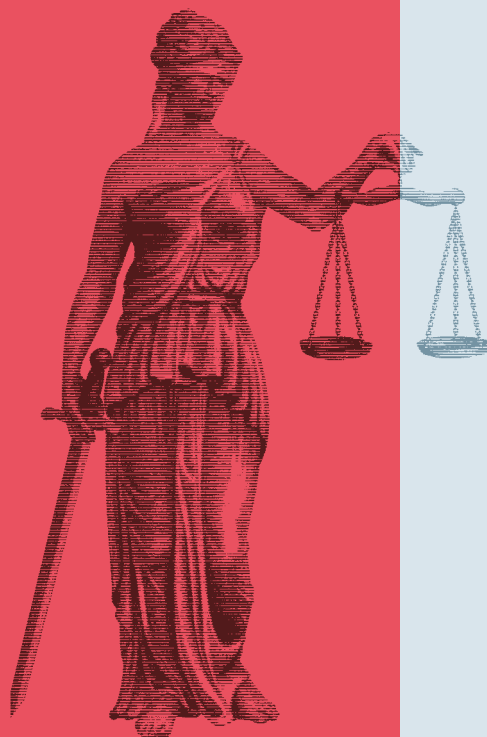


Leitfaden für ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit



Jus|tiz, die; - [zu la
iustitia = Gerechtigkei
Recht]: 1. *Rechtswesen*
-pflege: *Rechtsprechung*,
rechtsprechende Gewa
in einem Staat. 2. Behörd
Gesamtheit der Behörde
die für die Ausübung d
Justiz verantwortlich is



Baden-Württemberg

MINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR MIGRATION



Arbeitsgerichte in Baden-Württemberg

(Von links oben im Uhrzeigersinn)

- Freiburg
- Lörrach (Außenstelle von Freiburg)
- Offenburg (Außenstelle von Freiburg)
- Heilbronn
- Crailsheim (Außenstelle von Heilbronn)
- Karlsruhe
- Mannheim
- Heidelberg (Außenstelle von Mannheim)



Vorworte..... 2

1. Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit 4

2. Zuständigkeiten der Arbeitsgerichtsbarkeit..... 6

3. Rechtsstellung der ehrenamtlichen Richter..... 8

3.1 Berufung der ehrenamtlichen Richter 9

3.2 Verteidigung und Heranziehung 10

3.3 Richterliche Unabhängigkeit und Unparteilichkeit 10

3.4 Freistellung und Entschädigung 12

3.5 Amtsbeendigung 13

3.6 Ausschuss der ehrenamtlichen Richter 13

4. Tätigkeit der ehrenamtlichen Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit 14

4.1 Allgemeines zum Verfahren vor den Arbeitsgerichten 15

4.2 Urteilsverfahren 15

4.3 Beschlussverfahren 16

4.4 Mitwirkung der ehrenamtlichen Richter 17

4.5 Verfahrensbeendigung durch Vergleich 18

4.6 Verfahrensbeendigung durch Entscheidung der Kammer 18

4.7 Wichtige prozessuale Begriffe 19

5. Anhang 21

5.1 Grundsätze der Entschädigung von ehrenamtlichen Richtern
und Hinweise zur steuerrechtlichen Lage 22

5.2 Versicherungsrechtliche Auswirkungen der ehrenamtlichen Tätigkeit
und Fragen der Vermögensbildung 22

5.3 Ersatz von Sachschaden 24



Personenbezogene Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.
Zur besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet.

ARBEITSGERICHTSBARKEIT
BADEN-WÜRTTEMBERG

RECHT UND SOZIALER FRIEDE



 Ehrenamtliche Richterinnen und Richter übernehmen mit ihrem Amt eine wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe in der Arbeitsgerichtsbarkeit. Sie konkretisieren und bestätigen in ihrem Mitwirken im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Urteilsformel „Im Namen des Volkes“. Durch sie werden die Bürgerinnen und Bürger an der Rechtsfindung beteiligt.

Die Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin oder ehrenamtlicher Richter verlangt vor allem zeitliche Opfer und im Einzelfall die Bewältigung von Konfliktsituationen, denen auch Berufsrichterinnen und Berufsrichter immer wieder ausgesetzt sind. Ich möchte allen ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern vor allen Dingen dafür danken, dass sie sich trotz ihrer beruflichen oder häuslichen Inanspruchnahme diesem Ehrenamt widmen.

Ihre Lebens- und Berufserfahrung, ihre Sachkunde auf bestimmten Gebieten des Sozial-, Arbeits- und Wirtschaftslebens sowie ihr natürliches Rechtsempfinden sind für die Arbeitsgerichte unverzichtbar.

.....
Die Lebens- und Berufserfahrung von
ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern
sind für die Arbeitsgerichte unverzichtbar.
.....

Die Justiz ist auf Ihre Mitarbeit bei den Arbeitsgerichten angewiesen. Die vorliegende Informationsbrochure soll dazu dienen, Ihnen einen knappen Überblick

über das arbeitsgerichtliche Verfahren und Ihre Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin oder ehrenamtlicher Richter zu verschaffen. Die Broschüre möge dazu beitragen, Ihnen den Einstieg in Ihr verantwortungsvolles Richteramt zu erleichtern.

Marion Gentges MdL
Ministerin der Justiz und für Migration
des Landes Baden-Württemberg

Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter haben in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine herausragende Bedeutung. Sie bringen ihre Sachkunde und praktische Erfahrung aus dem Berufsleben in die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ein. Durch den Austausch zwischen den betrieblichen Praktikern und den juristisch geschulten Berufsrichterinnen und Berufsrichtern soll eine Rechtsprechung gewährleistet werden, die sich durch Praxis- und Bürgernähe auszeichnet. Die Gerichte für Arbeitssachen sind in allen Instanzen neben den Berufsrichterinnen und Berufsrichtern mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzt.

Wesentliche Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Rechtsprechung ist eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Richterinnen und Richtern. Mit der Bereitschaft, eigenverantwortlich an der Entscheidungsfindung mitzuwirken, werden die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter ihrer Verantwortung gerecht, die ihnen durch dieses Ehrenamt übertragen wurde.

In der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg wirken ca. 3.000 ehrenamtliche Richterinnen und Richter an der Rechtsprechung mit. Für die Bereitschaft, neben der fordernden beruflichen Tätigkeit dieses Ehrenamt zu übernehmen, spreche ich den ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern meinen herzlichen Dank aus.

