



Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

1946

2021

Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

1946

2021

INHALT

4

GELEITWORT

- 4 Präsidentin des LAG Düsseldorf

6

I. GRATULANTEN

- 6 Minister der Justiz des Landes
Nordrhein-Westfalen
- 9 Minister für Arbeit, Gesundheit und
Soziales des Landes Nordrhein-
Westfalen
- 13 Oberbürgermeister der Stadt Düsseldorf
- 15 Unternehmer NRW
- 17 Unternehmerverband Handwerk NRW
- 19 DGB Rechtsschutz GmbH
- 22 ver.di Landesbezirk NRW
- 24 Rechtsanwaltskammer Düsseldorf
- 26 Anwaltverein
- 28 Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-
Universität Düsseldorf

30

II. 75 JAHRE ARBEITSRECHTSPRECHUNG

- 30 Das Urlaubsrecht als Werkstatt des
Unionsrechts
Inken Gallner
- 38 Die Gründerjahre
Brigitte Göttling
- 48 Die Rechtsprechung des LAG Düsseldorf
– eine persönliche Auswahl zum
75-jährigen Bestehen
Dr. Anno Hamacher

60

III. 75 JAHRE ARBEITS- UND VERFAHRENSRECHT

- 60 Der Gesetzgeber als Herr(in) des
Arbeitsrechts
Oliver Klose
- 68 Die Konsolidierung der Arbeitsgerichts-
barkeit durch das ArbGG 1953
Dr. Michael Gotthardt

76

IV. 75 JAHRE RICHTSVERWALTUNG

- 76 Meilensteine in der Geschichte des LAG Düsseldorf
- 86 Vom analogen zum digitalen Gericht: Interview
Anke Salchow, Dr. Christoph Ulrich und David Hagen
- 96 Die Geschäftsstelle für die Berufung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit NRW
Dr. Volker Ziegler
- 100 Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf und sein Geschäftsbereich
Dr. Susanne Mujan

112

V. KUNST, LITERATUR UND DAS LAG DÜSSELDORF

- 112 Erinnerungen eines ehemaligen Vorsitzenden des Richterrats (1988-2008)
Dr. Albert Pauly

118

VI. DIE AUSGEFALLENE JUBILÄUMSFEIER

120

VII. IMPRESSIONEN

128

VIII. PERSONEN, ZAHLEN UND MEHR

- 128 Präsidentinnen und Präsidenten des LAG Düsseldorf
- 129 Die Bundesrichter aus dem Bezirk des LAG Düsseldorf
- 130 Das Richterkollegium – Ernennungen seit 1946
- 132 Das LAG Düsseldorf in Zahlen
- 138 Die Vortragsveranstaltung mit den Sozialpartnern

142

QUELLENVERZEICHNIS

144

IMPRESSUM

PRÄSIDENTIN DES LAG DÜSSELDORF



Brigitte Göttling

Liebe Leserinnen und Leser,

nach dem Zusammenbruch 1945 am Ende des zweiten Weltkrieges begann mit dem Jahr 1946 langsam wieder öffentliches Leben in Düsseldorf. Im März 1946 etwa erschien erstmals eine Ausgabe der Rheinischen Post, am 1. Mai gab es eine Kundgebung der Gewerkschaften, im August 1946 wurde das Land NRW gegründet, und im Herbst 1946 fanden in Düsseldorf Kommunalwahlen statt. Es gab nur wenige intakte Gebäude, die Menschen hatten Hunger und waren erschöpft. Seuchen grassierten, und es war einer der kältesten Winter mit Temperaturen bis zu minus 30 Grad. Es fehlte an allem. Das waren die Rahmenbedin-

gungen, als die britische Militärregierung in Ausführung des Kontrollratsgesetzes Nr. 21 vom 30.6.1946 zur Wiedererrichtung der Arbeitsgerichtsbarkeit in ihrer Besatzungszone für die Nord-Rheinprovinz am 1.7.1946 das Landesarbeitsgericht Düsseldorf gründete. Es war ein klares Signal für den schnellen Aufbau des Rechtsstaats nach den Jahren des nationalsozialistischen Unrechtsregimes.

Was nach 1946 folgte, kann aus Sicht der Arbeitsgerichtsbarkeit nur als „Erfolgsgeschichte“ bezeichnet werden. Mit Inkrafttreten des Grundgesetzes 1949 wurde das Bundesarbeitsgericht als eigenständige Revisionsinstanz und schließlich durch das Arbeitsgerichtsgesetz von 1953 eine eigenständige dreistufige Arbeitsgerichtsbarkeit festgeschrieben. 1958 stellte das Bundesverfassungsgericht in einem Beschluss vom 22.4. (2 BvL 32/56) fest, dass sich das Arbeitsrecht zu einem eigenständigen, vom Zivilrecht losgelösten Rechtsgebiet entwickelt hatte. Damit war der Boden für die Entstehung eigenständiger Rechtsprechung durch eine dreistufig gegliederte Arbeitsgerichtsbarkeit bereitet.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, das seine Tätigkeit am 1.9.1946 mit einer Kammer aufnahm, war aktiver und erfolgreicher Teil

dieser Entwicklung und wuchs – zusammen mit seinen neun Arbeitsgerichten im Bezirk – stetig. Heute ist es in seinem Bezirk, der rund 5,5 Millionen Bürgerinnen und Bürger umfasst, das Berufungsgericht für Arbeitsrechtskonflikte und zugleich mittlere Justizverwaltungsbehörde.

Die großen historischen, politischen und gesellschaftlichen Ereignisse im Jahr 1946 sind 75 Jahre später mit einer Reihe von Veranstaltungen voller Dankbarkeit und Respekt gewürdigt worden. Auch der 75. Geburtstag des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf sollte mit einer Feierstunde im Präsidentenschlösschen der Bezirksregierung mit vielen Vertreterinnen und Vertretern aus Justiz, Anwaltschaft, Verbänden, Gewerkschaften und Institutionen gebührend gewürdigt werden. Der geplante Festakt fiel allerdings in eine schwierige Zeit und konnte wegen der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden.

Sehr schnell war der Gedanke geboren, die Tätigkeit des Landesarbeitsgerichts mit einer Jubiläumsschrift zu würdigen, in der sich viele Hintergrundinformationen und Wissenswertes über Arbeitsrechtsprechung, Tätigkeit und Geschichte des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf nachlesen lassen. Die Entscheidung zu der Jubiläumsschrift nach der abgesetzten Jubiläumsveranstaltung und die Dauer für ihre Gestaltung bedingen, dass die Festgabe erst ein Jahr nach dem Jubiläum vorgelegt wird. All denjenigen, die an deren Erstel-

lung mitgewirkt haben, gilt mein verbindlicher Dank.

Die Aufarbeitung der vergangenen 75 Jahre hat gezeigt, dass die Arbeitsrechtsprechung damals wie heute soziale und wirtschaftliche Konflikte am Arbeitsplatz lösen und ggf. entscheiden muss, nur dass sich die Konfliktthemen mit dem gesellschaftlichen Wandel verändert haben. Veränderung war auch für die Justizverwaltung prägend, beginnend mit der Umressortierung der Arbeitsgerichtsbarkeit in Nordrhein-Westfalen vom Arbeitsministerium zum Justizministerium bis hin zu den aktuellen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie und die Digitalisierung der Prozessführung, die uns zum papierlosen Gericht führen wird. Ohne das beeindruckende Engagement aller Bediensteten wären die großen Herausforderungen der letzten Jahre für das Landesarbeitsgericht Düsseldorf nicht zu meistern gewesen. Das Jubiläum ist ein schöner und willkommener Anlass, dafür allen Gerichtsangehörigen ausdrücklich Danke zu sagen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre.



Ihre
Brigitte Göttling
Präsidentin des LAG Düsseldorf

MINISTER DER JUSTIZ DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN



Dr. Benjamin Limbach

Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat in Deutschland, vor allem im Rheinland, eine lange und erfolgreiche Tradition. Ihr Ursprung liegt in den sogenannten Gewerbegerichten, die Napoleon nach dem Vorbild der conseils de prud'hommes in den französisch verwalteten linksrheinischen Gebieten ab 1808 errichten ließ, so etwa in Aachen, Köln und Krefeld. Preußen führte diese Gerichte fort und gründete ab 1835 auch in den rechtsrheinischen Gebieten der Rheinprovinz weitere königliche Fabrik- und Gewerbegerichte. Das erfolgreiche Wirken dieser Gerichte führte schließlich dazu, dass 1890 das Gewerbegerichtsgesetz

verabschiedet wurde, mit dem für das gesamte Deutsche Reich selbstständige Gewerbegerichte eingeführt wurden. Mit diesen begann die Vereinheitlichung der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, in deren Verlauf zunächst 1927 mit dem Arbeitsgerichtsgesetz die Arbeitsgerichte anstelle der zuvor bestehenden Gewerbe-, Kaufmanns- und Innungsschiedsgerichte geschaffen wurden. Während hiernach allerdings die Selbstständigkeit der Arbeitsgerichte noch auf die erste Instanz beschränkt war und die höheren Instanzen den ordentlichen Gerichten angegliedert waren, erreichte die Arbeitsgerichtsbarkeit nach dem Zweiten Weltkrieg endlich ihre vollständige Eigenständigkeit.

Hierbei war es vor dem Hintergrund der Bedeutung der Arbeitsgerichtsbarkeit für die Wirtschaft und die Gesellschaft unseres Landes nur folgerichtig, dass der von den Siegermächten eingesetzte Alliierte Kontrollrat als erste Fachgerichtsbarkeit die Arbeitsgerichtsbarkeit errichtete. Für die „Nord-Rheinprovinz“ wurde am 1.7.1946 das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zeitgleich mit den Arbeitsgerichten Aachen, Duisburg, Düsseldorf, Essen, Köln, Krefeld und Wuppertal gegründet. Im Jahr

1949 nahm die zweite Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in Köln ihre Tätigkeit auf. Mit Wirkung vom 1.1.1982 wurde auf der Basis dieser so genannten „detachierten Kammern Köln“ das Landesarbeitsgericht Köln gegründet.

