



Baden-Württemberg

LANDESARBEITSGERICHT
DER PRÄSIDENT

Medienmitteilung
vom 3. März 2020

**Geschäftsbericht 2019
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg**

**Die nachlassende Konjunktur schlägt sich bei den Arbeitsgerichten
in höheren Eingängen nieder**

**Die Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg hat die flächendeckende
Einführung der elektronischen Akte erfolgreich abgeschlossen**

**Die Folgen der durch rechtspopulistische Parteien und Organisationen
ausgelösten Spaltung der Gesellschaft und der Betriebe sind
bei den Arbeitsgerichten angekommen**

1. Übersicht

Die nachlassende Konjunktur und der Strukturwandel in der Automobilindustrie haben in der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2019 Spuren hinterlassen. Die Eingänge stiegen bei den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten um **6,5 %** an. Beim Landesarbeitsgericht sind die steigenden Eingänge wegen des zeitlichen Verzugs zwischen den Instanzen noch nicht angekommen.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat im Jahr 2019 die flächendeckende Einführung der elektronischen Gerichtsakte abgeschlossen. Sie ist damit die erste vollständig digital arbeitende Gerichtsbarkeit im Bundesgebiet. Die elektronische Gerichtsakte hat im Echtbetrieb ihre Funktionstauglichkeit unter Beweis gestellt; es gibt aber noch viel Verbesserungsbedarf, vor allem, was die praktische Handhabbarkeit und die Schnelligkeit der eAkte angeht.

Im Dezember 2019 und Januar 2020 fanden beim Landesarbeitsgericht drei Berufungsverfahren in den sog. Hassreden-Prozessen statt. Die Prozesse sind eine Folge der zunehmenden Spaltung der Gesellschaft, die auch vor den Betrieben und Verwaltungen nicht haltmacht. Die zwangsläufige Folge ist, dass die innerbetrieblichen Konflikte auch bei den Arbeitsgerichten ankommen.

2. Geschäftsentwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit

a) Arbeitsgerichte

Die nachlassende Konjunktur hat bei den Arbeitsgerichten erster Instanz im Jahr 2019 zu **steigenden** Verfahrenseingängen geführt. So belief sich die Zahl der Eingänge am Ende des Jahres 2019 auf **39.137** Verfahren. Im Vorjahr waren es 36.732 Verfahren. Die Zahl der am Jahresende 2019 unerledigten Verfahren nahm zu. Sie betrug 12.716 Verfahren (Vorjahr: 10.620 Verfahren). Die durchschnittliche Verfahrensdauer blieb, in den zahlenmäßig relevanten Urteilsverfahren, mit **2,8** Monaten konstant. Dies ist ein sehr guter Wert. Die Arbeitsgerichte konnten den im Arbeitsrecht außerordentlich wichtigen schnellen Rechtsschutz trotz des Verfahrensanstiegs gewährleisten.

Der Anteil der Verfahren, die in erster Instanz in den Urteilsverfahren durch gerichtlichen Vergleich beigelegt werden konnten, lag in den Urteilsverfahren mit **74,4 %** etwas über dem Niveau des Vorjahres (damals: 74,0 %). Durch das Güterichterverfahren konnte ein weiterer Beitrag dazu geleistet werden, dass die Verfahren ohne einen „Gang durch die Instanzen“ beigelegt werden können. Der Anteil der Verfahren, die in den Urteilsverfahren durch eine streitige Entscheidung erledigt wurden, betrug **5,2 %** (Vorjahr: 5,4 %).

Die Erledigungsart lässt erkennen, mit welchen Verfahrensgegenständen die Arbeitsgerichte befasst waren. 75,4 % der Verfahren hatten nur **einen** Verfahrensgegenstand. Davon entfielen auf Bestandsstreitigkeiten 46,9 % (davon Kündigungen 46,3 %), Zahlungsklagen 20,1 %, tarifliche Eingruppierungen 0,7 % und Sonstiges 8,4 %. Bei den Verfahren mit **mehreren** Verfahrensgegenständen (24,6 %) entfielen auf Bestandsstreitigkeit und Zahlungsklage 5,3 %, Bestandsstreitigkeit und Sonstiges 7,6 %, Bestandsstreitigkeit, Zahlungsklage und Sonstiges 3,5 % und Zahlungsklage und Sonstiges 8,1 %. Der Vergleich mit dem Jahr 2018 zeigt, dass die **Bestandsstreitigkeiten** wegen der nachlassenden Konjunktur um rd. **3 %** angestiegen sind.