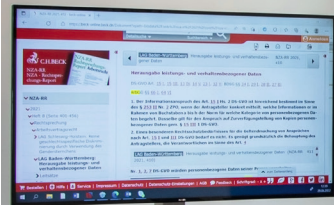


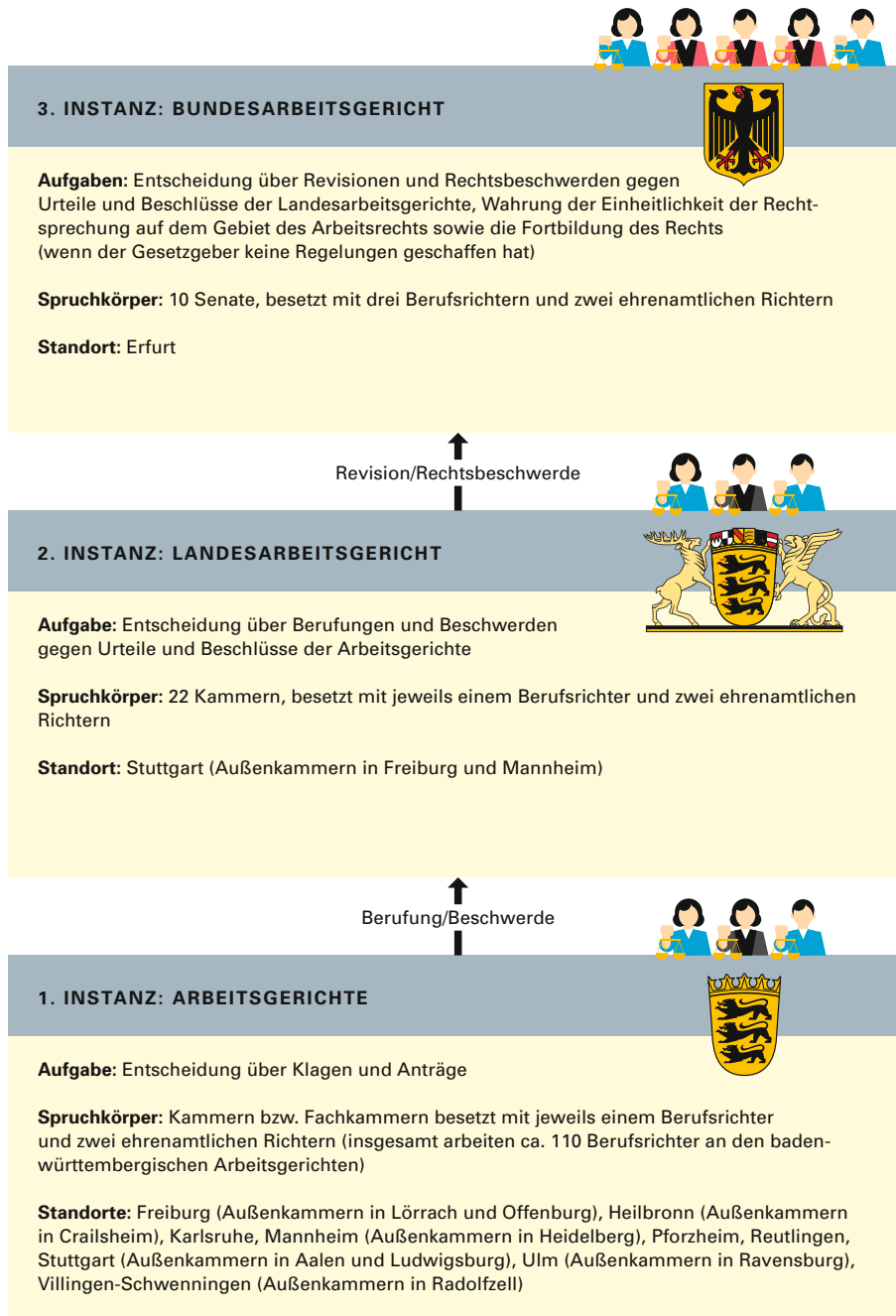
Ehrenamtliche Richterinnen und Richter
in der Arbeitsgerichtsbarkeit sorgen für
Praxis- und Bürgernähe.

A handwritten signature in black ink, reading "Betina Rieker".

Dr. Betina Rieker
Präsidentin des
Landesarbeitsgerichts Baden-
Württemberg

1 Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit





Bundesarbeitsgericht in Erfurt



Landesarbeitsgericht (oben) und Arbeitsgericht (unten) in Stuttgart



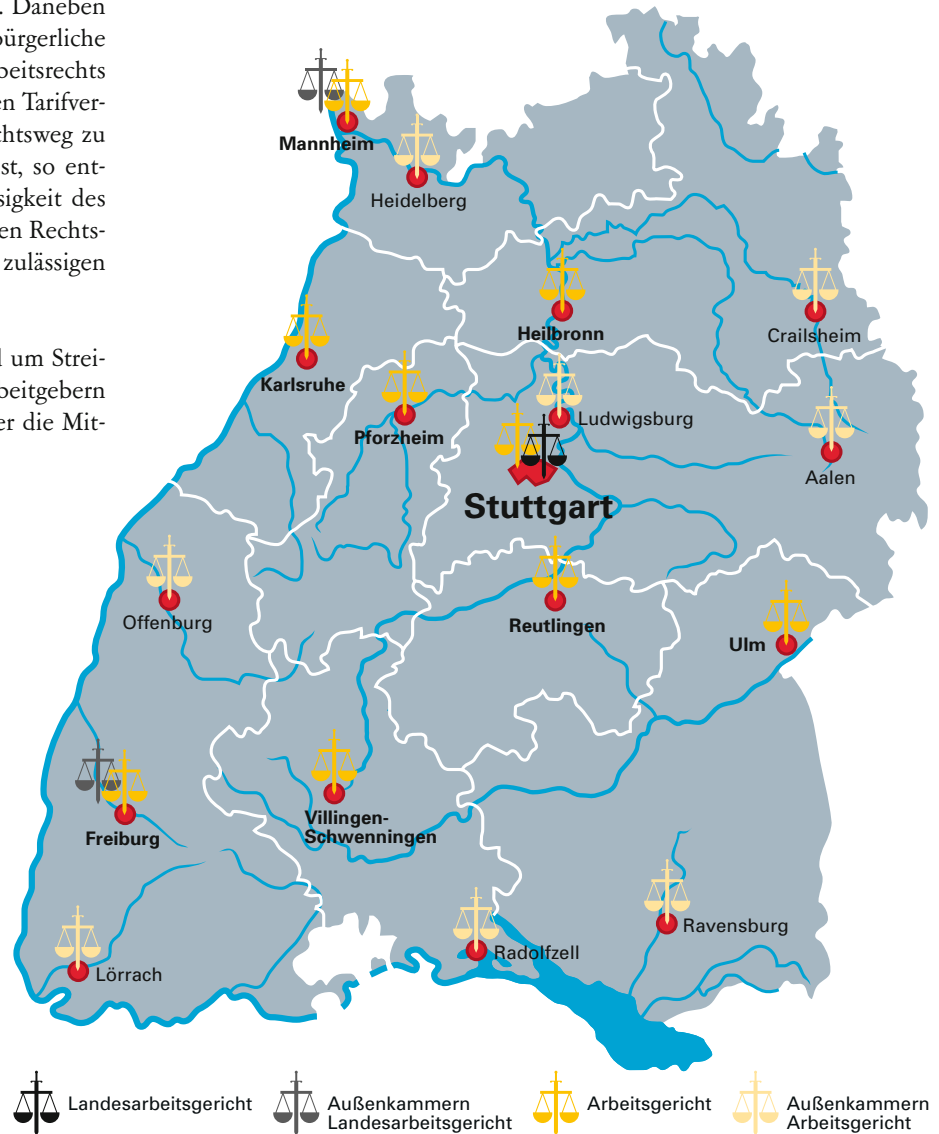
2 Zuständigkeiten der Arbeitsgerichtsbarkeit



Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeits-sachen ist im sogenannten Urteilsverfahren insbesondere eröffnet für Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis und über den Bestand von Arbeitsverhältnissen. Daneben ist die Arbeitsgerichtsbarkeit für weitere bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Bereich des Arbeitsrechts zuständig, wie z. B. für Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien. Ist es zweifelhaft, ob der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet ist, so entscheidet das Arbeitsgericht über die Zulässigkeit des Rechtswegs durch Beschluss und verweist den Rechtsstreit ggf. an das zuständige Gericht des zulässigen Rechtswegs.

Im Beschlussverfahren geht es überwiegend um Streitigkeiten zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern aus dem Betriebsverfassungsgesetz, z. B. über die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats.