Heute prägt das Landesarbeitsgericht Düsseldorf durch seine Rechtsprechung das Arbeitsrecht für ca. 230.000 Unternehmen und knapp 2,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gerichtsbezirk. Das Gericht ist fest in der Region vom Bergischen Land über das Ruhrgebiet bis an den Niederrhein verankert. Es wirkt aber auch weit über seinen Bezirk hinaus und hat mit zahlreichen richtungsweisenden Entscheidungen zur Fortentwicklung des Arbeitsrechts in Deutschland beigetragen. Damit hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Aufgabe eines Obergerichts, Rechtsfrieden zu schaffen und eine einheitliche Rechtsprechung zu fördern, in hervorragender Weise wahrgenommen.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat in der Vergangenheit und wird auch in der Zukunft eine wichtige Rolle in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung einnehmen. Nicht nur

Gesetze und Tarifverträge, sondern gerade auch arbeitsgerichtliche Entscheidungen sind ein wesentlicher Baustein für die Gestaltung der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Ordnung. In diesem Spannungsfeld hat die Arbeitsgerichtsbarkeit mit dem ihr eigenen Fachwissen Recht zu gewähren und Rechtsfrieden zu stiften. Die Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit leisten damit einen hoch-effizienten Beitrag für den sozialen Frieden in unserer Gesellschaft.

Die Sicherung sozialen Friedens ist untrennbar mit der Richterbank der Arbeitsgerichtsbarkeit verbunden. Denn von wesentlicher Bedeutung für die Anerkennung arbeitsgerichtlicher Entscheidungen ist – in Düsseldorf wie überall in der Arbeitsgerichtsbarkeit – die Beteiligung ehrenamtlicher Richterinnen und

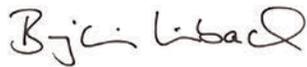
Richter in allen Instanzen. Seit den Anfängen der Arbeitsgerichtsbarkeit fand und findet damit auch auf der Richterbank Ausdruck, dass Vertreter der am Arbeitsleben Beteiligten mitentscheiden. Dass nicht nur juristischer Sachverstand, sondern – in den Personen der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter – auch ganz praktisches Erfahrungswissen vertreten ist, stärkt das Vertrauen der Bürger-

**"ein Ort, an dem
Gerechtigkeit,
Rechtssicherheit
und
Rechtsfrieden
gewährleistet
werden"**

rinnen und Bürger in die Rechtsfindung der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Gern gratuliere ich deshalb dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Namen der Landesregierung zu diesem besonderen Jubiläum. 75 Jahre nach der Gründung des Gerichts möchte ich meinen Dank und meine Anerkennung für das Geleistete ausdrücken. Zudem wünsche ich dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf für die Zukunft viel Erfolg. Ich habe keinen Zweifel daran, dass es weiterhin ein Ort des sachlichen Streits, der gründlichen Sachverhaltsaufklärung, der gewissenhaften Abwägung und der klugen sowie verständlichen Entscheidungen bleibt, ein Ort, an dem Gerechtigkeit, Rechtssicherheit und Rechtsfrieden gewährleistet werden.

Mein besonderer Dank gebührt Frau Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf Göttling, die aus Anlass des 75-jährigen Geburtstags des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf diese Jubiläumsschrift herausgegeben hat.



Dr. Benjamin Limbach
Minister der Justiz
des Landes Nordrhein-Westfalen

MINISTER FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Stolz können Sie am Standort Düsseldorf auf eine lange und beeindruckende arbeitsgerichtliche Tradition zurückblicken, die ihren Ursprung im Nachkriegsdeutschland der jungen Bundesrepublik hat.

Schon mit seinem ersten Urteil vom 16.1.1948 hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf Rechtsgeschichte geschrieben: Obwohl während des Dritten Reiches mit jüdischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern kein Arbeitsverhältnis begründet werden durfte, hat das Gericht ein tatsächliches Beschäftigungsverhältnis mit einer grundsätzlichen Vergütungspflicht angenommen und so nachträglich die Interessen der jüdischen Beschäftigten gewahrt. Eine solche Rechtsprechung war im Nachkriegsdeutschland leider noch keine Selbstverständlichkeit.

Ein Meilenstein hin zu mehr Gleichberechtigung in Einstellungsverfahren ist eine Entscheidung aus dem Jahr 1992 gewesen, wonach die Frage nach der Schwangerschaft auch dann für unzulässig erklärt worden ist, wenn sich ausschließlich Frauen beworben haben. Diese vielbeachtete Entscheidung auf der Grundlage der EuGH-Rechtsprechung



Karl-Josef Laumann

führte zu einer Kehrtwende in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Ein letztes Beispiel ist die Entscheidung aus 2010, in der das Gericht die Kündigung eines katholischen Chefarztes wegen Wiederheirat für unwirksam erklärt hat. Diese für das kirchliche Arbeitsrecht wegweisende Entscheidung wurde vom EuGH bestätigt mit der Begründung, dass die Loyalitätspflicht eines Arztes gegenüber seinem Arbeitgeber, einem katholischen Krankenhaus, durch Wiederheirat nicht verletzt sei.

Es ist eine Erfolgsgeschichte rheinischer Arbeitsgerichtsrechtsprechung mit langer Tradition, die vor über 200 Jahren – und dies betone ich als nordrhein-westfälischer Arbeitsminister natürlich sehr gerne – im Rheinland mit einem der ersten Arbeitsgerichte auf deutschem Gebiet begann und am 1.7.1946 mit der Gründung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf eine eindrucksvolle Entwicklung nahm. Bis heute verdient die Rolle des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auch für den Wirtschaftsstandort der Region und des Landes eine besondere Würdigung.

Heute stellt das Zeitalter der Digitalisierung das Arbeitsrecht vor neue Herausforderungen. Für die rechtliche Einordnung moderner Arbeitsformen zentral ist der Arbeitnehmerbegriff, weil er der Schlüssel für die Anwendung des Arbeits- und Arbeitsschutzrechts sowie des Betriebsverfassungsrechts ist. Weitere brennende Themen, bei denen noch erheblicher rechtlicher Klärungsbedarf besteht, sind mobile Arbeit und Homeoffice. Auch Arbeitszeitfragen und Fragen des verfassungsrechtlich gewährleisteten Sonn- und Feiertagsschutzes sind in Zeiten zunehmender Digitalisierung immer wieder neu zu beantworten.

Die Transformation, die heute zu Recht in aller Munde ist, betrifft aber nicht nur die fortschreitende Digitalisierung des Lebens und eben auch des Arbeitslebens, sondern auch die erforderliche Anpassung an die veränderten Klimabedingungen. Die neue Landesregie-

rung in Nordrhein-Westfalen möchte das Land zu einer klimaneutralen Industrieregion werden lassen, eine große Aufgabe angesichts der energiepolitischen Herausforderungen in diesen schwierigen Zeiten. Natürlich hat diese Entwicklung auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Berufe, die sich unter diesen Vorzeichen verändern werden, und damit auf die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten im Land und letztlich auch auf das Arbeitsrecht, das diese dynamischen Entwicklungen juristisch begleiten wird.

Dass das Landesarbeitsgericht Düsseldorf solche Veränderungsprozesse arbeitsrechtlich aktiv mitgestalten kann, haben zahlreiche wegweisende Entscheidungen gezeigt, die hier in Düsseldorf getroffen worden sind und die über den Gerichtsbezirk hinaus eine klärende und gestaltende Wirkung auf Arbeitsverhältnisse in Deutschland haben.

Mein Arbeitsministerium ist dem Standort Düsseldorf und auch den anderen beiden Landesarbeitsgerichts-Standorten in Hamm und Köln bis heute stark verbunden, hier finden die Bürgerinnen und Bürger mit ihren arbeitsrechtlichen Anliegen immer ein offenes Ohr. Das ist und bleibt mir besonders wichtig.

Aber was macht die eigenständige und zu Recht selbstbewusste Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland aus und warum brauchen wir sie für die gute und faire Gestaltung von Arbeitsbeziehungen?

Von Beginn an waren Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerschaft an der gerichtlichen Entscheidungsfindung beteiligt, weil sie mit ihrer persönlichen Erfahrung die betriebliche Praxis einbringen konnten und deshalb für die große Akzeptanz der Entscheidungen gesorgt haben. Bis heute unterstützen die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter die Berufsrichterinnen und -richter bei ihrer Entscheidungsfindung. Ich bin davon überzeugt, dass die Entscheidungen dadurch einfach praxisnäher und besser werden. Deshalb möchte ich anlässlich des 75. Jahrestages des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auch diesen engagierten Frauen und Männern für ihren wichtigen Beitrag zu einer interessen- und praxisingerechten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung danken.

Auch bin ich davon überzeugt, dass die besonderen Konfliktlagen, die sich nicht selten im Arbeitsleben ergeben, neben der ordentlichen Gerichtsbarkeit eine eigenständige Gerichtsbarkeit wie die Arbeitsgerichtsbarkeit erfordern. Wir brauchen Richterinnen und Richter, die mit den Besonderheiten im Arbeitsrecht und im Umgang mit unterschiedlichen Interessenlagen vertraut sind, die ein Gespür für die

oft existentielle Bedeutung der zu behandelnden Fragen haben. Fragen, die mit einer Kündigung, einer Befristung, dem Arbeitszeugnis, der Vergütung sowie mit Tariffragen und Mitbestimmung zu tun haben, haben eben sehr große Auswirkungen auf das Leben der einzelnen Menschen und ihrer Familien. Darüber hinaus sind sie auch für den sozialen Frieden im Betrieb sowie für die Wettbewerbsfähigkeit und das wirtschaftliche Fortkommen des Unternehmens von großer Bedeutung.