b) Landesarbeitsgericht

Beim Landesarbeitsgericht schlug sich die nachlassende Konjunktur noch nicht in einem Anstieg der Eingänge nieder. Der Grund hierfür ist, dass eine Zunahme der Verfahren erst mit einem zeitlichen Verzug beim Berufungsgericht ankommt. Die Zahl der Eingänge belief sich Ende des Jahres 2019 beim Landesarbeitsgericht auf **1.569** Verfahren (1021 Berufungsverfahren, 77 Beschwerden in Beschlusssachen und 471 sonstige Beschwerdeverfahren). Im Vorjahr waren es 1.753 Verfahren. Die Zahl der am Jahresende 2019 unerledigten Verfahren nahm etwas zu. Sie betrug 639 Berufungsverfahren, 43 Beschwerdeverfahren in Beschlusssachen und 99 sonstige Beschwerdeverfahren.

Der Anteil der durch Vergleich erledigten Berufungsverfahren belief sich beim Landesarbeitsgericht auf **41,8 %**, der Anteil der durch streitige Entscheidung erledigten Berufungsverfahren auf **34,1 %**. In den Berufungsverfahren war die Verfahrensdauer mit **7,0** Monaten etwas länger als im Vorjahr (Vorjahr: 6,5 Monate).

81,7 % der Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht hatten nur **einen** Verfahrensgegenstand. Davon entfielen auf Bestandsstreitigkeiten 30,3 % (davon Kündigungen 29,8 %), Zahlungsklagen 34,2 %, tarifliche Eingruppierungen 3,7 % und Sonstiges 13,5 %. Bei den Verfahren mit **mehreren** Verfahrensgegenständen (18,3 %) entfielen auf Bestandsstreitigkeit und Zahlungsklage 6,4 %, Bestandsstreitigkeit und Sonstiges 4,8 %, Zahlungsklage und Sonstiges 0,2 % und sonstige Verfahren mit mehreren Gegenständen 6,9 %.

Die Übersicht zeigt, dass beim Landesarbeitsgericht im Vergleich mit dem Jahr 2018 die Bestandstreitigkeiten etwas abgenommen und die Zahlungsklagen etwas zugenommen haben. Dieses Verhältnis wird sich erfahrungsgemäß verändern, sobald aufgrund der nachlassenden Konjunktur intensiver um den Erhalt von Arbeitsplätzen gestritten wird und die Bestandstreitigkeiten auch beim Landesarbeitsgericht in erhöhtem Umfang ankommen.

c) Bewertung

Die steigenden Eingänge bei den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten sind auf die nachlassende Konjunktur und die Transformation zur eMobilität zurückzuführen. Es bewahrheitet sich einmal mehr die Aussage, dass die Arbeitsgerichte an erster Stelle der „Seismograf der wirtschaftlichen Entwicklung“ sind. Vor allem im 4. Quartal 2019 nahmen die Eingänge deutlich zu. Auffällig ist, dass die zunehmenden Eingänge im 4. Quartal 2019 insbesondere beim Arbeitsgericht Stuttgart festzustellen waren. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die im Großraum Stuttgart stark vertretene Automotive-Branche von der rückläufigen Konjunktur in einem besonderen Maß betroffen ist. Die relativ stabile und niedrige Arbeitslosenquote (in Baden-Württemberg im 2. Halbjahr 2019 zwischen 3,1 und 3,3 %) deutet zwar darauf hin, dass in Baden-Württemberg immer noch eine Arbeitskräftenachfrage besteht. Erfahrungsgemäß bilden sich aber erhöhte Eingänge bei den Arbeitsgerichten erst mit einem gewissen zeitlichen Verzug in der Arbeitslosenstatistik ab.

d) Ausblick

Die Phase eines seit neun Jahren andauernden wirtschaftlichen Aufschwungs nähert sich ihrem Ende. In welchem Umfang sich dieser Umstand im Jahr 2020 auf die Geschäftsbelastung der Arbeitsgerichte auswirken wird, lässt sich nicht zuverlässig prognostizieren.