Standorte und geographische Zuständigkeiten der Arbeitsgerichte in Baden-Württemberg



3 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Richter



3.1 BERUFUNG DER EHRENAMTLICHEN RICHTER

Nicht jeder Bürger kann zum ehrenamtlichen Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit berufen werden. Das Arbeitsgerichtsgesetz stellt eine Reihe von Berufungsvoraussetzungen auf. Darüber hinaus können nur Personen berufen werden, die von einer vorschlagsberechtigten Organisation oder Körperschaft für das Amt des ehrenamtlichen Richters vorgeschlagen werden.

Als ehrenamtliche Richter beim Arbeitsgericht können nur Personen berufen werden, die das 25. Lebensjahr vollendet haben. Für ehrenamtliche Richter beim Landesarbeitsgericht beträgt das Mindestalter 30 Lebensjahre. Es dürfen ferner nur Personen berufen werden, die im Bezirk des Arbeitsgerichts bzw. Landesarbeitsgerichts als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer tätig sind oder dort wohnen.

Vom Amt des ehrenamtlichen Richters ist ausgeschlossen, wer

- infolge Richterspruchs die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter nicht besitzt oder wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mehr als sechs Monaten verurteilt worden ist;
- wegen einer Tat angeklagt ist, die den Verlust der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter zur Folge haben kann;
- das Wahlrecht zum Deutschen Bundestag nicht besitzt. Außerdem sollen Personen, die in Vermögensverfall geraten sind, nicht als ehrenamtliche Richter berufen werden.
- Beamtin, Beamter, Angestellte oder Angestellter eines Arbeitsgerichts ist.

Ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitgeber müssen die Arbeitgeberbereignschaft besitzen, d.h. Arbeitnehmer beschäftigen.

Eine Ausnahme besteht bei Saisonbetrieben. Zum Kreis der Arbeitgeber zählt das Gesetz folgende weitere Personen, die funktional der Arbeitgeberseite zuzuordnen sind: Organmitglieder von juristischen Personen; Geschäftsführer, Betriebsleiter oder Personalleiter, soweit sie zur Einstellung von Arbeitnehmern in den Betrieb berechtigt sind, oder Personen, denen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist; bei öffentlichen Arbeitgebern Beamte und Angestellte nach näherer Anordnung; Mitglieder und Angestellte von Arbeitgebervereinigungen.

**Als ehrenamtlicher Richter
kann man sich nicht selbst bewerben.
Man wird dafür vorgeschlagen.**

Der ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer muss in einem Arbeitsverhältnis stehen. Ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer kann auch sein, wer arbeitslos ist. Schließlich können Mitglieder und Angestellte von Gewerkschaften oder selbständigen Arbeitnehmervereinigungen zu ehrenamtlichen Richtern berufen werden.

Eine Person, die sämtliche Berufungsvoraussetzungen erfüllt, kann sich nicht selbst als ehrenamtlicher Richter bewerben. Vielmehr bedarf es eines Vorschlags einer vorschlagsberechtigten Organisation oder Körperschaft. Die für das Berufungsverfahren zuständige Behörde (in Baden-Württemberg: das Landesarbeitsgericht) hat die ehrenamtlichen Richter den Vorschlagslisten zu entnehmen, die von Gewerkschaften, selbständigen Arbeitnehmervereinigungen, Arbeitge-

bereinigungen und öffentlich-rechtlichen Körperschaften eingereicht werden. Den Umfang der Vorschlagsberechtigung ermittelt das Landesarbeitsgericht bei den Organisationen auf Arbeitnehmerseite nach der Zahl der Mitglieder, bei Organisationen und Körperschaften auf Arbeitgeberseite nach der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer; Minderheiten werden angemessen berücksichtigt.

**Auch der ehrenamtliche Richter ist unabhängig
und nicht an Weisungen gebunden.
Er ist nur dem Gesetz unterworfen.**

Die Berufung erfolgt für die Dauer von 5 Jahren; eine mehrmalige Wiederberufung ist möglich. Da die Übernahme des Amtes eine staatsbürgerliche Pflicht ist, kann die Ablehnung oder Niederlegung des Amtes als ehrenamtlicher Richter nur unter den Voraussetzungen erfolgen, die in § 24 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes im Einzelnen aufgeführt sind.

3.2 VEREIDIGUNG UND HERANZIEHUNG

Im Anschluss an die Berufung werden die ehrenamtlichen Richter einer Kammer oder mehreren Kammern des Arbeitsgerichts oder Landesarbeitsgerichts zugeteilt. Die Zuweisung erfolgt im Rahmen der Geschäftsverteilung durch das Präsidium des Gerichts. Dieses hat u. a. festzulegen, mit welchen Personen die Spruchkörper besetzt sind.

Vor seiner ersten Diensthandlung muss der ehrenamtliche Richter durch den Vorsitzenden der Kammer vereidigt werden. Dies erfolgt in öffentlicher Sitzung des Gerichts.

Zu den Sitzungen werden die ehrenamtlichen Richter nach der Reihenfolge einer Liste herangezogen, die der Vorsitzende vor Beginn des Geschäftsjahres aufstellt. Die Reihenfolge muss eingehalten werden, um dem im Grundgesetz verankerten Anspruch auf den gesetzlichen Richter Rechnung zu tragen. Hiernach muss von vornherein feststehen, welcher Richter für welches Verfahren zuständig ist. Die Heranziehung erfolgt im Allgemeinen für einen Sitzungstag, der regelmäßig die Verhandlung mehrerer Verfahren umfasst. Wird eine Sache vertagt, so ist in der Heranziehungsverfügung zu regeln, ob die Kammer in derselben Besetzung weiter verhandelt. Die Grundsätze können von Kammer zu Kammer unterschiedlich sein.

3.3 RICHTERLICHE UNABHÄNGIGKEIT UND UNPARTEILICHKEIT

Der ehrenamtliche Richter genießt dieselbe richterliche Unabhängigkeit wie ein Berufsrichter. Dies bedeutet, dass er bei seinen Entscheidungen nicht an Weisungen gebunden, sondern nur dem Gesetz unterworfen ist. Auch die vorschlagsberechtigten Organisationen und Körperschaften dürfen ihm keine Weisungen für die richterliche Entscheidung erteilen, weil der ehrenamtliche Richter in dieser Funktion nicht Amtswalter irgendwelcher Interessengruppen ist.

In seinem Verhalten muss er alles vermeiden, was geeignet ist, Zweifel an seiner Unparteilichkeit zu wecken. Dies gilt für Äußerungen und Verhaltensweisen innerhalb und außerhalb der Verhandlung.