Lassen Sie mich aber noch auf eines hinweisen, was mir sehr am Herzen liegt: den Schutzauftrag des Staates besonders bei prekär Beschäftigten. Diese Menschen können ihre Rechte nicht alleine geltend machen, weil sie entweder wegen sprachlicher Barrieren, oder weil sie aus anderen Gründen keine Al-

ternativen sehen, ihre Existenz zu sichern, zu niedrigsten Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten und in unzumutbaren Wohnverhältnissen leben müssen. Glauben Sie mir, mein Ministerium erreicht täglich eine Vielzahl von Beschwerden über rechtswidrige und unwürdige Arbeitsbedingungen. In vielen Fällen können unsere Arbeitsschutzbehörden vor Ort oder unsere Beratungsstruktu-



**"hier finden die
Bürgerinnen und
Bürger mit ihren
arbeitsrechtlichen
Anliegen immer
ein offenes Ohr"**

ren schnell und unbürokratisch helfen. Aber wir müssen auch prozessuale Wege finden, diesen Menschen, die allzu oft nicht organisiert sind, auch zu ihrem Recht auf eine angemessene Vergütung und einen gesunden Arbeitsplatz zu verhelfen, damit sie mancher rechtswidrigen Praxis nicht schutzlos ausgeliefert sind. Die Regierung, der Gesetzgeber und eben auch Sie, die Justiz, haben hier eine wichtige Schutzfunktion.

Kernanliegen des Arbeitsrechts ist es, Instrumente zu schaffen, um einen Ausgleich zu finden zwischen den berechtigten Interessen der Arbeitgeber an der Ausübung ihrer unternehmerischen Freiheit und den Interessen der Arbeitnehmer am Erhalt eines würdigen existenzsichernden Arbeitsplatzes. Lassen Sie uns weiter gemeinsam dafür eintreten!

Als Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen möchte ich deshalb auch im Namen der Landesregierung allen engagierten Richterinnen und Richtern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf und ganz besonders Ihnen, Frau Präsidentin Göttling, recht herzlich zu Ihrem 75. Gründungsjubiläum gratulieren und Ihnen weiterhin eine glückliche Hand bei der Fortentwicklung des Gerichtsstandorts in unserer Landeshauptstadt und der Strahlkraft Ihrer arbeitsrechtlichen Entscheidungen wünschen.



Ihr

Karl-Josef Laumann

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

OBERBÜRGERMEISTER DER STADT **DÜSSELDORF**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das 75-jährige Bestehen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, das mit dieser Festschrift gewürdigt wird, nehme ich gerne zum Anlass, Sie aus dem Düsseldorfer Rathaus zu grüßen.

Ich gratuliere herzlich zu diesem besonderen Jubiläum, das sich einreihet in die großen historischen und gesellschaftlichen Ereignisse, auf welche Düsseldorf in dieser Zeit voller Dankbarkeit und Respekt blicken kann.

Mit der Gründung des Landes Nordrhein-Westfalen 1946 und der Ernennung Düsseldorfs zur Hauptstadt des neuen Bundeslandes legte die damalige britische Militärregierung den Grundstein für die positive Entwicklung, die Düsseldorf seitdem erleben darf. Eine Entwicklung hin zu einer Stadt, in der Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Gewaltenteilung, Vielfalt, Offenheit und Internationalität, Wohlstand und Wachstum prägend für das gesellschaftliche Miteinander sind.

Zu den tragenden Säulen dieser wertebasierten, stabilen Gesellschaft zählen die zahlreichen Landeseinrichtungen, Behörden



Dr. Stephan Keller

und Gerichte, die im Laufe der Zeit hier ihren Sitz gefunden haben. Dass bereits im Jahr der Landesgründung das Landesarbeitsgericht Düsseldorf errichtet wurde, war ein wichtiger Schritt, um nach den Jahren des nationalsozialistischen Unrechtsregimes das demokratische, wertvolle und schützenswerte Gemeinwesen aufzubauen, das wir heute kennen.

Wie Politik und Gesellschaft haben sich auch das Stadtbild und die Arbeitswelt verändert. So war das Landesarbeitsgericht Düsseldorf lange Zeit im Gebäude des heutigen Justiz-

ministeriums am Martin-Luther-Platz untergebracht, später unter anderem in der Altstadt, heute im Gebäude des Fachgerichtszentrums an der Ludwig-Erhard-Allee und schrieb dort jeweils Stadtgeschichte mit.

Auch die Themen, mit denen sich Arbeitgebende, Arbeitnehmende und oftmals auch Gerichte zu befassen haben, wandeln sich. So stehen heute wie damals Fragen zur Schlichtung sozialer oder wirtschaftlicher Konflikte am Arbeitsplatz auf der Agenda; neu hinzugekommen sind Fragen wie etwa zu Homeoffice oder Digitalisierung. Darüber nach Recht und Gesetz, unabhängig und verantwortungsbewusst zu entscheiden, dabei begleiten das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zum Jubiläum wie auch in Zukunft meine besten Wünsche.



Ihr
Dr. Stephan Keller
Oberbürgermeister
der Landeshauptstadt Düsseldorf

UNTERNEHMER NRW

Das deutsche Arbeitsrecht ist für einen Unternehmer ein ständiger Begleiter. Wohl kaum ein Rechtsbereich beherrscht das Miteinander im Betrieb so sehr wie das Arbeitsrecht. Dessen Komplexität und Regelungsvielfalt ist für die Unternehmen stets eine neue Herausforderung. Das liegt weniger an den Gerichten, sondern vielmehr an dem zuweilen schon übertriebenen Ehrgeiz der Politik, ständig neue Vorschläge für weitere bürokratische gesetzliche Regelungen in den Arbeitsbeziehungen zu entwickeln. Kommt es dann zu Konfliktfällen in den Betrieben, liegt es für Unternehmer im Interesse eines guten Miteinanders von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sie möglichst ohne arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen beizulegen. Ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht oder gar vor einem der drei Landesarbeitsgerichte in Nordrhein-Westfalen sollte immer die „Ultima Ratio“ sein. Leider gelingt das nicht immer.

Umso mehr kommt es bei Gerichtsverhandlungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften darauf an, gleichermaßen fair und objektiv behandelt wie mit hohem juristischem Sachverstand beurteilt zu werden. Für die Entscheidungen des LAG Düsseldorf trifft dies zu – übrigens auch dann, wenn ein Urteil nicht im Sinne des Arbeitgebers ausfällt. Denn gerade



Arndt G. Kirchhoff



RA Prof. Dr. Bernd Schiefer

dann zeigt sich, ob eine gute Zusammenarbeit gewachsen, belastbar und vertrauensvoll ist. Auch deshalb sind die regelmäßigen Sozialpartnerveranstaltungen so wertvoll. Sie belegen, dass dem LAG Düsseldorf die sensible Dreiecks-Beziehung zwischen Gerichtsbarkeit und den beiden Sozialpartnern bewusst ist.

Wer in arbeitsrechtlichen Streitfragen objektiv urteilen muss, dem hilft, wenn Verständnis für die Abläufe in der betrieblichen Praxis vorhanden ist. Sich kennenzulernen und miteinander im Gespräch zu bleiben – durch Betriebspraktika, Exkursionen in den Betrieben, Fachvorträge oder Gespräche mit Personalverantwortlichen und Beschäftigten in den Unternehmen – bleibt daher eine gemeinsame Daueraufgabe.

Die großen Herausforderungen unserer Zeit machen keinen Bogen um die Arbeitsgerichtsbarkeit. Dazu gehört die Digitalisierung, dazu gehören die permanenten Veränderungen in der Arbeitswelt und – ganz aktuell – die auch neuen arbeitsrechtlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie. Das LAG Düsseldorf hat sich ihnen stets mit großer Professionalität gestellt und scheint auch für die künftigen Aufgaben bestens gerüstet.

Sehr herzlich gratulieren wir dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf zu seinem 75. Jubiläum – ad multos annos.



Arndt G. Kirchhoff
Präsident



RA Prof. Dr. Bernd Schiefer
Geschäftsführer

UNTERNEHMERVERBAND HANDWERK NRW



Dipl.-Ing. Hans-Joachim Hering



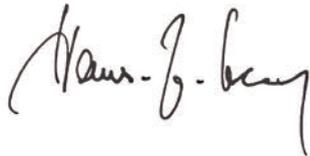
Dr. Frank Wackers

Aus Anlass des 75-jährigen Bestehens des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf möchten wir im Namen des Unternehmerverbandes Handwerk NRW (UVH) sowie der angeschlossenen Mitgliedsverbände und Innungen die Glückwünsche des Handwerks in Nordrhein-Westfalen überbringen.

Der UVH vertritt als Arbeitgebervereinigung und Teilorganisation von HANDWERK.NRW das selbständige Handwerk in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit von Nordrhein-Westfalen. Landesweit wurden auf unseren Vorschlag über 500 selbständige Handwerksmeisterinnen und -meister zu ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern an den Arbeitsgerichten berufen. Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt zeigt sich auch an den Arbeitsgerichten im Bereich des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. Dies gilt in besonderem Maße für unsere ehrenamtlichen Richterinnen und Richter, die trotz hoher Arbeitsbelastung in ihren Unternehmen gerne diese wichtige Funktion wahrnehmen. Gemeinsam mit dem richterlichen Hauptamt eint uns das Ziel, Rechtsfrieden in den Betrieben herzustellen. Für die wirtschaftliche Stärke und Leistungsfähigkeit der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen ist dies eine entscheidende Voraussetzung und von überragender Bedeutung.

Ein generelles Anliegen der handwerklichen Arbeitgeber bleibt, in den Arbeitsgerichten den Blick an der unternehmerischen Wirklichkeit und betrieblichen Praxis auszurichten. Dazu leisten die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter einen wichtigen Beitrag. Exkursionen in Betrieben oder Gespräche mit Personalverantwortlichen können einen noch stärkeren Kontakt zur Praxis herstellen. Auch hier arbeiten die handwerklichen Arbeitgeber mit den Richterinnen und Richtern der Arbeitsgerichtsbarkeit im Bereich des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf eng und konstruktiv zusammen.

Im Namen der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter aus dem Handwerk Nordrhein-Westfalen verbinden wir mit unseren Glückwünschen zu Ihrem Jubiläum die begründete Hoffnung, dass der gute Kontakt mit dem Handwerk in Nordrhein-Westfalen auch weiterhin bestehen bleibt.