Wenn Unternehmen des Automobilbaus und Zulieferer aber auf einen klaren Sparkurs setzen, wird dies nicht spurlos an den Arbeitsgerichten vorbeigehen. Zwar werden die Unternehmen anstelle eines Personalabbaus durch Kündigungen zunächst die bekannten Instrumente wie Abbau der Arbeitszeitkonten, Verringerung der Leiharbeit, Nichtverlängerung von Befristungen und freiwillige Ausscheidensvereinbarungen nutzen, um den Abgang von bewährten Fachkräften zu vermeiden. Auch können die jüngst von der Bundesregierung beschlossenen Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld und beim Ausbau der Qualifizierung dazu beitragen, dass sich der Strukturwandel in der Automobilindustrie nicht in dem Maße in erhöhten Eingängen bei den Arbeitsgerichten auswirkt, wie dies während der früheren wirtschaftlichen Krisen der Fall war. Dennoch ist damit zu rechnen, dass sich die rückläufige Konjunktur in steigenden Eingängen bei den Arbeitsgerichten niederschlagen wird.

3. eJustice in der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg

Seit Anfang April 2019 ist der **flächendeckende Rollout** der elektronischen Gerichtsakte in der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg abgeschlossen. Im Oktober 2018 begannen das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg und das Arbeitsgericht Stuttgart nach einer Pilotierungsphase mit der umfassenden Einführung der elektronischen Akte. Als letztes der neun baden-württembergischen Arbeitsgerichte hat das Arbeitsgericht Villingen-Schwenningen Anfang April 2019 die elektronische Akte eingeführt. Damit ist die Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg die erste digital arbeitende Flächengerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Das Landesarbeitsgericht und die neun Arbeitsgerichte bearbeiten alle neu eingehenden Verfahren **ohne Papierweitakte** vollständig digital.

Im Vergleich zur Papierakte bietet die elektronische Akte viele **Vorteile**: Gerichtsinterne Aktenlaufzeiten fallen vollständig weg, weil alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit auf die elektronischen Akten Zugriff haben. Durch den elektronischen Rechtsverkehr werden die Postlaufzeiten von Schriftsätzen eingespart, weil die Dokumente „auf Knopfdruck“ über das besondere elektronische Anwaltspostfach (beA) an die Rechtsanwälte versandt werden können. Das Gericht spart sich das Ausdrucken und den Postversand von Schriftstücken. Für die Bearbeitung der Verfahren sieht die elektronische Akte sogenannte Struk-

turierungswerkzeuge vor, die es den Richtern ermöglichen sollen, den Vortrag der Parteien übersichtlich zu ordnen. Die elektronischen Dokumente lassen sich deutlich leichter durchsuchen und strukturieren; zitierte Gerichtsentscheidungen können komfortabel mit einem Klick in den juristischen Datenbanken abgerufen werden.

Die Vorteile der elektronischen Akte werden vor allem in den mündlichen Verhandlungen deutlich: Alle **Sitzungssäle** sind mit großen Bildschirmen ausgestattet, auf denen die Richterinnen und Richter Dokumente visualisieren können. Der Zugriff auf die juristischen Datenbanken und auf das Internet ist unproblematisch möglich. Umfangreiche Vergleichstexte können mit den Prozessbevollmächtigten gemeinsam am Bildschirm erarbeitet werden.

Die Einführung der elektronischen Akte ermöglicht auch neue Arbeitsformen: Die jederzeitige Verfügbarkeit der elektronischen Akte macht das zeitweise Arbeiten im Homeoffice möglich. Das Landesarbeitsgericht und das Arbeitsgericht Stuttgart erprobten daher seit Februar 2019 das **mobile Arbeiten** im nichtrichterlichen Dienst, hierbei vor allem im **Servicebereich**. Nach Abschluss der Pilotierungsphase lässt sich das Fazit ziehen, dass das mobile Arbeiten nicht nur zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beigetragen hat, sondern auch Vorteile für die Dienststellen bietet, weil hierdurch die Arbeitsumfänge von Teilzeitkräften erhöht werden können. Das ist in Zeiten des Arbeitskräftemangels ein wichtiger Vorteil.

Verschiedene Umstände trüben das **insgesamt positive Bild**: Die Anwenderfreundlichkeit der eAkten-Software muss noch deutlich optimiert werden. Auch sind die Instrumente zur Aktenstrukturierung noch nicht ausreichend praxistauglich. Zur Zeit erfordert die Handhabung der elektronischen Akte einen deutlich erhöhten Zeitaufwand, der sich vor allem in den Geschäftsstellen bemerkbar macht. Nur unter großen Anstrengungen aller Beteiligten konnten Rückstände vermieden oder bereits vorhandene Rückstände aufgeholt werden.