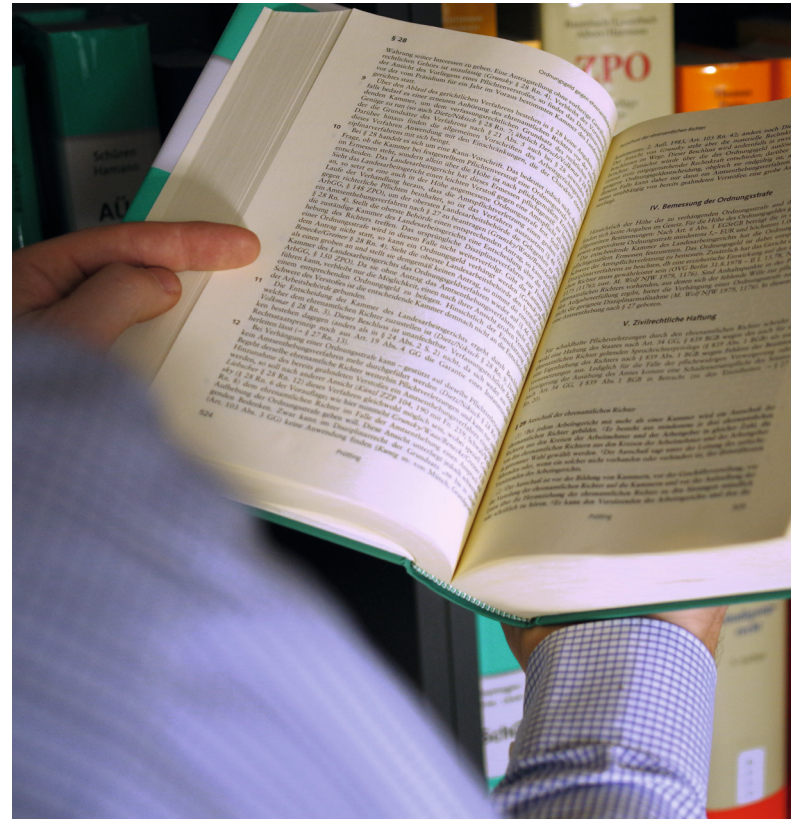
Um Interessenkollisionen von vornherein zu vermeiden, ordnet § 11 Abs. 5 S. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes an, dass ehrenamtliche Richter grundsätzlich nicht als Bevollmächtigte vor dem Spruchkörper auftreten dürfen, dem sie angehören.

Ein ehrenamtlicher Richter kann vor Ablauf seiner Amtszeit nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen und nur durch gerichtliche Entscheidung abberufen werden.

In bestimmten Fällen ist der ehrenamtliche Richter kraft Gesetzes von einer Ausübung seines Richteramtes ausgeschlossen. Dies ist der Fall in Sachen,

- in denen er selbst Partei ist, seines – auch geschiedenen – Ehegatten oder Lebenspartners,
- einer bis zu einem bestimmten Grad verwandten oder verschwägerten Person,
- in denen er als Prozessbevollmächtigter bestellt oder gesetzlicher Vertreter der Partei ist,
- in denen er als Zeuge oder Sachverständiger vernommen worden ist und in denen er beim Erlass der angefochtenen Entscheidung mitgewirkt hat. Besteht ein Ausschlussgrund, so hat dies der ehrenamtliche Richter unverzüglich dem Gericht mitzuteilen.

Darüber hinaus kann ein ehrenamtlicher Richter wegen der Besorgnis der Befangenheit von den Parteien abgelehnt werden. Er kann aber auch einen die Ablehnung rechtfertigenden Umstand anzeigen, wenn er sich z.B. wegen einer persönlichen Beziehung zu einer Partei für befangen hält. Über das Ablehnungsgesuch bzw. die Ablehnungsanzeige entscheidet die jeweilige Kammer des Arbeitsgerichts bzw. Landesarbeitsgerichts nach Anhörung des abgelehnten ehrenamtlichen Richters, aber ohne dessen Mitwirkung und unter Hinzuziehung seines Vertreters durch Beschluss.



Ehrenamtliche Richter dürfen
grundsätzlich nicht als Bevollmächtigte vor dem
Spruchkörper auftreten, dem sie angehören.

Wie den Berufsrichter trifft den ehrenamtlichen Richter die Verpflichtung, das Beratungsgeheimnis zu wahren. Dies bedeutet, dass der ehrenamtliche Richter über den Hergang bei der Beratung und Abstimmung auch nach Beendigung seiner Amtszeit Stillschweigen zu bewahren hat. Die Kammer trägt einheitlich die Entscheidung ohne Rücksicht auf eine persönlich abweichende Meinung im Einzelfall.

Ein Arbeitnehmer, der als ehrenamtlicher Richter tätig ist, hat gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit.



3.4 FREISTELLUNG UND ENTSCHÄDIGUNG

Der ehrenamtliche Richter darf in der Übernahme oder Ausübung des Amtes nicht beschränkt oder wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes benachteiligt werden. Hieraus folgt, dass dem ehrenamtlichen Richter die Teilnahme an den Sitzungen, aber auch an der Vorbereitung der Sitzung und an erforderlichen Schulungen nicht verwehrt werden darf. Der Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis steht, hat gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Zur Entgeltfortzahlung ist der Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet.

Für seine Amtsausübung erhält der ehrenamtliche Richter keine Vergütung, sondern eine Entschädigung nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz (JVEG). Die Entschädigung umfasst Fahrtkostenersatz, Entschädigung für Aufwand, Ersatz für sonstige Aufwendungen, Entschädigung für Zeitversäumnis sowie Entschädigung für Nachteile bei der Haushaltsführung. Erleidet der ehrenamtliche Richter Verdienstaufschlag, so umfasst die Entschädigung bis zu einer bestimmten Höchstgrenze auch den Verdienstaufschlag. Die Einzelheiten sind in den §§ 5 bis 7 und 15 bis 18 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes geregelt.

Sowohl bei der Amtsausübung als auch bei der Hin- und Rückfahrt besteht Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung nach § 2 Abs. 1 Nr. 10a des Siebten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VII). Für Sachschäden, die der ehrenamtliche Richter im Gericht oder auf dem Hin- und Rückweg erleidet, kann Schadenersatz in entsprechender Anwendung des § 80 des Landesbeamtengesetzes gewährt werden.

3.5 AMTSBEENDIGUNG

Wird das Fehlen einer Berufungsvoraussetzung nachträglich bekannt oder fällt eine Berufungsvoraussetzung nachträglich weg, so ist der ehrenamtliche Richter von seinem Amt zu entbinden. Der häufigste Fall der Amtsentbindung ist, dass der ehrenamtliche Richter eine Tätigkeit in einem anderen Gerichtsbezirk aufnimmt und im bisherigen Gerichtsbezirk auch nicht mehr wohnt. Will der ehrenamtliche Richter sein Amt weiter ausüben, so kann er nicht „versetzt“ werden; vielmehr muss eine neue Berufung in dem anderen Gerichtsbezirk erfolgen. Tritt der ehrenamtliche Richter in den Ruhestand, so findet eine Amtsentbindung nur auf seinen Antrag hin statt; eine bereits begonnene Amtszeit kann somit beendet werden.

Eine Amtsbeendigung kann auch durch Niederlegung des Amtes erfolgen. Die Voraussetzungen sind in § 24 des Arbeitsgerichtsgesetzes abschliessend aufgeführt.

Schließlich kann gegen den ehrenamtlichen Richter ein Amtsenthebungsverfahren eingeleitet werden, wenn er seine Amtspflichten grob verletzt.

3.6 AUSSCHUSS DER EHRENAMTLICHEN RICHTER

Bei jedem Arbeitsgericht und beim Landesarbeitsgericht wird ein Ausschuss der ehrenamtlichen Richter gebildet. Der Ausschuss besteht aus mindestens je drei ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Mitglieder werden alle fünf Jahre von den ehrenamtlichen Richtern gewählt.