Dipl.-Ing. Hans-Joachim Hering
Präsident



Dr. Frank Wackers
Hauptgeschäftsführer

DGB RECHTSSCHUTZ GMBH



Eva Pulfrich



Matthias Klemisch

Das Landesarbeitsgericht feiert in diesem Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass dies keine Selbstverständlichkeit ist. Um ein „einheitliches Arbeitsrecht“ mit einer grundlegenden Neuordnung des Arbeitsgerichtsprozesses wurde bereits in der Zeit von 1919 bis 1926 heftig gestritten. Nach den Vorstellungen der freien Gewerkschaften und der Sozialdemokraten sollten Arbeitsgerichte selbstständige Sondergerichte sein. Dagegen wollten die Unternehmerverbände sowie die Juristen- und Richtertage die Arbeitsgerichte in der ordentlichen Gerichtsbarkeit eingliedern und nach dem Vorbild der Kammern für Handelssachen organisieren. Erst mit dem Arbeitsgerichtsgesetz aus dem Jahr 1926 konnte ein Kompromiss gefunden

werden. Die Arbeitsgerichte wurden als selbstständige staatliche Gerichte eingerichtet. Die Landesarbeitsgerichte wurden als Berufungsinstanz den Landgerichten und das Reichsarbeitsgericht als Revisionsinstanz dem Reichsgericht angegliedert. Die Verhandlungen bei den Kammern der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte führten bereits damals je ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter sowie ein „rechtsgelehrter Richter“ als Vorsitzender, wobei die ehrenamtlichen Richter nicht mehr gewählt, sondern auf Vorschlag der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände berufen wurden. Zudem kam es zu einer arbeitsgerichtlichen Vertretungsbefugnis von Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbandsvertretern. Nach dem zweiten Weltkrieg

griff das Kontrollratsgesetz auf das Arbeitsgerichtsgesetz aus dem Jahr 1926 zurück. Erst dann erhielten die Landesarbeitsgerichte ihre Eigenständigkeit und waren organisatorisch nicht mehr mit den Landgerichten verbunden. Sodann kam es zu einer enormen Zersplitterung des Rechts in den einzelnen Ländern, die teilweise sogar eigene Landesarbeitsgerichtsgesetze erließen. Die wichtige verfassungsrechtliche Entscheidung für eine über alle Instanzen eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit fiel bereits durch das 1949 in Kraft getretene Grundgesetz. Mit dem Arbeitsgerichtsgesetz wurde ab dem 1.10.1953 erstmals ein von der ordentlichen Gerichtsbarkeit unabhängiger dreistufiger Instanzenzug geschaffen.

Die historische Besetzung der Kammern und Senate auch mit ehrenamtlichen Richter*innen aus den Kreisen der Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen hat sich ebenso wie die Selbstständigkeit der Landesarbeitsgerichte bewährt. Ehrenamtliche Richter*innen sind staatlich, unabhängig und neutral. Ihre Stimme hat das gleiche Gewicht wie die der Berufsrichter*innen. Die Vorschlagslisten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen stellen sicher, dass sowohl die

ausreichende Sachkunde und Erfahrung im Arbeitsrecht als auch das erforderliche Interesse und Engagement vorhanden sind. Einsicht, Takt, Erfahrung und ein ständiges Ringen um Objektivität lassen sich immer wieder bei den ehrenamtlichen Richter*innen feststellen. So manches Mal ist es in den vergangenen 75 Jahren gelungen, mit Hilfe der Fragestel-

lung eines*er fachkundigen ehrenamtlichen Richters*in, den Rechtsstreit zu entscheiden, ohne dass eine Beweisaufnahme bzw. die Einholung eines Sachverständigengutachtens notwendig wurde. Ihre Mitwirkung bietet die Möglichkeit, Anschauungen und Erfahrungen der beteiligten Bevölkerungskreise zu hören und bei der Beratung und Urteilsfindung zu berücksichtigen. Die Beteiligung der ehrenamtlichen Richter*innen bietet in der Regel Gewähr dafür, dass

sich Berufsrichter*innen von Überlegungen reiner Begriffsjurisprudenz lösen. Die Berufsrichtern*innen werden stets, und das ist gut so, gezwungen, ihre Rechtsansichten den Beisitzer*innen darzulegen und verständlich zu machen. Nur auf diese Weise kommt es zu lebensnahen Entscheidungen. Wie wir wissen, ist Arbeit für Arbeitnehmer*innen weit mehr als nur Broterwerb, sondern gestaltet wesent-



**"Unser
Arbeitsrecht ist
[...] ein hohes
Gut, das täglich
verteidigt
werden muss."**

lich das Leben und bestimmt die Persönlichkeit. Geht sie verloren, wird die wirtschaftliche und soziale Existenz bedroht; wird sie unter schlechten Bedingungen erbracht, leidet oftmals die Gesundheit. Unser Arbeitsrecht ist und bleibt ein hohes Gut, das täglich verteidigt werden muss. Hierzu bedarf es neben einem effektiven gewerkschaftlichen Rechtsschutz und starken Gewerkschaften einer eigenständigen Arbeitsgerichtsbarkeit für alle Instanzen, die sich nicht davor scheut, vorhandene gesetzliche Regelungslücken durch Analogien zu schließen, unbestimmte Rechtsbegriffe zu konkretisieren und die Herausforderungen der Digitalisierung anzunehmen.

In diesem Sinne gratulieren wir zum 75-jährigen Bestehen recht herzlich und bedanken uns für die vertrauensvolle und angenehme Zusammenarbeit.



Eva Pulfrich
Geschäftsführerin
DGB Rechtsschutz GmbH



Matthias Klemisch
Teamleiter
DGB Rechtsschutz GmbH

VER.DI LANDESBEZIRK NRW



Annette Lipphaus (links), Gabriele Schmidt (rechts)

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf feiert sein 75-jähriges Bestehen, dazu gratuliert die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in NRW sehr herzlich.

Gerade in arbeitsgerichtlichen Verfahren zeigt sich immer ein besonderes Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat in Nordrhein-Westfalen in zahlreichen Verfahren in seiner Zuständigkeit als Berufungs- und Beschwerdeinstanz für neun Arbeitsgerichte im Rheinland dazu beigetra-

gen, im Bewusstsein und auch in der Verantwortung dieses besonderen Spannungsfeldes nach guten, tragfähigen Lösungen zu suchen und bestenfalls den Streit zwischen den Parteien einvernehmlich beizulegen.

Zwei Aspekte, die entscheidend für die Wahrnehmung dieser anspruchsvollen Tätigkeit sind, möchten wir an dieser Stelle besonders hervorheben, da beide Aspekte auch den Schutzinteressen der Arbeitnehmer dienen.

Trotz zahlreicher Diskussionen und Bestrebungen in der Vergangenheit unter dem Stichwort „große

Justizreform“ hat die Arbeitsgerichtsbarkeit ihre Eigenständigkeit als Fachgerichtsbarkeit gewahrt. Die Verhinderung der vollständigen Eingliederung der Arbeitsgerichte in die Zivilgerichtsbarkeit begrüßen wir als ver.di sehr und werden uns auch weiterhin für die Unabhängigkeit und den Erhalt der eigenständigen spezialisierten Arbeitsgerichtsbarkeit einsetzen. Wir halten diesen Umstand für einen entscheidenden Faktor, um Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu lösen.

Wichtig für sozial ausgewogene und verantwortungsvolle Streitentscheidungen ist im Rahmen dieser Fachgerichtsbarkeit zudem der Bezug zum tatsächlichen praktischen Arbeitsalltag. Denn kaum eine Gerichtsbarkeit ist so nahe an der tatsächlichen Lebenswirklichkeit wie die Arbeitsgerichtsbarkeit und spiegelt diese Wirklichkeit entsprechend wider. Gewährleistet wird dies durch die Einbindung und Mitwirkung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ihre Kenntnisse der speziellen betrieblichen Abläufe in Betrieben und Dienststellen, ihre Sachkompetenz und die praktischen Erfahrungen aus dem Arbeitsleben fließen unmittelbar in die Verhandlung und die Streitentscheidung ein. Gerade durch den Austausch zwischen betrieblichen Praktikern und Berufsrichtern wird eine qualitativ hochwertige Rechtsprechung gewährleistet, die das Vertrauen und die Akzeptanz bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern und in der Bevölkerung sicherstellt.

An dieser gelebten Sozialpartnerschaft hat sich in den vergangenen Jahrzehnten eine große Anzahl von ver.di-Mitgliedern und -Beschäftigten aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen und Branchen als ehrenamtliche Richterinnen und Richter erfolgreich beteiligt und damit eine ganz wesentliche Funktion der Mitgestaltung und Legitimierung übernommen. Selbstverständlich werden wir dafür eintreten, dass dies auch in Zukunft so bleibt.

ver.di sagt dem Landesarbeitsgericht zum Jubiläum DANKE und wünscht allen Richterinnen und Richtern, Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Gerichts alles Gute für die nächsten Jahre und weiterhin viel Erfolg bei der Erfüllung ihrer verantwortungsvollen Aufgaben.



Annette Lipphaus
Landesrechtsschutzleiterin



Gabriele Schmidt
Landesleiterin

RECHTSANWALTSKAMMER DÜSSELDORF



Leonora Holling

Die Rechtsanwaltskammer Düsseldorf gratuliert mit ihren Mitgliederinnen und Mitgliedern dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf herzlich zu seinem 75. Geburtstag.

Dabei kann das Landesarbeitsgericht Düsseldorf auf eine lange Tradition im Bereich der Rechtsprechung des Arbeitsrechts zurückblicken. Seit dem 1.1.1982 ist das Landesarbeitsgericht Düsseldorf Berufungs- und Beschwerdeinstanz für die Arbeitsgerichte Duisburg, Düsseldorf, Essen, Krefeld, Mönchengladbach, Oberhausen, Solingen, Wesel und Wuppertal und damit zuständiges Gericht für viele arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen, die durch die Anwaltschaft in unserem Kammerbezirk geführt werden.

