

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin

am 18. Oktober 2023

zum **Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Förderung des Einsatzes von Videokonferenztechnik in der Zivilgerichtsbarkeit und den Fachgerichtsbarkeiten**

## Das Wichtigste in aller Kürze

Der DGB bewertet den Gesetzesentwurf in aller Kürze wie folgt:

- Der DGB begrüßt die Einführung einer eigenständigen Regelung für Videoverhandlungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit, die auf deren Besonderheiten Rücksicht nimmt und vorsieht, dass eine Videoverhandlung nicht durch den Vorsitzenden verpflichtend angeordnet, sondern nur auf Antrag eines Verfahrensbeteiligten oder von Amts wegen gestattet werden kann.
- Es darf keine Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses geben: Verhandlungen in Präsenz sollten die Regel, Videoverhandlungen die Ausnahme bleiben. Gerade in arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren sollten Videoverhandlungen nur in geeigneten Fällen und mit Einverständnis aller Beteiligten durchgeführt werden.
- Insbesondere bei der Güteverhandlung mit einer hohen Vergleichsquote spielen Verhandlungen in Präsenz eine besondere Rolle, die berücksichtigt werden sollte.
- Der DGB begrüßt die Nichtanwendbarkeit der Erprobungsklausel für vollvirtuelle Videoverhandlungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit.
- Der DGB begrüßt es zudem, dass an der Anwesenheit des gesamten Spruchkörpers inklusive der ehrenamtlichen Richter\*innen im Sitzungssaal festgehalten wird. Eine Entscheidung über die Gestattung einer Videoverhandlung sollte jedoch vom Gericht als Ganzem getroffen werden, nicht allein vom Vorsitzenden.
- Der DGB möchte darauf hinweisen, dass erst flächendeckend die technologischen Voraussetzungen, die Kompetenzen und personelle Ausstattung geschaffen werden muss, bevor Videoverhandlungen tatsächlich dazu beitragen, Gerichtsverfahren nahbarer und niedrigschwelliger zu gestalten.
- Die Einrichtung einer virtuellen Rechtsantragsstelle wird zwar begrüßt, diese sollte aber auf die Möglichkeiten der Rechtsberatung und Prozessvertretung durch die Gewerkschaften für ihre Mitglieder hinweisen.

13. Oktober 2023

Kontaktperson:

**Deutscher Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand  
Abteilung Recht und Vielfalt

[rec@dgb.de](mailto:rec@dgb.de)

Telefon: 030 24060-265

Keithstraße 1  
10787 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

## Grundsätzliche Bewertung

Der vorgelegte Regierungsentwurf möchte den Einsatz von Videokonferenztechnik in der Zivilgerichtsbarkeit und den Fachgerichtsbarkeiten fördern. Der DGB hat bereits ausführlich zu dem zugrunde liegenden Referentenentwurf [Stellung genommen](#) und die Auffassung vertreten, dass Videoverhandlungen die Ausnahme bleiben müssen, damit die rechts- und sozialstaatlichen Verfahrensgrundsätze auch künftig gewahrt werden. In einigen wesentlichen Punkten wurden danach Änderungen vorgenommen, die unserer Position entsprechen. Teilweise bleibt unsere Kritik jedoch aufrechterhalten.

An dieser Stelle möchte der DGB betonen, dass auch wir uns dafür einsetzen, dass die Chancen der Digitalisierung wahrgenommen werden. Gleichzeitig wissen wir aus unserer praktischen Erfahrung, wie wesentlich eine Verhandlung in Präsenz sein kann – gerade für Menschen in arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren, die vor den Gerichten oft um existenzielle Ansprüche kämpfen.

Die Justiz lebt in besonderem Maße davon, dass Menschen ihr Akzeptanz und Vertrauen entgegenbringen. Dieses droht, verloren zu gehen, wenn Gerichte nunmehr als Regelfall digital verhandeln und Parteien sich dadurch verstärkt als Objekt wahrnehmen. Digitalisierung um der Digitalisierung willen ist der schlechteste aller Wege, um moderne Technologien an die Menschen und damit die Gerichte zu bringen. Der DGB ist daher der Auffassung, dass erst flächendeckend die technologischen Voraussetzungen, die Kompetenzen und personelle Ausstattung geschaffen werden muss, bevor Videoverhandlungen tatsächlich dazu beitragen, Gerichtsverfahren nahbarer und niedrigschwelliger zu gestalten.