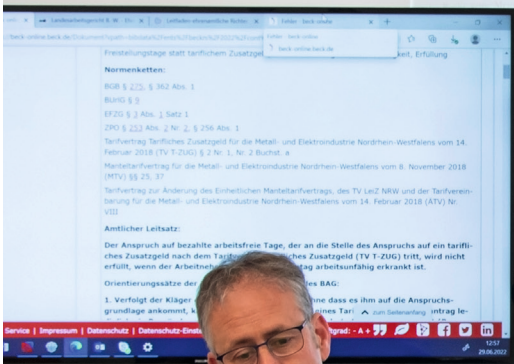
Aufgabe des Ausschusses ist es, in Fragen der richterlichen Selbstverwaltung mitzuwirken. Der Ausschuss tagt unter der Leitung des aufsichtführenden Richters, also des Präsidenten oder Direktors des jeweiligen Gerichts. Er ist vor der Bildung von Kammern, vor der Geschäftsverteilung, vor der Verteilung der



ehrenamtlichen Richter auf die Kammern und vor der Aufstellung der Listen über die Heranziehung der ehrenamtlichen Richter zu den Sitzungen mündlich oder schriftlich zu hören.

Die wesentlichen Vorschriften zum Aufbau der Gerichte für Arbeitssachen finden sich in den §§ 16 bis 17, 20 bis 29, 31, 35 und 37 bis 39 des Arbeitsgerichtsgesetzes.

4 Tätigkeit der ehrenamtlichen Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit



4.1 ALLGEMEINES ZUM VERFAHREN VOR DEN ARBEITSGERICHTEN

Der Arbeitsgerichtsprozess ist im Grundsatz ein Zivilprozess. Besonderheiten ergeben sich aus dem Ziel, den Parteien einen raschen und kostengünstigen Rechtsschutz zur Verfügung zu stellen. Es gilt der Grundsatz, dass das Verfahren in allen Rechtszügen zu beschleunigen ist. Daneben kommt dem Ziel, in jedem Stadium des Verfahrens auf eine gütliche Einigung der Parteien hinzuwirken, eine große Bedeutung zu.

Das Arbeitsgerichtsgesetz kennt zwei Verfahrensarten, das Urteilsverfahren und das Beschlussverfahren. Das Urteilsverfahren weist die größten Bezüge zum Zivilprozess auf. Das Beschlussverfahren ähnelt in manchen Punkten dem Verwaltungsgerichtsprozess.

4.2 URTEILSVERFAHREN

Das Urteilsverfahren wird durch eine Klage eingeleitet, aus der sich das Klageziel (Antrag) und die Klagebegründung ergeben muss. Die mündliche Verhandlung beginnt mit einer obligatorischen Güteverhandlung vor dem Vorsitzenden. Dieser erörtert zum Zwecke der gütlichen Einigung mit beiden Parteien das gesamte Streitverhältnis. In der Praxis wird in der Güteverhandlung ein ganz erheblicher Anteil der Rechtsstreitigkeiten durch Vergleich beigelegt.

Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, so bestimmt der Vorsitzende einen Termin zur streitigen Verhandlung vor der Kammer. Regelmäßig wird die Kammerverhandlung durch einen Auflagenbeschluss vorbereitet, in dem der Vorsitzende den Parteien Fristen zur Einreichung von Schriftsätzen setzt. Wird die Schriftsatzfrist nicht eingehalten, so kann dies eine Zurückweisung des Vorbringens wegen Verfahrensverzögerung zur Folge haben, mit der Konsequenz, dass es bei der Urteilsfindung nicht berücksichtigt wird.



Das Arbeitsgerichtsgesetz kennt zwei Verfahrensarten: das Urteilsverfahren und das Beschlussverfahren.

Das Urteilsverfahren wird maßgebend durch den zivilprozessualen Beibringungsgrundsatz geprägt. Dies bedeutet, dass das Gericht den Sachverhalt nicht von Amts wegen ermittelt, sondern die Parteien den Sachverhalt und die Beweismittel beizubringen haben. Das Gericht trifft jedoch die Pflicht, die Parteien auf klärungsbedürftige Punkte hinzuweisen.

Auch in der Kammerverhandlung hat das Gericht auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits hinzuwirken. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, so entscheidet das Gericht durch Urteil. Gegen erstinstanzliche Urteile ist das Rechtsmittel der Berufung gegeben, wenn die in § 64 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes aufgeführten Voraussetzungen hierfür vorliegen.

Im erstinstanzlichen Urteilsverfahren besteht die Besonderheit, dass kein Kostenerstattungsanspruch der obsiegenden Partei für Rechtsanwaltskosten und Zeitversäumnis besteht.

Vor dem Landesarbeitsgericht wird der Rechtsstreit erneut mündlich verhandelt. Gegen zweitinstanzliche Urteile ist das Rechtsmittel der Revision nur dann zulässig, wenn das Landesarbeitsgericht die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache oder wegen Abweichung insbesondere von einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts zugelassen hat oder die Zulassung der Revision auf eine Nichtzulassungsbeschwerde hin durch das Bundesarbeitsgericht erfolgt ist.

Beim Urteilsverfahren müssen die Parteien
den Sachverhalt und die Beweismittel beibringen.
Beim Beschlussverfahren sorgt das Gericht
für die Aufklärung des Sachverhalts
und die Erhebung der Beweise.

4.3 BESCHLUSSVERFAHREN

Das Beschlussverfahren wird durch einen Antrag eingeleitet. Ob eine Güteverhandlung anberaumt wird, steht im Ermessen des Vorsitzenden. Setzt der Vorsitzende keine Güteverhandlung an oder kommt eine gütliche Einigung in der Güteverhandlung nicht zustande, so bestimmt der Vorsitzende einen Termin zur Anhörung der Beteiligten vor der Kammer.

Der wichtigste Unterschied zum Urteilsverfahren besteht darin, dass das Gericht den Sachverhalt unter Mitwirkung der Beteiligten von Amts wegen zu ermitteln hat. Es gilt somit nicht der Beibringungsgrundsatz, son-

dern der Untersuchungsgrundsatz. Das Gericht hat alle erforderlichen Maßnahmen zur Aufklärung des Sachverhalts zu treffen und die Erhebung von Beweisen zu veranlassen. Dies beruht auf der Erwägung, dass Entscheidungen des Gerichts im Beschlussverfahren häufig nicht nur die Verfahrensbeteiligten betreffen, sondern auch für den Betrieb insgesamt und die übrigen Arbeitnehmer des Betriebs von Bedeutung sind, wie z. B. die Frage, ob eine Betriebsvereinbarung wirksam ist.

Kommt im Anhörungstermin eine gütliche Einigung nicht zustande, so entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluss. Gegen den Beschluss ist das Rechtsmittel der Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statthaft. Vor dem Landesarbeitsgericht werden die Beteiligten erneut mündlich angehört. Gegen zweitinstanzliche Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde statthaft, wenn das Landesarbeitsgericht die Rechtsbeschwerde zugelassen hat oder die Zulassung aufgrund einer Nichtzulassungsbeschwerde durch das Bundesarbeitsgericht erfolgt.

4.4 MITWIRKUNG DER EHRENAMELTICHEN RICHTER

Die ehrenamtlichen Richter wirken nur an den Sitzungen der Kammer mit. Wird der ehrenamtliche Richter zu einer Kammerverhandlung geladen, so ist die vorausgegangene Güteverhandlung gescheitert. Der Rechtsstreit ist regelmäßig durch einen Auflagenbeschluss des Vorsitzenden und durch Schriftsätze der Parteien vorbereitet. Zur Information über den Prozessstoff hat der ehrenamtliche Richter einen Anspruch auf Akteneinsicht bei Gericht, die künftig auch elektronisch erfolgen kann.

Regelmäßig erfolgt die Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter in der ersten Instanz dadurch, dass der Vorsitzende in einer Vorbesprechung vor der ersten Sitzung einen mündlichen Sachbericht erstattet. In zweiter Instanz erhalten die ehrenamtlichen Richter

zur Vorbereitung auf die Sitzung das erstinstanzliche Urteil und regelmäßig auch die zweitinstanzlich eingereichten Schriftsätze.

