

Geschäftsbericht 2020 des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg

Die Corona-Pandemie schlägt sich bei den Arbeitsgerichten in höheren Eingängen nieder

Gerichtsverhandlungen per Videoschalte stellen ein wirksames Mittel dar, um den Sitzungsbetrieb in der Arbeitsgerichtsbarkeit in den schwierigen Pandemiezeiten aufrechtzuerhalten

Dank der frühzeitigen Einführung der elektronischen Akte ist der Geschäftsablauf in der Arbeitsgerichtsbarkeit durch die Corona-Pandemie kaum beeinträchtigt worden

Die Arbeitsgerichte hatten zahlreiche Fälle mit einem Zusammenhang zur Corona-Pandemie zu verhandeln

1. Übersicht

Die Corona-Pandemie hat in der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2020 zu erhöhten Eingängen geführt. Nachdem die Eingänge bereits im Jahr 2019 bei den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten um **6,5 %** angestiegen sind, ergab sich im Jahr 2020 ein weiterer Zuwachs um **4,7 %**. Beim Landesarbeitsgericht kam es auf einem moderaten Niveau zu einem Anstieg um **2,3 %**.

Seit Sommer 2020 werden in der Arbeitsgerichtsbarkeit zunehmend Gerichtsverhandlungen per **Videoschalte** anstelle von Präsenzverhandlungen durchgeführt, um die Infektionsrisiken zu verringern. Die Videokonferenztechnik stellt ein wirksames Mittel dar, um den Sitzungsbetrieb in der Justiz auch in schwierigen Pandemiezeiten aufrechtzuerhalten. Das Angebot der Arbeitsgerichtsbarkeit, Videoverhandlungen durchzuführen, wird von den Parteien und ihren Bevollmächtigten zunehmend wahrgenommen.

Dank der frühzeitigen Einführung der elektronischen Akte ist der Geschäftsablauf in der Arbeitsgerichtsbarkeit durch die Corona-Pandemie kaum beeinträchtigt worden. Die **elektronische Akte** macht es möglich, mit Hilfe von VPN-Zugängen den Gerichtsbetrieb in einem erheblichen Umfang vom Homeoffice aus aufrechtzuerhalten.

Während der Corona-Pandemie wurden bei den neun erstinstanzlichen Arbeitsgerichten mehrere hundert Verfahren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie geführt. Den weitaus größten Anteil nahmen hierbei **Kündigungsschutzklagen** ein. Sie wurden zumeist gegen (fristlose und ordentliche) Kündigungen der Arbeitgeber wegen Fehlverhaltens im Zusammenhang mit „Corona-Regeln“ eingereicht.

2. Geschäftsentwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit

a) Arbeitsgerichte

Die Corona-Pandemie hat bei den Arbeitsgerichten erster Instanz im Jahr 2020 zu **steigenden** Verfahrenseingängen geführt. So belief sich die Zahl der Eingänge am Ende des Jahres 2020 auf **40.993** Verfahren. Im Vorjahr waren es 39.137 Verfahren. Die Zahl der am Jahresende 2020 unerledigten Verfahren blieb nahezu unverändert. Sie betrug 12.311 Verfahren (Vorjahr: 12.716 Verfahren). Die durchschnittliche Verfahrensdauer stieg, in den zahlenmäßig relevanten Urteilsverfahren, leicht von 2,8 Monate auf 3,0 Monate an. 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, stieg erneut auf **76,3 %** an (Vorjahr: 74,4%). 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, fiel auf **4,6 %** (Vorjahr: 5,2 %). Die Zahlen belegen die hohe Bedeutung der konsensualen Streitbeilegung im arbeitsgerichtlichen Verfahren.

Die Erledigungsart lässt erkennen, mit welchen Verfahrensgegenständen die Arbeitsgerichte befasst waren. 76,6 % der Verfahren hatten nur **einen** Verfahrensgegenstand. Davon entfielen auf Bestandsstreitigkeiten 50,6 % (davon Kündigungen 50,3 %), Zahlungsklagen 18,5 %, tarifliche Eingruppierungen 0,5 % und Sonstiges 7,0 %. Bei den Verfahren mit **mehreren** Verfahrensgegenständen (23,4 %) entfielen auf Bestandsstreitigkeit und Zahlungsklage 5,2 %, Bestandsstreitigkeit und Sonstiges 8,0 %, Bestandsstreitigkeit, Zahlungsklage und Sonstiges 3,5 % und Zahlungsklage und Sonstiges 6,6 %. Der Vergleich mit dem Jahr 2019 zeigt, dass die **Bestandsstreitigkeiten** etwas angestiegen sind.