Zudem braucht es zunächst interdisziplinärer Studien zu digitalen Kommunikationsprozessen; denn bis jetzt ist nicht hinreichend untersucht, wie sich das Kommunikationsungleichgewicht von teils in analogem, teils in digitalem Raum sprechenden Personen auswirkt – genauso wie Risiken, Störungs- und Manipulationsmöglichkeiten nicht hinreichend geklärt sind.

In Anbetracht der hohen Bedeutung der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sowie unserer praktischen Erfahrung mit der Gerichtsbarkeit und dort bereits vorgenommenen Digitalisierungsprozessen möchten wir daher nochmals auf folgende wesentliche Punkte hinweisen:

### **Eigenständige Regelung für die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit**

Der DGB begrüßt es insbesondere, dass der Gesetzesentwurf der Bundesregierung nunmehr eine eigenständige Regelung für Videoverhandlungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit einführt. Im Gegensatz zur allgemeinen Regelung des § 128a ZPO-E kann der Vorsitzende die Videoverhandlung in Arbeitsgerichtsverfahren zumindest nicht verpflichtend anordnen, sondern nur auf Antrag eines Verfahrensbeteiligten oder von Amts wegen gestatten.

Zudem wird durch den Gesetzesentwurf der Bundesregierung geregelt, dass an der Anwesenheit des gesamten Spruchkörpers inklusive der ehrenamtlichen Richter\*innen im Sitzungssaal festgehalten wird. Dies ist unerlässlich, damit auch die

ehrenamtlichen Richter\*innen sich einen persönlichen Eindruck verschaffen können sowie miteinander agieren können. Die Praxiserfahrung und Kompetenz der ehrenamtlichen Richter\*innen sollte unmittelbar in der Verhandlungssituation zur Verfügung stehen.

Auch lehnen wir die Durchführung vollvirtueller Videoverhandlungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit weiterhin ab. Wir unterstützen es daher, dass die Erprobungsklausel für vollvirtuelle Verhandlungen (§16 EGZPO-E) keine Anwendung in der Arbeitsgerichtsbarkeit findet.

### **Einführung der Videoverhandlung in der Arbeitsgerichtsbarkeit – aber nur als Ausnahme**

Dennoch stehen wir der Neuregelung des § 50a ArbGG-E kritisch gegenüber. Diese wird den Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens nicht ausreichend gerecht. Denn gerade hier gilt, dass Verhandlungen in Präsenz die Regel und Videoverhandlungen nur die Ausnahme sein sollten.

Die jetzige Ausgestaltung des § 50a ArbGG-E führt dazu, dass Verhandlungen im Hybridformat geführt werden können, wenn und soweit der\*die Vorsitzende des einzelnen oder allen Verfahrensbeteiligten auf Antrag oder *von Amts wegen* gestattet, an der Verhandlung per Bild- und Tonübertragung teilzunehmen. Es wird zwar begrüßt, dass die Verfahrensbeteiligten jederzeit - auch ohne die Einlegung eines Einspruchs - trotz ergangener Gestattung die Möglichkeit haben, in Präsenz an der Verhandlung teilzunehmen. Dennoch hat die Regelung zur Folge, dass es auch hier Verfahren geben wird, bei denen sich allein das Gericht im Sitzungssaal befindet und die übrigen oder zumindest einzelne Beteiligte sich per Video dazuschalten – ohne dass hierzu alle Beteiligten eingewilligt haben. Aus unserer Sicht droht hier eine Verletzung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes. Ohne die Zustimmung aller Parteien zur Videoverhandlung ist zudem der Grundsatz des fairen Verfahrens und das Recht auf rechtliches Gehör betroffen. Gerade das arbeitsgerichtliche Verfahren ist geprägt von dem Gedanken einer gütlichen Einigung der Parteien. Es ist daher elementar, dass die Parteien unmittelbar miteinander in Kontakt treten und feine Nuancen, die Mimik und Gestik sowie Zwischentöne wahrnehmen können. Aushandlungsprozesse müssen vor Ort geführt werden können!

### **Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens beachten**

Dies gilt vor allem für die Güteverhandlung, die eine der tragenden Gründe für die Akzeptanz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ist. Die Güteverhandlung ist deshalb so erfolgreich, weil sich der Grundsatz der Unmittelbarkeit direkt auf das Ergebnis auswirkt. Die direkte, durch nichts zu ersetzende Interaktion zwischen den Parteien mit dem Gericht sowie der Parteien miteinander machen dies möglich. Es handelt sich um einen komplexen Aushandlungsprozess des für beide Parteien gesichtswahrenden Ergebnisses. Dessen Ergebnis wird bestimmt durch die direkte Interaktion der Parteien mit ihren Prozessvertreter\*innen sowie der Prozessvertreter\*innen miteinander. Hinzu kommt die Möglichkeit der

kurzen Unterbrechung zur Beratung der Parteien mit ihren Prozessvertreter\*innen. Dadurch, dass §50a ArbGG-E auf die Güteverhandlung Anwendung finden soll, wird aber gerade dieses bewährte Verfahren und die hohe Vergleichsquote gefährdet. Eine Videoverhandlung sollte im Güteverfahren daher nur im Ausnahmefall stattfinden, wenn alle Beteiligten zustimmen.