Die mündliche Verhandlung findet überwiegend als Präsenzverhandlung im Gerichtssaal statt. Der Vorsitzende kann den Parteien aber auch gestatten, an der Verhandlung im Wege der Übertragung in Bild und Ton (Videoverhandlung) von einem anderen Ort aus teilzunehmen.

Zu Beginn der mündlichen Verhandlung führt der Vorsitzende in den Sach- und Streitstand ein und wirkt im anschließenden Rechtsgespräch darauf hin, dass sich die Parteien über alle erheblichen Tatsachen erklären und sachdienliche Anträge stellen. Der Aufklärungspflicht des Gerichts kommt im Prozess eine große Bedeutung zu, weil die Parteien mitunter entscheidungserhebliche Punkte übersehen oder nicht für wichtig erachtet haben. Der ehrenamtliche Richter hat hierbei ein eigenes Fragerecht, muss allerdings dem Vorsitzenden anzeigen, dass er eine Frage stellen möchte.

Bei der Ausübung des Fragerechts muss die Pflicht des Gerichts zur Neutralität beachtet werden. Das Fragerecht dient zur Aufklärung unklarer Gesichtspunkte. Es darf nicht dazu verwandt werden, eine Partei auf mögliche Angriffs- und Verteidigungsmittel hinzuweisen. So setzt sich ein ehrenamtlicher Richter, der in einem Kündigungsschutzprozess Fragen zur Anhörung des Betriebsrats stellt, obwohl der Kläger die Betriebsratsanhörung nicht gerügt hat, der Gefahr eines Ablehnungsgesuchs aus.

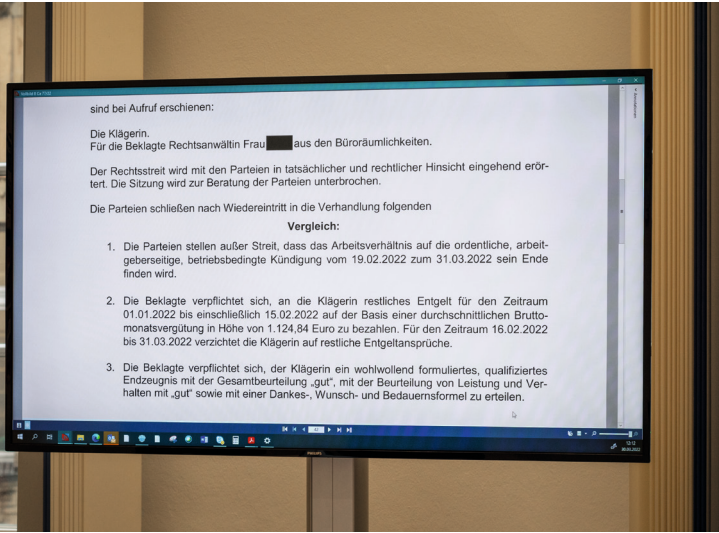
Sind entscheidungserhebliche Tatsachen zwischen den Parteien streitig, so beschließt das Gericht die Durchführung einer Beweisaufnahme. Als Beweismittel kommen Zeugen, Augenschein, Urkunden, Sachverständige und die Parteivernehmung in Betracht. Auch im Rahmen einer Beweisaufnahme hat der ehrenamtliche

Richter ein eigenes Fragerecht. Bei der Befragung sind Suggestivfragen oder Vorabbewertungen der Aussagen unbedingt zu vermeiden. Zeugen dürfen keine Antworten in den Mund gelegt werden. Ansonsten droht die Ablehnung des Richters wegen Besorgnis der Befangenheit. Erst nach Abschluss der Beweisaufnahme befindet die Kammer über die Glaubhaftigkeit der Aussage und die Glaubwürdigkeit des Zeugen.

4.5 VERFAHRENSBEENDIGUNG DURCH VERGLEICH

Die Verfahrensbeendigung durch Vergleich hat im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine große Bedeutung. Auch in der Kammerverhandlung folgt dem Rechtsgespräch in der Regel ein Vergleichsgespräch mit den Parteien. Hierbei steht im Kündigungsschutzprozess der sogenannte Abfindungsvergleich im Vordergrund.





Die Verfahrensbeendigung durch Vergleich hat im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine große Bedeutung.

Vielfach unterbrechen die Vorsitzenden die Verhandlung zu einer Zwischenberatung, um den Parteien einen mit den ehrenamtlichen Richtern abgestimmten Vergleichsvorschlag zu unterbreiten. Regelmäßig wird die Verhandlung sodann nochmals unterbrochen, um den Parteien die Gelegenheit zur Erörterung des Vergleichsvorschlags zu geben. Mitunter werden die Vergleichstexte auch gemeinsam mit den Parteien am großen Bildschirm erarbeitet. Kommt eine gütliche Einigung zustande, so wird der Vergleich zu Protokoll genommen und den Parteien zur Kontrolle nochmals vorgespielt.

Relativ häufig werden Vergleiche für eine oder auch für beide Parteien widerruflich abgeschlossen. Dies

bedeutet, dass der Vergleich unter der aufschiebenden Bedingung steht, dass innerhalb der Widerrufsfrist kein Widerruf bei Gericht eingeht. Für den Fall, dass der Vergleich widerrufen wird, wird vielfach im Rahmen der Schlussberatung die Entscheidung der Kammer im Entwurf festgehalten.

4.6 VERFAHRENSBEENDIGUNG DURCH ENTSCHEIDUNG DER KAMMER

Kommt eine gütliche Einigung der Parteien nicht zustande und ist der Rechtsstreit entscheidungsreif, so entscheidet die Kammer nach geheimer Beratung im Urteilsverfahren durch Urteil bzw. im Beschlussverfahren durch Beschluss. Regelmäßig findet die Beratung und Verkündung am Ende des Sitzungstages statt; gelegentlich wird auch ein gesonderter Verkündungstermin anberaumt.

Die Beratung ist nicht öffentlich und geheim. In vielen Fällen ergibt sich hierbei ein einheitliches Votum der Kammer. Werden unterschiedliche Meinungen vertreten, so entscheidet die Kammer mit der absoluten Mehrheit der Stimmen. Hierbei haben der Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ein gleiches Stimmrecht. Zunächst geben die ehrenamtlichen Richter nach Lebensalter ihre Stimme ab, sodann der Vorsitzende. Die Möglichkeit einer Stimmenthaltung gibt es nicht. Da der Vorsitzende das von der Kammer gefällte Urteil häufig in Abwesenheit der ehrenamtlichen Richter am Ende des Sitzungstages verkündet, ist der sogenannte Urteilstenor vorher von dem Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richtern zu unterschreiben. Ein überstimmter Richter darf seine Unterschrift nicht verweigern.

Das mit Tatbestand und Entscheidungsgründen versehene Urteil ist in der ersten Instanz nur vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Zweitinstanzliche Urteile sind von allen Mitgliedern der Kammer zu unterzeichnen.

Ist die Rechtssache noch nicht zur Entscheidung reif, etwa weil wesentliche Gesichtspunkte nicht aufgeklärt werden konnten oder eine Beweisaufnahme stattfinden muss, beschließt die Kammer die Fortsetzung der mündlichen Verhandlung oder die Anberaumung eines Termins zur Beweisaufnahme. Ob an dem Fortsetzungstermin dieselben ehrenamtlichen Richter teilnehmen oder ob die Kammer in einer anderen Besetzung verhandelt, richtet sich nach den Heranziehungsrichtlinien des jeweiligen Vorsitzenden (siehe oben 3.2).