Als Anwaltschaft freuen wir uns besonders über die zahlreichen Innovationen, die in den letzten Jahren das Bild des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf geprägt haben. So hat etwa die Einführung der Möglichkeit von modernen Verhandlungen mittels Videotechnik zu einer erheblichen Erleichterung bei der Prozessführung beigetragen, von der manch andere Gerichtsbarkeiten noch weit entfernt sind. Die Anwaltschaft hofft, dass diese Innovationen auch zukünftig und nach Ende der Pandemie weitergeführt werden. Als Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte erfreuen wir uns über diese Sondergerichtsbarkeit an unserem Standort Düsseldorf, die selbst ihr eigenes Leitbild als Dienstleister für den Rechtssuchenden definiert. Dabei ist die Landeshauptstadt längst nicht mehr „Schreibtisch des Ruhrgebietes“, an welchen die Zentralen der großen Konzerne der Stahlindustrie ihren Verwaltungsstandort unterhielten. Als Vertreter der Rechtssuchenden vor der Arbeitsgerichtsbarkeit weiß die Anwaltschaft seit Jahrzehnten die gute Erreichbarkeit und zügige Terminierung der Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf zu schätzen. Dabei bemühen sich die Richterinnen und Richter des Landesarbeitsgerichts zugleich, besonders auch einen persönlichen Ausgleich der im Arbeitsrecht zuvor regelmäßig meist eng verbundenen Streitparteien zu erreichen.

Gratulanten

Für die Rechtsanwaltschaft des Kammerbezirkes Düsseldorf spreche ich daher den Richterinnen und Richtern des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf den Dank für ihr Engagement in ihrer Fachgerichtsbarkeit in der Vergangenheit aus und wünsche weiterhin viel zukünftigen Erfolg im Dienste des Rechts.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Holling', with a stylized flourish at the end.

Ihre
Leonora Holling
Präsidentin

ANWALTVEREIN



Horst Leis LL.M.



Christian Segbers

Sehr geehrte Frau Präsidentin,
sehr geehrte Damen und Herren,

das Landesarbeitsgericht wurde 1946 auf Basis des Kontrollratsgesetzes Nr. 21 eingerichtet und feierte damit 2021 seinen 75. Geburtstag.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist für das Funktionieren des Arbeitsmarktes existenziell. Das Austarieren der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern stellt einen wesentlichen Beitrag für die Erhaltung des sozialen Friedens dar.

Die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts hat sich daher wie bei allen Gerichten – mit entsprechender Verzögerung (die Justiz läuft ja nicht jeder Mode hinterher) – den sich wandelnden gesellschaftlichen Realitäten angepasst.

In dieser Kontinuität gesehen sind die nunmehr anstehenden Veränderungen zwar ähnlich und doch vollständig anders. Ähnlich, da es schon jetzt und durch den Pensionseintritt der Babyboomergeneration eine dann erhebliche Lücke in der Besetzung von Richterstellen wie zum Zeitpunkt der Gründung 1946 geben wird. Anders, weil sich der Arbeitsmarkt auch aufgrund des Wegfalls der Generation der geburtenstarken Jahrgänge in einen Nachfragemarkt wandeln wird. D.h. der Arbeit-

geber ist über kurz oder lang – jedenfalls in den qualifizierteren Berufen – nicht mehr per se der „Stärkere“. Dies wird langfristig in der Entscheidungsfindung insofern Berücksichtigung finden müssen, als die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers vor dem Arbeitgeber möglicherweise nicht mehr in allen Fällen so ausgeprägt wie heute vorliegen wird.

Doch auch dies ist Zeitgeist, und es bestehen seitens des Landesverbandes keine Zweifel, dass das Landesarbeitsgericht zusammen mit den Tarifparteien und deren – anwaltlichen – Vertretern auch dies mit entscheidenden Lösungen für die kommenden Generationen versehen wird.



Rechtsanwalt **Horst Leis LL.M.**
Vorsitzender
Landesverband Nordrhein–Westfalen im
Deutschen Anwaltverein e. V.

Zu dem Jubiläum gratuliert der Landesverband Nordrhein–Westfalen im Deutschen Anwaltverein e. V. zusammen mit seinen Mitgliedern – den 57 örtlichen Anwaltvereinen aus NRW – mit einem HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH und einem ausdrücklichen Dank für die vertrauensvolle und wechselseitig wertschätzende Zusammenarbeit.

Weiterhin viel Erfolg für die Zukunft und alles Gute!



Rechtsanwalt **Christian Segbers**
Stellv. Vorsitzender
Landesverband Nordrhein–Westfalen im
Deutschen Anwaltverein e. V.

JURISTISCHE FAKULTÄT DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF



Prof. Dr. Christian Kersting, LL.M. (Yale)



Prof. Dr. Andreas Feuerborn

Die Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität (HHU) gratuliert dem LAG Düsseldorf ganz herzlich zu seinem 75-jährigen Bestehen! Auch wenn unsere Fakultät deutlich später als das LAG, nämlich erst 1994, gegründet wurde, dürfen wir schon auf eine langjährige erfolgreiche und fruchtbare Zusammenarbeit zurückblicken.

Als im Oktober 2002 Andreas Feuerborn zum Universitätsprofessor an der HHU ernannt und Inhaber der neu gegründeten Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung wurde, konnte er an die bereits bestehende Kooperation mit dem LAG Düssel-

dorf anknüpfen. Bereits ab dem WS 1995/1996 unterstützte Prof. Dr. Reinhard Vossen, der 1996 zum Vorsitzenden Richter am LAG Düsseldorf ernannt wurde, die arbeitsrechtliche Ausbildung im damaligen gemeinsamen Studiengang Düsseldorf/Hagen. Hinzu kamen nun regelmäßige Teilnahmen an den Sitzungen seiner Kammer, die sich bei den Studierenden großer Beliebtheit erfreuten und ihr Verständnis für die gerade im Arbeitsrecht so wichtige Rolle der Rechtsprechung deutlich förderte. Als im Jahr 2003 die Schwerpunktbereiche eingeführt wurden, äußerten die Studierenden mehrfach den Wunsch nach einem speziellen Schwerpunktbereich im Arbeitsrecht. Nach-

dem Prof. Dr. Reinhard Vossen im Juni 2007 wegen seiner hervorragenden Leistungen in der arbeitsrechtlichen Forschung und Lehre zum Honorarprofessor ernannt worden war, konnte im folgenden Jahr unter Leitung von Prof. Dr. Andreas Feuerborn der Schwerpunktbereich „Arbeit und Unternehmen“ ins Leben gerufen werden, der von den Studierenden nach wie vor sehr stark nachgefragt wird.

Zwischenzeitlich konnte die Zusammenarbeit mit dem LAG Düsseldorf auch im Rahmen des Forums Arbeitsrecht vertieft werden. Zudem gehört die Juristische Fakultät seit 2013 zu den Mitveranstaltern des Düsseldorfer Arbeitsrechtsdialogs, der bereits mehrfach im Haus der Universität stattgefunden hat.

Ein Garant für die hervorragende Zusammenarbeit unserer Fakultät mit dem LAG Düsseldorf sind nicht zuletzt die ausgezeichneten persönlichen Kontakte, insbesondere mit der Präsidentin Brigitte Göttling, die auch zum

Beirat der Juristischen Fakultät gehört. Weitere solche Kontakte bestehen zu Richterinnen und Richtern des LAG, ebenso wie zur Direktorin des Arbeitsgerichts Sabine Dauch. Davon profitieren die Studierenden für ihre arbeitsrechtliche Ausbildung ebenso wie der wissenschaftliche und praxisorientierte Austausch zwischen der Richterschaft, den Dozentinnen und Dozenten, den Sozialpartnern und der Anwaltschaft in Düsseldorf.

In diesem Sinne gratulieren wir dem LAG Düsseldorf nochmals herzlich zum Jubiläum und wünschen ihm alles Gute für die Zukunft, die Fortschreibung seiner Erfolgsgeschichte und die Zusammenarbeit mit unserer Fakultät!



Prof. Dr. Christian Kersting, LL.M. (Yale)
Dekan der Juristischen Fakultät



Prof. Dr. Andreas Feuerborn
Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht
und Rechtsvergleichung

DAS URLAUBSRECHT ALS WERKSTATT DES UNIONSRECHTS



Inken Gallner
Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Das Urlaubsrecht ist gewissermaßen eine Werkstatt des Unionsrechts. In diesem Rechtsgebiet entfaltet der EuGH eine rege Rechtssprechungstätigkeit. Einige seiner wichtigen Entscheidungen im Urlaubsrecht gehen auf Vorabentscheidungsersuchen des LAG Düsseldorf zurück. Ich gratuliere dem LAG Düsseldorf sehr herzlich zu seinem Jubiläum.

I. KERNTHESE: URLAUBSRECHT IST EUROPÄISCH GEDACHT ARBEITSZEITRECHT

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta, GRC) gewährleistet in Art. 31 Abs. 2 das Recht auf bezahlten Jahresurlaub, das „Ob“ des Urlaubsanspruchs. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konkretisiert das Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub aus Art. 31 Abs. 2 GRC jedenfalls im Hinblick auf seine Dauer normativ.¹

Grundlage des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs war ursprünglich Art. 7 der jeweils geltenden Arbeitszeitrichtlinie, im Augenblick Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Mit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1.12.2009 kam Art. 31 Abs. 2 GRC hinzu. Der Urlaubsanspruch ist ebenso wie die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten nach Art. 6 EUV und Art. 31 Abs. 2 GRC Primärrecht, das zwischen Privaten unmittelbar wirkt.

Ich vertrete die Kernthese, dass Urlaubsrecht unionsrechtlich betrachtet immer Arbeitszeitrecht war, also nichttechnisches Arbeitschutzrecht.

¹EuGH 8.9.2020 - C-119/19 P und C-126/19 P - Kommission/Carreras Sequeros u.a. Rn. 111, 115.

