



**Bund der Richterinnen und Richter
der Arbeitsgerichtsbarkeit**

Vorsitzende:
RiArbG als d. st. Vertr. d. Dir. Katja Bernhard
Arbeitsgericht Wiesbaden
Mainzer Straße 124
65189 Wiesbaden

Tel.: 0611 32 61 2100
E-Mail: bra-vorstand@gmx.de

13. Juni 2023

Stellungnahme zum aktualisierten Referentenentwurf des BMJ zur Förderung des Einsatzes von Videokonferenztechnik in der Zivilge- richtsbarkeit und den Fachgerichtsbarkeiten

Der Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit (BRA) begrüßt den Ansatz, den Einsatz von Videokonferenztechnik zu fördern. Bereits jetzt wird in der Arbeitsgerichtsbarkeit von der Möglichkeit, Verhandlungen im Wege der Videokonferenz durchzuführen, häufig Gebrauch gemacht.

Anknüpfend an unsere Stellungnahme vom 09. Januar 2023 befürworten wir den nunmehr vorliegenden Entwurf. Dieser stellt aus unserer Sicht eine deutliche Verbesserung der beabsichtigten Regelungen für die arbeitsgerichtliche Praxis dar. Insbesondere die nunmehr durch § 50 a ArbGG-Entw. in das Ermessen des oder der Vorsitzenden gelegte, unanfechtbare Entscheidung über die Anordnung der Videoverhandlung ist ausdrücklich zu begrüßen.

Diese Regelung stellt sicher, dass die in der Arbeitsgerichtsbarkeit von allen Beteiligten geschätzte zeitnahe Terminierung der Verhandlungen und deren Durchführung nicht durch langwierige vorgelagerte Entscheidungsprozesse über eine etwaige Verhandlung per Videokonferenz verzögert werden.

Wie in unserer Stellungnahme vom 9. Januar 2023 ausführlich dargelegt, würde sowohl eine Entscheidung hierüber durch die Kammer, also unter Beteiligung der ehrenamtlichen Richter*innen, als auch die Durchführung eines Rechtsmittelverfahrens hierüber, den in der arbeitsgerichtlichen Praxis gelebten Beschleunigungsgrundsatz konterkarieren; dies letztlich zu Lasten der Parteien.

Die nun angedachte Regelung in § 50 a ArbGG-Entw. stellt demgegenüber sicher, dass sich die Arbeitsgerichte nach wie vor im Sinne von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen auf die zeitnahe Lösung des materiellen Rechtsstreits konzentrieren können und keine „formalen“ Verzögerungen auftreten.

Angeregt wird hierbei, ob bei einem nunmehr unanfechtbaren Beschluss eine **kurze** Begründungspflicht als ausreichend anzusehen ist. Dies wäre auch praxisnäher.

Wie unter Ziffer 4 unserer Stellungnahme vom 09. Januar 2023 bereits dargelegt, werden die Gründe der Ablehnung des Antrags auf Videoverhandlung in aller Regel ähnlich wie bei einem Antrag auf Verlegung eines Termins einfacher Natur sein. Insbesondere mag in nächster Zeit noch die bisher unzureichende technische Ausstattung an vielen Arbeitsgerichten eine Ursache für eine Ablehnung sein. In diesen aber auch anderen Fällen kann die Begründung nur „kurz“ ausfallen, wie auch bei einem Antrag auf Terminsverlegung. Es erscheint daher angezeigt, dass auch das Gesetz in § 50 a Abs. 2 S. 2 ArbGG-Entw. von einer **kurzen** zu begründenden Entscheidung ausgeht.

Dies wäre auch gesetzessystematisch konsequent. Die Prozessordnungen würden so zwischen kurz zu begründenden, unanfechtbaren prozessualen Entscheidungen einerseits (wie etwa § 227 Abs. 4 S. 3 ZPO bei einer Entscheidung über Terminsverlegung) und ausführlicher zu begründenden Entscheidungen andererseits unterscheiden, die einer inhaltlich ausführlicher darzulegenden Begründung bedürfen. Zuletzt würde das Gesetz so auch die richtige Erwartungshaltung der Parteien an eine Begründung setzen, die hier naturgemäß nur kurz ausfallen kann.