4.7 WICHTIGE PROZESSUALE BEGRIFFE

In einem justizförmigen Verfahren spielt das Prozessrecht, also die Gesamtheit der verfahrensrechtlichen Regelungen neben dem materiellen Recht (z.B. dem Kündigungsschutzgesetz) erfahrungsgemäß eine wichtige Rolle. Im Folgenden werden daher die wichtigsten prozessualen Begriffe erläutert.

Streitgegenstand:

Im Zivilprozess muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der Kläger bestimmt den Streitgegenstand, hat somit genau festzulegen, was er einklagen möchte. Vor allem bei Zahlungsklagen wird diese prozessuale Voraussetzung nicht immer beachtet. Stellt der Kläger beispielsweise den Antrag, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.500,00 Euro brutto zu bezahlen, und trägt er zur Begründung lediglich vor, der Beklagte schulde ihm noch restliches Urlaubsentgelt, restliche Entgeltfortzahlung und die Bezahlung diverser Überstunden, so ist eine derartige Klage streitgegenständlich nicht bestimmt und damit unzulässig. Denn das Arbeitsgericht kann anhand der Angaben in der Klageschrift nicht erkennen, für welche Zeiträume der Kläger Urlaubsentgelt in welcher Höhe, Entgeltfortzahlung und Überstundenbezahlung begehrt.

Beibringungsgrundsatz:

Im Zivilprozess gilt der Grundsatz, dass es Sache der Parteien ist, dem Gericht den Prozessstoff zu unterbreiten. Das Arbeitsgericht hat zwar im Urteilsverfahren die Pflicht, auf unklare Gesichtspunkte hinzuweisen, untersucht aber den Sachverhalt nicht von Amts wegen. Eine Ausnahme gilt für das Beschlussverfahren, das eine Amtsermittlungspflicht des Gerichts kennt, aber auch eine Mitwirkungspflicht der Beteiligten vorsieht. In ihren Schriftsätzen haben die Parteien somit dem Arbeitsgericht das Prozessmaterial zu unterbreiten und für ihre Behauptungen Beweis anzubieten.

Schlüssigkeit der Klage:

Hierunter versteht man, dass der Kläger Tatsachen vorzutragen hat, die in Verbindung mit einer Rechtsnorm den geltend gemachten Anspruch rechtfertigen. In der Praxis sind vor allem Zahlungsklagen nicht selten unschlüssig. Trägt etwa der Kläger vor, er sei im Monat August des Jahres 2018 bei dem Beklagten beschäftigt gewesen, habe aber seine Arbeitsvergütung noch nicht erhalten, so ist die Klage unschlüssig, weil der Kläger nicht angegeben hat, auf welche Tatsachen er seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt stützt. Möglicherweise hat der Kläger teilweise gearbeitet; vielleicht war er auch erkrankt und hatte teilweise Urlaub. Für jeden der denkbaren Sachverhalte gibt es eine eigenständige gesetzliche Anspruchsgrundlage, deren Voraussetzungen der Kläger vorzutragen hat.

Substanziierung des Vorbringens:

Hierunter versteht man die Angabe näherer Einzelheiten des Sachverhalts. Ein konkretes Vorbringen ist immer dann erforderlich, wenn das gegnerische Vorbringen dazu Anlass gibt. Trägt der Arbeitgeber etwa zur Begründung einer verhaltensbedingten Kündigung

vor, der Arbeitnehmer sei mehrfach abgemahnt worden, so ist dieses Vorbringen jedenfalls dann unsubstanziert, wenn der Arbeitnehmer die Erteilung einer Abmahnung bestreitet. Der Arbeitgeber muss dann genau darlegen, ob und wann er den Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich auf einen genau bezeichneten Pflichtverstoß hingewiesen und bei nochmaliger Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten auf die Möglichkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen hat. Ist ein Vorbringen unsubstanziert, so nützt es auch nichts, wenn die Partei für ihre Behauptung einen Zeugen anbietet. Denn hierbei würde es sich um einen unzulässigen Ausforschungsbeweis handeln, durch den die Tatsachen erst festgestellt werden sollen, die die Partei vorzutragen hat.

Darlegungs- und Beweislast:

Der Frage, welche Partei welche Behauptung darzulegen und zu beweisen hat, kommt im Zivilprozess eine hohe Bedeutung zu. Wer für einen Sachverhalt, für den er die Darlegungslast trägt, trotz eines Hinweises des Gerichts nichts vorträgt, verliert den Prozess. Gleiches gilt, wenn die Partei für ihre bestrittene Behauptung keinen Beweis antritt oder das Gericht die Behauptung nach einer Beweisaufnahme nicht für erwiesen erachtet.

Welche Partei die Darlegungs- und Beweislast trifft, richtet sich, sofern eine ausdrückliche gesetzliche Regelung nicht besteht, nach folgendem Grundsatz: Der Anspruchsteller trägt die Beweislast für die rechtsbegründenden Tatsachen, der Anspruchsgegner für die rechtshindernden, rechtsvernichtenden oder rechtshemmenden Tatsachen. Behauptet etwa ein Arbeitnehmer, er habe im Monat August 2018 insgesamt 50 Überstunden geleistet und entgegnet der Arbeitgeber, 20 angeordnete Überstunden seien bezahlt, die restlichen 30 Überstunden habe er nicht angeordnet, so hat der Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen,

wann er welche Überstunden auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet hat. Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass er 20 Überstunden bezahlt hat, wenn dies der Arbeitnehmer bestreitet.

Zulässigkeit und Begründetheit der Klage:

Ein Zivilrichter prüft stets zunächst die Zulässigkeit und sodann die Begründetheit der Klage. Diese Unterscheidung ist nicht nur theoretischer Art. Weist nämlich das Gericht die Klage durch ein sogenanntes Prozessurteil bereits als unzulässig ab, so ist der Kläger nicht daran gehindert, zu einem späteren Zeitpunkt die Klage zu wiederholen. Erfolgt die Klageabweisung hingegen als unbegründet, so ist der Streitgegenstand rechtskräftig entschieden. Eine erneute Klage scheidet aus.

Unzulässig ist eine Klage, wenn schon die sogenannten Prozessvoraussetzungen fehlen. Dies ist etwa der Fall, wenn der Streitgegenstand nicht bestimmbar ist oder der Klage das Rechtsschutzbedürfnis fehlt. Unbegründet ist eine Klage, wenn sie zwar zulässig ist, die Klage aber entweder nicht schlüssig ist oder das Vorbringen des beweisbelasteten Klägers nicht bewiesen werden kann.

5 Anhang



5.1 GRUNDSÄTZE DER ENTSCHÄDIGUNG VON EHRENAMTLICHEN RICHTERN UND HINWEISE ZUR STEUERRECHTLICHEN LAGE

Die ehrenamtlichen Richter erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung. Vielmehr wird ihnen nach Maßgabe des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG) eine Entschädigung gewährt. Das Gesetz sieht folgende Entschädigungsleistungen vor (vgl. § 15 Abs. 1 JVEG):

- Fahrtkostenersatz (§ 5 JVEG)
- Entschädigung für Aufwand (§ 6 JVEG)
- Ersatz für sonstige Aufwendungen (§ 7 JVEG)
- Entschädigung für Zeitversäumnis (§ 16 JVEG)
- Entschädigung für Nachteile bei der Haushaltsführung (§ 17 JVEG)
- Entschädigung für Verdienstausfall (§ 18 JVEG)

Grundsätzlich in vollem Umfang steuerpflichtig sind

- Tagegelder (Entschädigung für Aufwand, § 6 JVEG), da die Voraussetzungen für eine steuerliche Berücksichtigung von Mehraufwendungen für die Verpflegung nicht erfüllt sind (fehlende auswärtige Tätigkeitsstätte);
- Entschädigungen für Verdienstausfall (§ 18 JVEG). Die Entschädigung ist der Einkunftsart zuzuordnen, bei der der Verdienst- oder Einnahmeausfall eintritt (z.B. Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit, gewerbliche Einkünfte).