Es kommt hinzu, dass die Anwaltschaft zwar in zunehmendem Umfang, aber insgesamt noch zu zögerlich davon Gebrauch macht, elektronische Dokumente an die Arbeitsgerichte zu versenden. Die in Papierform eingereichten Schriftsätze müssen eingescannt werden, was einen hohen Scan-Aufwand bei den Arbeitsgerichten auslöst. Es würde zu einer deutlichen Beschleunigung der Geschäftsabläufe beitragen, wenn sich die Anwaltschaft

möglichst bald, also noch vor dem gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt am 1. Januar 2022, zu einer umfassenden Nutzung des elektronischen Rechtsverkehrs entschließen würde.

Leider noch nicht gelöst ist die Frage, wie die Arbeitsgerichtsbarkeit künftig mit den **Gewerkschaften** und **Arbeitgeberverbänden** elektronisch kommunizieren kann. Bisher steht den Verbänden des Arbeitslebens kein elektronisches Postfach zur Verfügung. Trotz vielfältiger Bemühungen der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Verbände ist es immer noch nicht gelungen, die technischen und gesetzlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Verbandsvertreter in gleicher Weise wie die Rechtsanwälte mit der Arbeitsgerichtsbarkeit elektronisch kommunizieren können. **Es bedarf dringend und schnell einer Lösung, weil sonst die Verbände des Arbeitslebens vom elektronischen Rechtsverkehr „abgehängt“ werden.**

4. Die „Hassreden-Prozesse“ in der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg

Die zunehmende Spaltung der Gesellschaft, ausgelöst durch rechtspopulistische Parteien und Organisationen, macht vor den Betrieben und Verwaltungen nicht halt. Die fast zwangsläufige Folge ist, dass die innerbetrieblichen Konflikte auch bei den Arbeitsgerichten ankommen. Am 5. und 19. Dezember 2019 sowie am 15. Januar 2020 fanden beim LAG Baden-Württemberg drei Berufungsverhandlungen statt, in denen es um fristlose Kündigungen der Arbeitsverhältnisse von drei Arbeitnehmern der Daimler AG ging. Den Arbeitnehmern wurde vorgeworfen, sie hätten sich auf rassistische und menschenverachtende Weise in WhatsApp-Nachrichten gegenüber einem Mitarbeiter muslimischen Glaubens geäußert.

Zwei der drei Kläger wurden vom **Zentrum Automobil** unterstützt, einer rechtspopulistisch ausgerichteten Arbeitnehmervereinigung. Das Zentrum Automobil begleitete die Prozesse medial wirksam mit mehreren youtube-Videos. Zwei Kündigungen erachtete das LAG Baden-Württemberg als rechtswirksam, weil die übermittelten Inhalte eine grobe Beleidigung des betroffenen Kollegen muslimischen Glaubens darstellten. Die Inhalte der WhatsApp-Nachrichten seien menschenverachtend und von der Meinungsfreiheit und Kunstfreiheit nicht gedeckt. Im dritten Verfahren entschied das Gericht trotz eines an sich gegebenen Kündigungsgrundes im Rahmen der Interessenabwägung zugunsten des Klägers.

Die Ereignisse sind einer Dokumentation wert, weil sie die veränderte Kommunikation in den Betrieben aufzeigen. Die absichtliche oder auch bedenkenlose Versendung von Messenger-Nachrichten mit faschistischen/rassistischen und offen fremdenfeindlichen Hasstiraden, Bildern und Videos an Arbeitskollegen sind keine Einzelfälle und verdeutlichen, dass bei manchen Arbeitnehmern früher selbstverständlich befolgte Regeln des menschlichen Anstands nicht mehr gelten. Für die Justiz bieten die Prozesse einen Anlass zum Nachdenken über die künftige Art der Pressearbeit. Die Justiz darf die „Deutungshoheit“ über justizielle Sachverhalte nicht populistisch auftretenden Organisationen überlassen.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Mediensprecher des Landesarbeitsgerichtes, Ulrich Hensinger (0711/6685-405, E-Mail: Pressestelle@lag.justiz.bwl.de).