Präsenzverhandlungen müssen weiter die Regel sein, um dem Grundsatz des fairen Verfahrens und dem Unmittelbarkeitsgrundsatz gerecht zu werden sowie eine gütliche Einigung nicht zu gefährden. Videoverhandlungen sollten nur in geeigneten Fällen und mit Einverständnis aller Beteiligten durchgeführt werden. Die Gestattung der Bild- und Tonübertragung für einzelne oder alle Verfahrensbeteiligte „von Amts wegen“ sollte allenfalls ein Ausnahmefall sein, der an „erhebliche Gründe“ geknüpft sein sollte, wie z. B., dass sonst eine Teilnahme eines Verfahrensbeteiligten unmöglich oder nur mit unververtretbarem Aufwand möglich ist (z. B. aufgrund physischer Einschränkungen).

### **Entscheidungsbefugnis des ganzen Gerichts**

Die Entscheidung über die Gestattung einer Videoverhandlung sollte nicht allein beim Vorsitzenden, sondern beim ganzen Gericht liegen (vgl. § 50a Abs. 2 S. 1 ArbGG-E). Nur so kann die Unabhängigkeit aller Richter\*innen gewahrt werden. Denn sonst besteht immer die Gefahr, dass der Vorsitzende allein über die Köpfe der ehrenamtlichen Richter\*innen hinweg über die Form des Verfahrens entscheidet und diese dadurch in ihren Teilnahmemöglichkeiten beschnitten werden. Dies würde im Übrigen auch der sozialgerichtlichen Regelung (§ 110a Abs. 2 S.1 SGG-E) entsprechen.

### **Sozialgerichtliche Verfahren**

Anders als in den allgemeinen Prozessregelungen im GVG und in der ZPO sind für die Sozialgerichtsbarkeit schon durch die Regelung des § 110a SGG ausdifferenzierte Vorgaben für die Durchführung „... einer mündlichen Verhandlung an einem anderen Ort ...“, die „...zeitgleich in Bild und Ton an diesen Ort und in das Sitzungszimmer übertragen ...“ wird, vorhanden.

Gleichwohl gibt es Veränderungsvorschläge: So soll es im Regierungsentwurf wie schon im Referentenentwurf so sein, dass auf Antrag eines Verfahrensbeteiligten (allerdings: nur dessen) Teilnahme per Bild und Ton gestattet werden kann und nicht nur aufgrund übereinstimmenden Antrags aller Beteiligten.

Die Kritik hieran – orientiert am Grundsatz des fairen Verfahrens – wurde schon in der DGB-Stellungnahme zum Referentenentwurf geäußert. Diese bleibt aufrecht gehalten, da hier keine Änderung des Wortlautes erfolgt ist.

### **Virtuelle Rechtsantragsstelle**

Mit der Einführung eines neuen § 129a Abs. 2 ZPO-E soll es den Urkundsbeamt\*innen der Geschäftsstelle ermöglicht werden, Anträge und Erklärungen, die zu Protokoll der Geschäftsstelle abgegeben werden können, per Bild- und Tonübertragung aufzunehmen. Grundsätzlich begrüßen der DGB und seine

Mitgliedsgewerkschaften das Vorhaben, den Weg zur Justiz möglichst niedrigschwellig und einfacher zu gestalten.

Hier ist jedoch darauf hinzuweisen, dass eine Regelung zur virtuellen Rechtsantragsstelle die Besonderheiten im arbeitsgerichtlichen Verfahren berücksichtigen muss. Insbesondere ist zu regeln, dass die Rechtsantragsstelle Arbeitnehmer\*innen, die eine Klage erheben möchten auf die Möglichkeiten der Rechtsberatung und Prozessvertretung durch die Gewerkschaften für ihre Mitglieder hinweist. Außerdem muss darauf hingewiesen werden, dass eine Klageerhebung unter Umständen zu Rechtsnachteilen führen kann (beispielsweise § 1 a KSchG, wonach Arbeitnehmer\*innen ihren Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG dann verlieren, wenn die Kündigungsschutzklage erhoben wird).