Das Arbeitszeitrecht kennt neben einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden u.a. tägliche und wöchentliche Ruhezeiten von elf und 24 Stunden. Der vierwöchige bezahlte Jahresurlaub ist die jährliche Ruhezeit. So wollte die Europäische Kommission den Jahresurlaub ursprünglich auch bezeichnen. Das scheiterte am Europäischen Rat. Mit Art. 3, 5, 6 Buchst. b und Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie wird Art. 31 GRC umgesetzt.²

II. SICHTWEISE DER EUROPÄISCHEN INSTITUTIONEN

Die Arbeitszeitrichtlinie hat sich aus Sicht der Europäischen Kommission zu einem der Eckpfeiler der sozialen Dimension Europas entwickelt. Sie konkretisiert und präzisiert nach Auffassung des EuGH und der Kommission Art. 31 GRC sowohl im Arbeitszeitrecht im engeren Sinn als auch im Urlaubsrecht.

Die Denkstruktur der Arbeitszeitrichtlinie in der Kategorie von Mindestruhezeiten bestätigt *EuGH Fetico u.a.*³ eindrücklich. Das Urteil trifft identische Aussagen für die wöchentliche Mindestruhezeit des Art. 5 und den bezahlten Jahresurlaub des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. In der Begrifflichkeit des EuGH

ist es Ziel der Arbeitszeitrichtlinie, Mindestvorschriften festzulegen, die dazu bestimmt sind, den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.⁴

III. REGELUNGSGEGENSTÄNDE DER ARBEITSZEITRICHTLINIE

Die Arbeitszeitrichtlinie verbindet zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer aus deutscher Sicht zwei verschiedene Regelungsgegenstände. Sie macht Vorgaben für das Arbeitszeitrecht im engeren Sinn, u.a. für die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sowie die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Darüber hinaus enthält die Richtlinie Urlaubsrecht. Sie gibt einen mindestens vierwöchigen bezahlten Jahresurlaub vor.

Arbeitszeitrecht im engeren Sinn und Urlaubsrecht sind unionsrechtlich betrachtet Arbeitszeitrecht im weiteren Sinn zum Zweck des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes. Der Jahresurlaub ist nach diesem Verständnis die jährliche Mindestruhezeit. Dieses öffentlich-rechtliche Verständnis der Arbeitszeitregulierung und Arbeitszeitharmonisierung im Rahmen des nichttechnischen Arbeitsschutzes ist

² Vgl. zB die Arbeitszeiterfassungsentscheidung EuGH 14. 5.2019 – C-55/18 – CCOO; kritisch etwa *Höpfner/Daum RdA* 2019, 270 (272 f.); s. auch *Bayreuther EuZW* 2019, 446 (447); *Daum RdA* 2020, 179 ff.; Bundesarbeitsminister Heil hat auf der Grundlage eines Gutachtens von Bayreuther in der letzten Legislatur angekündigt, u.a. § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG ändern zu wollen: *AuR* 2020, 114.

³ EuGH 4.6.2020 – C-588/18 .

⁴ EuGH 14.5.2019 – C-55/18 – CCOO; 6.11.2018 – C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften; 6.11.2018 – C-569/16 und C-570/16 – Bauer und Willmeroth; Mitteilung der Kommission zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 24.5.2017 (C/2017/2601).

für die deutsche Kategorisierung noch immer unvertraut.

Arbeitszeitrecht ist öffentlich-rechtliches Gefahrenabwehrrecht zum Schutz der Arbeitnehmer, der Gesellschaft und der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Sozialversicherungssysteme. Allerdings haben einzelne Stimmen im deutschen Arbeitsrecht schon früh auf die Parallele des Urlaubsrechts zum Arbeitszeitrecht hingewiesen.⁵

Das im Arbeitszeitgesetz kodifizierte Arbeitszeitrecht im engeren deutschen Sinn ist ebenso wie nach unionsrechtlicher Einordnung öffentliches Recht.⁶ Es ist in der Bundesrepublik Deutschland staatlich überwacht und gibt den privatrechtlichen Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern einen zwingenden öffentlich-rechtlichen Regelungsrahmen. Weist der Arbeitgeber Arbeit über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus zu, verstößt er gegen ein Verbotsgesetz iSv. § 134 BGB.

Urlaubsrecht ist nach der hM im langjährigen deutschen Verständnis demgegenüber reines, wenn auch mit Blick auf den Mindesturlaub

zwingendes Privatrecht.

Die Verfechter der arbeitsschutzrechtlichen These machen jedoch zu Recht darauf aufmerksam, dass Arbeitsschutzrecht nach deutscher Vorstellung nicht auf öffentlich-rechtliche Schutznormen beschränkt ist, sondern auch privatrechtlich ausgestaltet sein kann. Das zeigt § 618 BGB.

IV. URLAUBSRECHT ALS WERKSTATT DES UNIONSRECHTS, EINZELHEITEN

Der Urlaubsanspruch musste nach tradierter deutscher Vorstellung vom Arbeitnehmer durchgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber ihn pflichtwidrig nicht gewährte, um den Verfall abzuwenden. Ein Schadensersatzanspruch wegen Verzugs setzte eine Mahnung voraus.⁷

Die unionale und die deutsche Gedankenwelt nähern sich in der Rezeption der Urlaubsrechtsprechung des EuGH durch das BAG jedoch zunehmend an. Das zeigen u.a. die Entscheidungen des Neunten Senats des BAG in der Folge der EuGH-Rechtssache *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*.⁸

⁵ Kohte BB 1984, 609 (614).

⁶ Hackmann FS Kohte, 2016, S. 293 (307 mwN).

⁷ Zu dem verhältnismäßig aktuellen Diskussionsstand in zentralen Fragen des unionsrechtlich überformten Urlaubsrechts zB *Bayreuther NZA* 2019, 946 (950); *Daum RdA* 2020, 179 ff.; *Gallner SR* 2020, 45 (51 ff.); *Grimm ZTR* 2019, 651 ff.; *Höpfner/Daum RdA* 2019, 270 ff.; *Jacobs/Münder RdA* 2020, 13 ff.; *Jacobs/Münder RdA* 2019, 332 ff.; *Kiel JbArbR* Bd. 57, 2020, S. 95 ff.; *Krebber ZFA* 2020, 396 (422 ff.); *Mehrens RdA* 2020, 187 ff.; *Mehrens/Witschen EuZA* 2019, 326 ff.; *Mülder ZESAR* 2019, 212 ff.; *Rudkowski NJW* 2019, 476 (477, 479); *Sagan NZA* 2020, 350 ff.; *Sagan ZFA* 2020, 584 (601 ff.); *Seifert ZFA* 2021, 65 (83 f.).

⁸ EuGH 6.11.2018 – C-684/16 – *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*.

Der Neunte Senat nimmt an, dass es dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen ohne Mahnung des Arbeitnehmers obliegt, Urlaub von sich aus zu gewähren oder jedenfalls auf den drohenden Verfall hinzuweisen.⁹

1. Noch immer Bewegung im Urlaubsrecht

Noch immer sind nicht alle urlaubsrechtlichen Probleme zwischen Luxemburg und Erfurt gelöst, obwohl die Flutwelle, die die Entscheidung des EuGH in den Sachen *Schultz-Hoff und Stringer* vom 20.1.2009¹⁰ ausgelöst hatte, langsam verebbt schien. Den Teil *Schultz-Hoff* dieser verbundenen Rechtssachen hat das LAG Düsseldorf vorgelegt. Seit 2018 erlebte das Urlaubsrecht wieder eine Hochzeit. Im Augenblick ist es aus meiner Sicht etwas zur Ruhe gekommen.

Beispiele beantworteter Fragen auf der Schnittstelle zwischen Unionsrecht und nationalem Recht in jüngerer Vergangenheit sind: EuGH *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*,¹¹ *Kreuziger*,¹² *Bauer und Willmeroth*,¹³ *King*¹⁴ und verschiedene

Rezeptionsentscheidungen des BAG.

2. Urlaub bei Änderungen der Arbeitszeit

Im Zusammenhang der Auswirkungen eines geänderten Beschäftigungsumfangs auf den Urlaubsanspruch sind drei Entscheidungen des EuGH wichtig: *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*,¹⁵ *Brandes*¹⁶ und *Greenfield*.¹⁷

Der EuGH unterscheidet in der Sache *Brandes* zwischen Urlaubserwerb und Urlaubsgewährung.¹⁸ Arbeitnehmer erwerben in Vollzeit Anspruch auf Vollzeiturlaub mit Vollzeiturlaubsentgelt, in Teilzeit auf Teilzeiturlaub mit Teilzeiturlaubsentgelt. Hat ein Arbeitnehmer schon Ansprüche in bestimmter Höhe (zB in Vollzeit) erworben, dürfen sie nach dem Übergang in Teilzeit bei der Gewährung zumindest dann nicht verringert werden, wenn sie zuvor nicht gewährt werden konnten. Der Urlaubsanspruch berechnet sich nach EuGH *Brandes* jedenfalls in diesen Fällen nach dem Arbeitszeitvolumen in der Zeit, in der er entsteht.

⁹ BAG 22.10.2019 - 9 AZR 98/19; 25.6.2019 - 9 AZR 546/17; 21.5.2019 - 9 AZR 579/16; 19.2.2019 - 9 AZR 541/15; 19.2.2019 - 9 AZR 278/16; 19.2.2019 - 9 AZR 321/16; 19.2.2019 - 9 AZR 423/16.

¹⁰ EuGH 20.1.2009 - C-350/06 und C-520/06.

¹¹ EuGH 6.11.2018 - C-684/16.

¹² EuGH 6.11.2018 - C-619/16.

¹³ EuGH 6.11.2018 - C-569/16 und C-570/16.

¹⁴ EuGH 29.11.2017 - C-214/16.

¹⁵ EuGH 22.4.2010 - C-486/08.

¹⁶ EuGH 13.6.2013 - C-415/12.

¹⁷ EuGH 11.11.2015 - C-219/14.

¹⁸ EuGH 13.6.2013 - C-415/12.



Gerichtshof der Europäischen Union

Das BAG hat sich EuGH *Brandes* auf der Grundlage von § 4 Abs. 1 TzBfG angeschlossen.¹⁹ Konkrete Folge war, dass § 26 Abs. 1 S.4 TVöD-AT 2010 wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften in § 4 Abs. 1 TzBfG nach § 134 BGB nichtig war, soweit die Tarifbestimmung die Zahl der während einer Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage minderte. Dadurch können sich

bei Teilzeitarbeit an einzelnen Wochentagen lange Urlaubsperioden ergeben.