Grundsätzlich im Umfang des § 3 Nr. 12 S. 2 EStG steuerfrei sind

- Entschädigungen für Fahrtkosten, Aufwand – ohne Tagegelder – und Ersatz für sonstige Aufwendungen (§§ 5 – 7 JVEG).

Bezüglich der steuerrechtlichen Behandlung von Entschädigungen für Zeitversäumnis und Nachteile bei der Haushaltsführung (§§ 16 und 17 JVEG) wird auf das Urteil des Bundesfinanzhofs vom 31.01.2017, Aktenzeichen IX R 10/16 hingewiesen.

Setzt sich die Entschädigung aus mehreren Teilbeträgen zusammen, sind die vorstehenden Voraussetzungen für jeden Teilbetrag gesondert zu prüfen.

5.2 VERSICHERUNGSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN DER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT UND FRAGEN DER VERMÖGENSBILDUNG

Gesetzliche Unfallversicherung

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter sind kraft Gesetzes unfallversichert (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 a SGB VII). Sie können zu den Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung noch Mehrleistungen aufgrund von § 94 Abs. 1 SGB VII erhalten.

Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung zielen darauf ab, die Leistungsfähigkeit des Versicherten nach einem Unfall wiederherzustellen und ihn oder seine Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen (§ 1 Nr. 2 SGB VII).

Versicherungsfälle im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung sind u.a. auch die Wegeunfälle. Es handelt sich hierbei um Unfälle, die beim Zurücklegen des Weges nach und von dem Ort der versicherungsrechtlich geschützten Beschäftigung eintreten. Es muss ein Zusammenhang zwischen Arbeitsweg und Unfall-

ereignis bestehen. Der Versicherungsschutz erlischt im Regelfall, wenn der ehrenamtliche Richter von dem unmittelbaren Weg zwischen seiner Wohnung und dem Ort seiner Tätigkeit abweicht.

Unfälle (auch Wegeunfälle) müssen zur Vermeidung von Nachteilen unverzüglich dem Gericht, bei dem der ehrenamtliche Richter tätig ist, angezeigt werden.

Gesetzliche Krankenversicherung

Bei der Berechnung des für die Bemessung des Krankengeldes maßgebenden Regelentgeltes bleiben die durch die Tätigkeit bei einem Gericht entstehenden Fehlzeiten unberücksichtigt.

Gesetzliche Rentenversicherung

Wird das Arbeitsentgelt eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers infolge einer ehrenamtlichen Richtertätigkeit gemindert, so kann er bei seinem Arbeitgeber beantragen, dass der Beitrag zur Rentenversicherung nach dem Arbeitsentgelt bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze berechnet wird, das er ohne die ehrenamtliche Tätigkeit erzielt hätte (die Beitragsbemessungsgrenze wird durch Rechtsverordnung der Bundesregierung jährlich bestimmt). Der Antrag kann allerdings nur für laufende und künftige Lohn- und Gehaltsabrechnungszeiträume gestellt werden (§ 163 Abs. 3 SGB VI). Der Arbeitgeber führt dann den vollen Beitrag ab. Der Unterschiedsbetrag ist von dem ehrenamtlich Tätigen zu tragen (vgl. § 168 Abs. 1 Nr. 5 SGB VI).

Weitere Auskünfte

Über weitere Einzelheiten möglicher sozialversicherungsrechtlicher Folgen einer Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter werden die Sozialversicherungsträger Auskunft geben können. Dies sind für die

- Unfallversicherung
die Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, für ehrenamtliche Richter die Unfallkasse Baden-Württemberg als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für den Landes- und Kommunalbereich (www.ukbw.de),
- Krankenversicherung
die gesetzlichen Krankenkassen (insbesondere Allgemeine Ortskrankenkassen, Betriebskrankenkassen, Innungskrankenkassen, Landwirtschaftliche Krankenkassen, Ersatzkassen für Angestellte und Arbeiter),
- Rentenversicherung
insbesondere die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg als Regionalträger (www.deutsche-rentenversicherung-bw.de) und die Deutsche Rentenversicherung Bund (www.deutsche-rentenversicherung.de).

Fragen der Vermögensbildung

Verringert sich durch die ehrenamtliche Richtertätigkeit die Anlage von vermögenswirksamen Leistungen, so besteht die Möglichkeit, den je nach Anlageart zulagebegünstigten Jahreshöchstbetrag auf Antrag beim Arbeitgeber aus dem Arbeitseinkommen aufzufüllen. Die Überweisung an das Unternehmen oder Institut ist vom Arbeitgeber vorzunehmen. Ein Verlust von Arbeitnehmersparzulage wird dadurch vermieden.

5.3 ERSATZ VON SACHSCHADEN

Gemäß § 14 des Landesrichter- und -staatsanwalts-gesetzes i.V.m. § 80 des Landesbeamtengesetzes in ana-
loger Anwendung kann einem ehrenamtlichen Richter
Schadenersatz gewährt werden, wenn Kleidungsstücke
oder sonstige Gegenstände, die er mit sich geführt hat,
durch plötzliche äußere Einwirkung in Ausübung oder
infolge des Richteramtes beschädigt oder zerstört wer-
den oder abhanden gekommen sind.

Zur Ausübung des Richteramtes gehört insbesondere
auch das Zurücklegen des mit der Wahrnehmung des
Richteramtes zusammenhängenden Weges nach und
vom Sitzungsort.

Ersatz wird nicht geleistet, wenn der ehrenamtliche
Richter den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hat
oder das Schadensereignis nicht innerhalb einer Aus-
schlussfrist von drei Monaten nach seinem Eintritt bei
der Gerichtsleitung oder bei der für die Festsetzung
des Schadenersatzes zuständigen Stelle gemeldet wor-
den ist.



Arbeitsgerichte in Baden-Württemberg
(Von oben links im Uhrzeigersinn)

- Pforzheim
- Reutlingen
- Aalen (Außenstelle von Stuttgart)
- Ludwigsburg (Außenstelle von Stuttgart)
- Ulm
- Ravensburg (Außenstelle von Ulm)
- Villingen-Schwenningen
- Radolfzell (Außenstelle von Villingen-Schwenningen)



Herausgeber:
Ministerium der Justiz und für Migration
Baden-Württemberg
Pressestelle
Schillerplatz 4, 70173 Stuttgart
Telefon 07 11 / 279-2108 • Fax 2264
E-Mail: pressestelle@jum.bwl.de

Gestaltung:
Design Partner, Stuttgart

Satz und Druck:
Justizvollzugsanstalt Heilbronn
Steinstr. 21, 74072 Heilbronn
Telefon: 07131 / 798-330
E-Mail: druckerei-hn@vaw.bwl.de

Stand: Februar 2024

**Schnell, aktuell und rund um die Uhr können
Sie sich auf unseren Internetseiten informieren**

www.justiz-bw.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR MIGRATION