Schriftformerfordernis zu statuieren, gibt es keine hinreichenden Sachgründe.<sup>18</sup> Es sollte klargestellt werden, dass die für Prozesserkklärungen geltende Form genügt.

Über die geschilderten Konstellationen hinaus enthält das Arbeitsgerichtsgesetz offensichtliche redaktionelle Fehler, die beseitigt werden müssen. Beispielhaft kann an dieser Stelle die Regelung des § 72a Abs. 2 S. 1 ArbGG benannt werden, nach deren Wortlaut die **Nichtzulassungsbeschwerde** ungeachtet der insbesondere seit dem 1. Januar 2022 geltenden Regelungen zur aktiven Nutzungspflicht unverändert ausdrücklich schriftlich beim Bundesarbeitsgericht einzulegen ist.<sup>19</sup>

Insgesamt gilt es, die prozessualen Regelungen stimmig und **kongruent auszurichten** sowie **für die digitale Welt der Arbeitsgerichtsbarkeit zukunftsfest** zu machen. Dieser Bedarf könnte zunächst in einer **Arbeitsgruppe** analysiert werden, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Ministerien auf Landes- wie Bundesebene. Im Anschluss wäre der herausgearbeitete Änderungsbedarf zeitnah in ein Gesetzgebungsverfahren einzubringen. Auch insoweit steht die Arbeitsgerichtsbarkeit bereit, unverzüglich gemeinsam die Arbeit aufzunehmen, um einem digitalisierten Arbeitsgerichtsverfahren zeitnah und möglichst noch während dieser Legislaturperiode einen adäquaten Rahmen zu geben.

---

<sup>18</sup> hierzu: ArbG Stuttgart, 12.02.2022 – 4 Ca 688/22.

<sup>19</sup> hierzu: *Brune/Merkens* NZA 2022, 242 ff.