Der EuGH hat in der Entscheidung *Greenfield* auch die umgekehrte Frage von EuGH *Brandes* behandelt. Was geschieht mit dem Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit übergeht? Die Mitgliedstaaten müssen nach § 4 Nr. 2 der

¹⁹ BAG 10.2.2015 - 9 AZR 53/14 (F); aA die frühere deutsche Rechtsprechung: BAG 28.4.1998 - 9 AZR 314/97.

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im Fall einer Erhöhung der Arbeitszeit nicht vorsehen, dass Urlaubsansprüche, die während der Phasen mit geringerer Arbeitszeit bereits entstanden sind, rückwirkend auf der Grundlage der höheren Arbeitszeit nachberechnet werden. Die Zahl der entstandenen Einheiten an jährlicher Ruhezeit ist im Vergleich zu der Zahl der geleisteten Arbeitseinheiten für jeden Zeitraum gesondert zu berechnen. Eine Nachberechnung ist für den Zeitraum vorzunehmen, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat.²⁰

3. Minderung des Urlaubs bei ruhenden Hauptleistungspflichten

Der EuGH hat in der Sache *Heimann und Toltschin* schon früh die deutschen urlaubsrechtlichen Auswirkungen von „Kurzarbeit Null“ auf der Grundlage von Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie gebilligt.²¹ Die Arbeitsverhältnisse der beiden klagenden Arbeitnehmer waren nach bereits erklärten Kündigungen durch Sozialplan um ein Jahr „verlängert“ worden. Während dieser Zeit brauchten die Arbeitnehmer aufgrund von „Kurzarbeit Null“ nicht zu arbeiten. Der Arbeitgeber war nicht verpflichtet, Entgelt zu leisten. Er gewährte auch

keinen Urlaub. Die Arbeitnehmer bezogen Kurzarbeitergeld.

Bei „Kurzarbeit Null“ entsteht nach unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 1 BUrlG kein Urlaubsanspruch. Dafür spricht, dass Arbeitnehmer in diesen Zeiträumen nicht erholungsbedürftig sind. Der jährliche Urlaubsanspruch von 24 Tagen in der Sechstageswoche entsteht für jeden vollen Monat der „Kurzarbeit Null“ in Höhe eines Zwölftels, also zweier Tage, nicht. Auch der Zweck des Freizeitschutzes führt zu keinem anderen Ergebnis. Arbeitstage, die aufgrund der kurzarbeitsbedingten Neuverteilung der Arbeitszeit ausfallen, sind bei einer unterjährigen Neuberechnung des Jahresurlaubszeiten mit Arbeitspflicht nicht gleichzustellen.²²

4. Pflicht des Arbeitgebers, Urlaub zu gewähren

Der EuGH hat in der Sache *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* entschieden, dass der Arbeitgeber Urlaub auch dann gewähren muss, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht beantragt hat.²³ Das BAG hatte bisher angenommen, dass der Urlaubsanspruch am Ende des Urlaubsjahres verfällt, wenn kein Übertragungsgrund

²⁰ EuGH 11.11.2015 - C-219/14 - Greenfield.

²¹ EuGH 8.11.2012 - C-229/11 und C-230/11.

²² BAG 30.11.2021 - 9 AZR 225/21; 30.11.2021 - 9 AZR 234/21; zustimmend Weber EWIR 2022, 314; erläuternd Bretzler AiB 2/2022, 25; Eichenhofer ZESAR 2021, 415; Glajcar DB 2021, Heft 51/52, M18-M19.

²³ EuGH 6.11.2018 - C-684/16.

idV. § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG besteht. Ein Schadensersatzanspruch aufgrund Verzugs setzte nach dieser Rechtsprechung grundsätzlich eine Mahnung voraus.

Es handelt sich gewissermaßen um die Gretchenfrage auf der Schnittstelle zwischen unionsrechtlichem und deutschem Urlaubsverständnis.

Der EuGH hat angenommen, dass Urlaubs(-abgeltungs)ansprüche bei einem fehlenden Urlaubsantrag nur untergehen können, wenn der Arbeitnehmer als schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber tatsächlich in die Lage versetzt wird, die Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Das hat der Arbeitgeber zu beweisen. Der Arbeitnehmer darf nicht abgeschreckt werden, seine Ansprüche geltend zu machen.²⁴

Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wie er seit dem 1.12.2009 in Art. 31 Abs. 2 GRC niedergelegt ist, nicht nur ein besonders bedeutender Grundsatz des Sozialrechts der Europäischen Union ist, sondern ein vollwertiges soziales Grundrecht, das gegenüber privatrechtlich strukturierten Arbeitgebern unmittelbar wirkt.²⁵

Das BAG hat die Entscheidung des EuGH in der Sache *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* mit verschiedenen Folgeurteilen rezipiert. Danach erlischt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub idR nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.²⁶

5. Urlaubsabgeltung beim Tod des Arbeitnehmers

Der EuGH hat in den verbundenen Rechtsachen *Bauer und Willmeroth* erneut erkannt, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers mit seinem Tod nicht untergeht. Das Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub hat eine zeitliche und eine vermögensrechtliche Komponente. Der vermögensrechtliche Aspekt führt dazu, dass die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers einen Urlaubsabgeltungsanspruch erwerben.²⁷

Der Neunte Senat des BAG hat die Rechtsprechung des EuGH durch richtlinienkonforme Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG und § 1922 Abs. 1 BGB nachvollzogen.²⁸

²⁴ EuGH 6.11.2018 - C-684/16 - Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften; 6.11.2018 - C-619/16 - Kreuziger.

²⁵ EuGH 6.11.2018 - C-619/16 - Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften; 6.11.2018 - C-569/16 und C-570/16 - Bauer und Willmeroth.

²⁶ BAG 26.5.2020 - 9 AZR 259/19; 22.10.2019 - 9 AZR 98/19; 25.6.2019 - 9 AZR 546/17; 21.5.2019 - 9 AZR 579/16; 19.2.2019 - 9 AZR 541/15; 19.2.2019 - 9 AZR 278/16; 19.2.2019 - 9 AZR 321/16; 19.2.2019 - 9 AZR 423/16.

²⁷ EuGH 6.11.2018 - C-569/16 und C-570/16 - Bauer und Willmeroth; 12.6.2014 - C-118/13 - Ballacke.

²⁸ BAG 22.1.2019 - 9 AZR 45/16; 22.1.2019 - 9 AZR 328/16; 22.1.2019 - 9 AZR 149/17; 22.1.2019 - 9 AZR 10/17.

V. ERGEBNISSE

Je länger die Rezeption des unionsrechtlichen Urlaubsverständnisses durch das BAG andauert, desto klarer wird, dass es ursprünglich zu einem „clash of cultures“, etwas stark ausgedrückt: einem Kulturkampf, gekommen ist.

Die Arbeitszeitrichtlinie konkretisiert und präzisiert Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowohl im Arbeitszeitrecht im engeren Sinn als auch im Urlaubsrecht. Damit verbinden Art. 31 GRC und die Arbeitszeitrichtlinie aus deutscher Sicht zwei verschiedene Regelungsgegenstände.

Urlaubsrecht ist unionsrechtlich betrachtet Arbeitszeitrecht im weiteren Sinn zum Zweck des Gesundheitsschutzes. Der Jahresurlaub ist nach diesem Verständnis die jährliche Mindestruhezeit. Dieses öffentlich-rechtliche Verständnis der Arbeitszeitregulierung und -harmonisierung im Rahmen des nichttechnischen Arbeitsschutzes ist für die deutsche Kategorisierung noch immer unvertraut.

Der von Art. 31 Abs. 2 GRC geschützte bezahlte Jahresurlaub ist nicht nur ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union, sondern ein vollwertiges soziales Grundrecht, das gegenüber privaten Arbeitgebern unmittelbar wirkt.

DIE GRÜNDERJAHRE



Brigitte Göttling
Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

Eine Durchsicht der Rechtsprechung des LAG Düsseldorf in den ersten Jahren nach dem Krieg (1947-1950) bringt interessante Erkenntnisse zu den damaligen Verhältnissen im Arbeitsleben und zu der Arbeitsweise der Justiz. Sie ist allerdings nicht vollständig und lückenlos dokumentiert. Im Archiv zugänglich sind zahlreiche Entscheidungen aus dem Jahr 1948. Es handelt sich um insgesamt 101 Urteile. Anschließend besteht eine Lücke, die durch die in den Datenbanken ab den 50er Jahren dokumentierten Leitsätze nur zum Teil geschlossen wird. Die frühen Entscheidungen sind bis auf sieben ausschließlich verfasst von dem Gründungspräsidenten Dr. Herbert Monjau, dem Vorsitzenden der zunächst ein-

zigen Kammer. Die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in den Gründerjahren war „seine“ Rechtsprechung. Die zweite Kammer nahm ihre Tätigkeit erst am 1.8.1949 auf.