b) Landesarbeitsgericht

Beim Landesarbeitsgericht schlug sich die Corona-Pandemie 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 2020 beim Landesarbeitsgericht auf **1.605** Verfahren (1028 Berufungsverfahren, 86 Beschwerden in Beschluss-sachen und 491 sonstige Beschwerdeverfahren). Im Vorjahr waren es 1.569 Verfahren. Die Zahl der am Jahresende 2020 unerledigten Verfahren nahm etwas ab. Sie betrug 745 Verfahren (621 Berufungsverfahren, 21 Beschwerdeverfahren in Beschluss-sachen und 103 sonstige Beschwerdeverfahren). Im Vorjahr waren es 781 Verfahren.

Der Anteil der durch Vergleich erledigten Berufungsverfahren belief sich beim Landesarbeitsgericht auf **39,8 %**, der Anteil der durch streitige Entscheidung erledigten Berufungsverfahren auf **33,0 %**. In den Berufungsverfahren war die Verfahrensdauer mit **6,7** Monaten etwas kürzer als im Vorjahr (Vorjahr: 7,0 Monate).

78,7 % der Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht hatten nur **einen** Verfahrensgegenstand. Davon entfielen auf Bestandsstreitigkeiten 32,5 % (davon Kündigungen 32,0 %),

Zahlungsklagen 30,4 %, tarifliche Eingruppierungen 4,2 % und Sonstiges 11,7 %. Bei den Verfahren mit **mehreren** Verfahrensgegenständen (21,3 %) entfielen auf Bestandsstreitigkeit und Zahlungsklage 6,7 %, Bestandsstreitigkeit und Sonstiges 5,0 %, Zahlungsklage und Sonstiges 0,3 % und sonstige Verfahren mit mehreren Gegenständen 9,3 %.

Die Übersicht zeigt, dass beim Landesarbeitsgericht im Vergleich mit dem Jahr 2019 die Bestandstreitigkeiten wieder etwas zugenommen und die Zahlungsklagen hingegen etwas abgenommen haben. Diese Entwicklung bestätigt die langjährige Erfahrung, dass in wirtschaftlich schwierigen Zeiten intensiver um den Erhalt von Arbeitsplätzen gestritten wird und die Bestandstreitigkeiten auch beim Landesarbeitsgericht in erhöhtem Umfang ankommen.

c) Bewertung

Die Corona-Pandemie hat sich zwar in steigenden Eingängen bei den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten ausgewirkt, jedoch fiel der Anstieg relativ moderat aus. Während des ersten Lockdowns im März und April 2020 kam es zwar zu einem deutlichen Anstieg der Eingänge um jeweils 15 %. Der Anstieg flachte sich aber im Laufe des Jahres 2020 ab. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass nach dem ersten „Schock“ die staatlichen Hilfsmaßnahmen wie Kurzarbeit und Beihilfen griffen und die Unternehmen davon absahen, in größerem Umfang Maßnahmen zum Personalabbau umzusetzen. Noch nie zuvor befanden sich so viele Arbeitnehmer in Kurzarbeit wie im Jahr 2020. Der bisherige Rekordwert im Krisenjahr 2009 (im Mai 2009: 1,44 Mio. Kurzarbeiter) wurde im April 2020 deutlich überschritten (rd. 6 Mio. Kurzarbeiter). Es kommt hinzu, dass die Insolvenzantragspflicht zunächst bis September 2020 vollumfänglich und seit Oktober 2020 bis vorläufig Ende April 2021 eingeschränkt ausgesetzt wurde. Diese Regelung könnte dazu beigetragen, dass notwendige Personalanpassungsmaßnahmen aufgeschoben wurden.

d) Ausblick

Im Jahr 2021 hat sich der Anstieg der Verfahren bei den Arbeitsgerichten erster Instanz zunächst nicht fortgesetzt. Vielmehr nahm die Zahl der Verfahren im 1. Quartal 2021 sogar ab. Der Grund hierfür dürfte sein, dass die vielfältigen staatlichen Unterstützungsmaßnahmen und die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht die Unternehmen weiterhin dazu veranlassen, die erforderlichen Anpassungsprozesse zunächst hinauszuschieben. Es ist zu befürchten, dass nach dem Auslaufen der staatlichen Hilfsmaßnahmen und dem Ende der

Aussetzung der Insolvenzantragspflicht zahlreiche Unternehmen die bislang aufgeschobenen Personalanpassungsmaßnahmen durchführen werden und hierdurch eine Welle von Verfahren auf die Arbeitsgerichte zukommt.

3. Videoverhandlungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg

Bereits während des ersten Lockdown im März/April 2020 kamen in der Arbeitsgerichtsbarkeit Überlegungen auf, anstelle von Präsenzverhandlungen Gerichtsverhandlungen per Videoschleife durchzuführen. Die Möglichkeit, Gerichtsverhandlungen im Wege der Übertragung in Bild und Ton zu halten, sieht § 128a ZPO bereits seit dem 1. Januar 2002 vor. Allerdings waren bis zum Beginn der Corona-Pandemie die technischen Einrichtungen für die Durchführung von Videoverhandlungen nur in den wenigsten Gerichtssälen vorhanden. Außerdem ist die Vorschrift nicht auf die besonderen Verhältnisse während einer Pandemie zugeschnitten, weil sie zwingend die Anwesenheit aller Richter/innen im Gerichtssaal verlangt.

Auf eine Initiative aus der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg führte der Gesetzgeber mit dem Sozialschutzpaket II am 20. Mai 2020 die neue Vorschrift des § 114 ArbGG ein, wonach auf die gleichzeitige Anwesenheit aller Richter/innen im Gerichtssaal verzichtet werden kann. Allerdings setzte der Gesetzgeber die Voraussetzungen hierfür unnötig hoch an und befristete dazu die Regelung noch bis zum 31. Dezember 2020. Die missliche Folge war, dass die Vorschrift ausgerechnet auf dem Höhepunkt der zweiten Pandemiewelle wieder außer Kraft trat.

Der durch die Pandemie ausgelöste Digitalisierungsschub führte erfreulicherweise dazu, dass das Justizministerium Baden-Württemberg ab Sommer 2020 zunehmend **persönliche Videokonferenzlizenzen** an die Richterinnen und Richter ausgeben konnte. Im weiteren Verlauf erwies sich die Videokonferenztechnik als ein sehr wirksames Mittel, um den Sitzungsbetrieb in der Arbeitsgerichtsbarkeit auch in den schwierigen Pandemiezeiten aufrechtzuerhalten. Seit Beginn des Jahres 2021 sind über 80 % der erstinstanzlichen Richter/innen und rd. 50 % der zweitinstanzlichen Richter/innen mit Videokonferenzlizenzen ausgestattet.

Das Haupteinsatzfeld für den Einsatz der Videotechnik bilden die arbeitsgerichtlichen **Güteverhandlungen**. Da sie vor dem Vorsitzenden stattfinden, bedarf es lediglich eines Laptops mit der entsprechenden Videokonferenzsoftware, um die Prozessbevollmächtigten und die Parteien virtuell zur Güteverhandlung zuzuschalten. Dem/r Vorsitzenden steht ein **virtueller Gerichtssaal** zur Verfügung, den die Verfahrensbeteiligten online „betreten“ können. Eine umfangreichere Technik wie Saalkameras und Lautsprecher ist erforderlich, wenn eine der beiden

Parteien im Sitzungssaal anwesend sein möchte oder – wie bei Kammerverhandlungen – auch die ehrenamtlichen Richter in Bild und Ton beteiligt werden. Auch diese Technik steht mittlerweile (seit März 2021) in vielen Gerichtssälen zur Verfügung.

Ausblick auf das Jahr 2021: Die Anzahl der Videoverhandlungen hat während der zweiten und jetzt dritten Pandemiewelle im Vergleich zum Jahr 2020 sprunghaft zugenommen. Die Nutzung durch die Vorsitzenden ist allerdings sehr unterschiedlich. Einige Vorsitzende haben bereits weit über 100 Videoverhandlungen durchgeführt, andere Vorsitzende nur einige wenige oder gar keine. Ganz überwiegend geht die Initiative zur Videoverhandlung noch von den Vorsitzenden aus; zunehmend beantragen aber auch die Parteien die Durchführung der Verhandlung per Videoschle. Ganz überwiegend beschränkt sich der Einsatz der Videotechnik auf die Güteverhandlungen. Nach der Bereitstellung der erforderlichen Hardware im März 2021 wird voraussichtlich der Einsatz der Videokonferenztechnik in den Kammerverhandlungen (unter Beteiligung der ehrenamtlichen Richter/innen) zunehmen.

Während der Pandemie haben Videoverhandlungen hervorragend dazu beigetragen, den Publikumsverkehr in den Gerichten zu verringern und damit die Infektionsrisiken zu minimieren. Aber auch nach der Pandemie werden Videoverhandlungen voraussichtlich eine wichtige Rolle spielen. Durch Videoverhandlungen lassen sich die Fahrt- und Zeitaufwände für die Parteien beträchtlich reduzieren. Gerade bei weiten Anfahrtswegen wird es sich auch künftig anbieten, Gerichtsverhandlungen per Videoschle abzuhalten. Videoverhandlungen dienen der Verringerung der Verkehrsbelastung und damit der **Ökologie**.

Zwar wird sich keinesfalls jeder Rechtsstreit für eine Videoverhandlung eignen. Vor allem umfangreiche oder emotional überlagerte Verfahren lassen sich im Gerichtssaal in aller Regel besser verhandeln als im Rahmen einer Videokonferenz. Videoverhandlungen stellen keinen Ersatz für Präsenzverhandlungen dar; sie komplettieren aber das **Verhandlungsrepertoire** der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Wichtig wäre zukünftig eine **Vereinheitlichung der technischen Standards** für Videoverhandlungen im Bundesgebiet. Auch gewisse rechtliche Anpassungen wären hilfreich. So ist es nicht mehr zeitgemäß, für Videoverhandlungen – wie nach der derzeitigen Rechtslage – eine Auslagenpauschale zu erheben.

4. Elektronische Akte und Corona-Pandemie

Zu Beginn der Corona-Pandemie wurde der Sitzungsbetrieb auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit im März und April 2020 weitgehend eingestellt. Anders als bei den noch mit der Papierakte arbeitenden Gerichten war aber der interne Geschäftsablauf kaum von der Corona-Pandemie beeinträchtigt. Die bereits im April 2019 abgeschlossene Einführung der elektronischen Akte in der Arbeitsgerichtsbarkeit erwies sich als ein **großer Vorteil**.

Alle Richter/innen sowie verschiedene Rechtspfleger/innen und Servicemitarbeiter/innen waren bereits mit mobilen Rechnern und VPN-Zugängen ausgestattet. Es kam hinzu, dass das Landesarbeitsgericht und das Arbeitsgericht Stuttgart mit dem mobilen Arbeiten im Servicebereich im Rahmen eines Pilotprojekts schon praktische Erfahrungen gesammelt hatten. Obwohl es zu Beginn der Corona-Pandemie auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit in größerem Umfang zu Personalausfällen kam, konnte der Sitzungsbetrieb nach dem ersten Lockdown ohne wesentliche Bearbeitungsrückstände in den Geschäftsstellen wiederaufgenommen werden.

Auch im weiteren Verlauf erwies sich die elektronische Akte als sehr hilfreich, um die Infektionsrisiken in den Dienststellen zu minimieren. In einem von Dienststelle zu Dienststelle unterschiedlichen Umfang wurden die Beschäftigten in das Homeoffice geschickt. Überdurchschnittliche Personalausfälle an einigen Dienststellen konnten dadurch aufgefangen werden, dass Dienstaushilfe von anderen Dienststellen aus mit Hilfe der elektronischen Akte geleistet wurde. Die Kommunikation zwischen den an der Dienststelle und den im Homeoffice tätigen Beschäftigten konnte deutlich verbessert werden, nachdem das Justizministerium im Laufe des Jahres 2020 das Videokonferenzsystem Skype als internes Kommunikationssystem zur Verfügung gestellt hatte.

Insgesamt hat der durch die Corona-Pandemie ausgelöste Digitalisierungsschub den Wandel der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg zu einer digital arbeitenden Gerichtsbarkeit noch einmal beschleunigt. In der Rechtspflege kann bereits zu einem großen Anteil papierlos gearbeitet werden. Der nächste Baustein von Justiz 4.0 wird die Einführung der elektronischen Verwaltungsakte voraussichtlich im Herbst 2021 sein. Dann wird auch die Gerichtsverwaltung auf eine digitale Bearbeitungsweise umgestellt werden.

5. Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie: Maskenverweigerer, Homeoffice und Coronaprämien sowie Kurioses: Diebstahl von Klopapier

Im ersten Jahr der Corona-Pandemie (bis März 2021) wurden in den neun Arbeitsgerichten in Baden-Württemberg mehrere hundert Verfahren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie geführt.

Den weitaus größten Anteil nahmen hierbei **Kündigungsschutzklagen** ein. Sie wurden gegen (fristlose und ordentliche) Kündigungen der Arbeitgeber wegen Fehlverhaltens im Zusammenhang mit „Corona-Regeln“ eingereicht.

Viele Kündigungen wurden wegen Verstößen im Zusammenhang mit der **Maskentragungspflicht** ausgesprochen (meist nach vorausgegangener Abmahnung). Hierbei gab es auch (wenige) Fälle, dass sich Arbeitnehmer beharrlich (aus Gründen einer Verschwörungsideologie oder in einem Fall in einer Waldorfschule) weigerten, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen.

Kündigungen wurden auch bei folgenden Sachverhalten ausgesprochen:

- Erscheinen im Betrieb mit Coronasymptomen (z.B. Husten), obwohl dies im Betrieb (in Mitarbeiter-Infos) untersagt worden war
- Erscheinen im Betrieb trotz positivem Coronatest
- Urlaub in Hochrisikogebieten (z.B. Kosovo) trotz vorheriger Untersagung
- Verweigerung eines Coronatests nach Rückkehr aus einem Heimaturlaub in einem Risikogebiet
- Verweigerung von Schnelltests
- Verweigerung einer Geschäftsreise in ein Risikogebiet
- Verstöße gegen Hygienekonzepte
- „Herumwedeln“ mit gebrauchter Maske vor dem Gesicht eines anderen Arbeitskollegen
- Weigerung des Arbeitnehmers, aus dem Homeoffice in den Betrieb zurückzukehren
- Kündigung einer Labormitarbeiterin wegen privatem Coronatest für sich und ihren Mann
- Diebstahl von Toilettenpapier/Desinfektionsmitteln im Betrieb (1. Lockdown)
- Außerordentliche Kündigung einer Altenpflegerin aufgrund Ausschaltens des Sauerstoffgenerators bei einer Coronapatientin ohne vorherige ärztliche Anordnung vor Eintritt des Todes (derzeit in Berufung beim LAG)

Auch viele **Zahlungsklagen** der Arbeitnehmer wurden im Zusammenhang mit Corona-Maßnahmen eingereicht:

- Lohnzahlungsansprüche des Arbeitnehmers bei Schließung des Betriebs des Arbeitgebers (z.B. Gaststätte): Wer trägt das Wirtschafts- und Betriebsrisiko?
- Zahlungsklagen im Zusammenhang mit der angeordneten Quarantäne des Arbeitnehmers
- Entgeltfortzahlung bei einer telefonischen „Krankschreibung“ durch den Arzt
- Verfahren im Zusammenhang mit der Anordnung von Kurzarbeit (Wirksamkeit der Vereinbarung von Kurzarbeit, Anordnung von Betriebsferien)
- Vergütungszuschlag wegen Tragen von MNS-Masken (Erschwerniszuschlag nach dem Tarifvertrag Gebäudereinigerhandwerk)
- Klage auf Bezahlung von Corona-Prämien (vor allem in der Pflege)

Auch **Klagen auf Einräumung von Homeoffice** wurden anhängig gemacht, vor allem von Risikopatienten, auf Arbeit im Homeoffice als einzigem zumutbaren Arbeitsplatz.

Schließlich gab es mehrere **Beschlussverfahren** zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (zum Teil im vorläufigen Rechtsschutz). Sie betrafen:

- Gerichtliche Bestimmung des Wahlvorstands, weil die erforderliche Betriebsversammlung aufgrund der Corona-Verordnung abgesagt werden musste
- Einführung von Hygieneschutzbestimmungen

Die Corona-Pandemie hatte auch Auswirkungen auf die Durchführung der Prozesse. So weigerte sich ein Rechtsanwalt aus der Querdenker-Szene beharrlich, im Gerichtsgebäude einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Hierauf wurde ihm der Zutritt zum Gerichtsgebäude untersagt. Diesen Vorfall dokumentierte der Rechtsanwalt mit einem mitgebrachten Kamerateam in einem Video auf YouTube. Eine weitere Eskalation konnte durch eine Videoverhandlung vermieden werden.

Dr. Eberhard Natter