I. DAS GERICHTLICHE VERFAHREN

1. Mit dem Kontrollratsgesetz Nr. 21 vom 30.3.1946 (KRG) wurde für den Neuaufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit nach 1945 auf das ArbGG vom 23.12.1926 in seiner ursprünglichen Fassung zurückgegriffen (Art. X KRG). Jedoch waren nun auch die Landesarbeitsgerichte eigenständig und organisatorisch nicht mehr mit den Landgerichten verbunden, außerdem fehlte es an einem obersten Arbeitsgericht für alle deutschen Länder. Für den Prozess vor den Arbeitsgerichten und den Berufungsarbeitsgerichten bedeutete die vorläufige Geltung des ArbGG 1926, dass er in seinen Grundstrukturen mit dem heute geltenden Prozessrecht im Wesentlichen übereinstimmte. Die Kammern der Arbeitsgerichte und der Berufungsarbeitsgerichte verhandelten wie noch heute in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter (Art. V KRG). Auffallend war allerdings, dass die Vorsitzenden bei zulässiger Wiederbestellung nur auf drei Jahre bestellt wurden (Art. VII KRG) und nur beim LAG Berufsrichter sein mussten

(Art. VI Ziff. 1a S. 2 KRG). Die Vorsitzenden der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte mussten die beiden juristischen Staatsexamen nicht abgelegt haben, sie sollten besondere Befähigungen in Arbeitsangelegenheiten haben und aufgrund ihrer früheren Tätigkeit, ihrer Ausbildung oder ihrer Obliegenheiten in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbänden fähig sein, richterliche Aufgaben wahrzunehmen (Art. VI Ziff. 1a S. 1, 2 KRG)¹. Die ehrenamtlichen Richter wurden schon damals nicht gewählt, sondern auf Vorschlag der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften berufen. Es blieb bei der Trennung von Urteils- und Beschlussverfahren, das sich durch seine verfahrensrechtliche Ausgestaltung als besonders geeignet für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten erwiesen hatte. Für die Absetzung der erstinstanzlichen Urteile galt eine Frist von drei Tagen nach Verkündung. Der Zugang zur Berufung ebenso wie neues Vorbringen in der Berufungsinstanz waren im Sinne einer Stärkung der ersten Instanz eingeschränkt (§§ 64-67 ArbGG 1926).²

2. Aus heutiger Sicht ist auffallend, dass in den ersten Jahren beim LAG Düsseldorf in vielen Verfahren Beweisaufnahmen durchgeführt wurden. Es fehlte damals noch an Rechtsvorschriften, und vielleicht ist das ein Indiz dafür, dass der Mangel pragmatisch durch eine intensivere Sachverhaltsaufklärung ausgegli-

¹ Vgl. Müller, FS zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994, S. 107.

² Vgl. GMP/Prütting ArbGG, 10. Aufl. 2022, Einl. Rn. 17.

DER GRÜNDUNGSPRÄSIDENT DR. HERBERT MONJAU



Die Gründerjahre wurden geprägt durch eine der profiliertesten Richterpersönlichkeiten der Arbeitsgerichtsbarkeit, den Gründungspräsidenten *Dr. Herbert Monjau*.

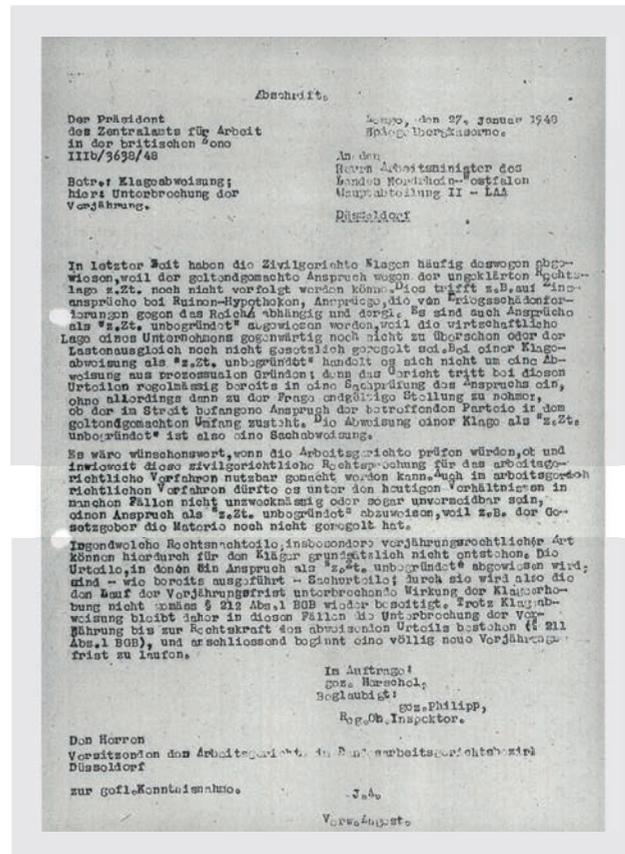
chen wurde. Für die rechtsuchenden Bürgerinnen und Bürger mag dies vereinzelt sogar überzeugender gewesen sein als die intensive Auseinandersetzung mit prozessrechtlichen Vorgaben oder schwierigen Rechtsfragen.

Wegen des Mangels an Rechtsvorschriften erteilte der Präsident des Zentralamts für Arbeit der britischen Zone im Jahr 1948 im Übrigen den ungewöhnlichen Hinweis, es sei

„auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren (...) unter den heutigen Verhältnissen in manchen Fällen (...) unvermeidbar, einen Anspruch als 'z. Zt. unbegründet' abzuweisen, weil der Gesetzgeber die Materie noch nicht geregelt hat“.

3. Der Anspruch nach gelebter richterlicher Unabhängigkeit und der Wunsch nach kritischer Auseinandersetzung mit der Vergangenheit treten in der Rechtsprechung der Gründerjahre deutlich zutage. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang eine Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 9.4.1948 (Sa 27/48), in der es auszugsweise wie folgt heißt:

„Wenn der Beklagte weiter vorträgt, daß das Reichsarbeitsgericht eine andere Rechtauffassung vertreten habe, so muß zunächst festgestellt werden, daß nach Art. III Ziffer 5 des Gesetzes Nr. 1 Mil.Reg. alle Gerichtsentscheidungen, die nationalsozialistische Ziele oder Lehren erklären oder anwenden, als Quelle für die Ausle-



gung oder Anwendung deutsches Rechts weder zitiert noch befolgt werden dürfen. Hinzu kommt noch, daß die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts auch schon vor 1933 in manchen Punkten zu wünschen übrig ließ und den sozialen Notwendigkeiten nicht immer gerecht wurde, und daß seine

Entscheidungen in der Frage des Arbeitsplatzwechsels aus dem Gesichtspunkte des totalen Kriegseinsatzes entstanden sind. In einem demokratischen Staatswesen muß aber die Rechtssicherheit wieder ausschlaggebender Faktor werden. Diese Voraussetzungen hat aber das Reichsarbeitsgericht in seinen hier in Frage kommenden Entscheidungen leider nicht erfüllt und konnten sie daher für das erkennende Gericht nicht als Rechtsquellen dienen.“

von 23.9.47 - II LA 72/47]. Wie das Landesarbeitsgericht weiter in seinen Entscheidungsgründen ausgeführt hat, ist auch aus der Fassung der Ziffern 16 und 17 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 vom 17.1.46 zu folgern, dass die Lösung von Arbeitsverhältnissen zustimmungspflichtig und nicht lediglich anzeigungspflichtig sein.

Wenn der Beklagte weiter vorträgt, dass das Reichsarbeitsgericht eine andere Rechtsauffassung vertreten habe, so muss zunächst festgestellt werden, dass nach Art. III des Ziff. 5 des Gesetzes Nr. 1 der Mil.RoG. alle Gerichtsentscheidungen die nationalsozialistische Ziele oder Lehren erklären oder anwenden als Quelle für die Auslegung oder Anwendung deutschen Rechts weder zitiert noch befolgt werden dürfen. Hinzu kommt noch, dass die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts auch schon vor 1933 in manchen Punkten zu wünschen übrig liess und den sozialen Notwendigkeiten nicht immer gerecht wurde, und dass seine Entscheidungen in der Frage des Arbeitsplatzwechsels aus dem Gesichtspunkte des totalen Kriegseinsatzes entstanden sind. In einem demokratischen Staatswesen muss aber die Rechtssicherheit wieder ausschlaggebender Faktor werden. Diese Voraussetzungen hat aber das Reichsarbeitsgericht in seinen hier in Frage kommenden Entscheidungen leider nicht erfüllt und konnten sie daher für das erkennende Gericht nicht als Rechtsquelle dienen.

Da in vorliegenden Falle das Arbeitsamt die nachträgliche Zustimmung zu der bereits am 3.5.1947 ausgesprochenen Kündigung nicht erteilt hat, vielmehr in seinen Bescheid von 3.5.1947 nur einer Kündigung zum nächst zulässigen Termin zugestimmt hat, so hat sich diese Entscheidung insoweit rechtsgestaltend ausgewirkt als durch sie die zu-

Der gebürtige Kölner, Spross eines alteingesessenen rheinischen Bürgerhauses, besuchte das Staatliche Hohenzollern-Gymnasium in Düsseldorf (heutiges Görres-Gymnasium) und legte 1922 an der Hindenburgschule (heutiges Humboldt-Gymnasium) sein Abitur ab. Am 28.3.1927 bestand er das Erste Staatsexamen an der Universität Köln, wurde zwischendurch dort promoviert und legte am 24.10.1932 das Zweite Staatsexamen ab. Anschließend begann er seine berufliche Tätigkeit als Gerichts-assessor am Amtsgericht Düsseldorf.

1933 wurde er anlässlich einer Anzeige beim Präsidenten des OLG Düsseldorf durch die Nationalsozialisten aus der Justiz als Richter entfernt, weil seine Mutter geborene Jüdin war. Unter schweren Umständen – teilweise als Kraftfahrer – hat er sich durch die Zeit der Verfolgung durchschlagen müssen. Seine rechtsberatende Tätigkeit wurde ihm im Sommer 1936 verboten, und aus der Wehrmacht wurde er „aus rassischen Gründen“ 1938 entlassen. Nach der Kapitulation 1945 wurde er als einer der ersten Richter wieder ins Amt berufen und zunächst zum Amtsgerichtsrat ernannt. Die Beurteilung des Landgerichtspräsidenten Düsseldorf vom 30.3.1946 sollte sich in den folgenden Jahrzehnten bestätigen. Dort ist zu lesen:

„Seine Urteile lassen den Richter als einen Menschen erkennen, der sich mit den Fragen des Wirtschaftslebens vertraut gemacht hat, der Herz und Verständnis für die soziale Lage der Bevölkerung hat.

Die Betonung des demokratischen Staatswesens noch vor Inkrafttreten des Grundgesetzes und von fundamentalen Rechtsprinzipien wie dem der Rechtssicherheit zeigt, dass es dem jungen Berufungsgericht im Nachkriegsdeutschland erfreulich schnell gelungen ist, den Weg hin zu einem erneuerten rechtsstaatlichen Justizwesen zu finden.

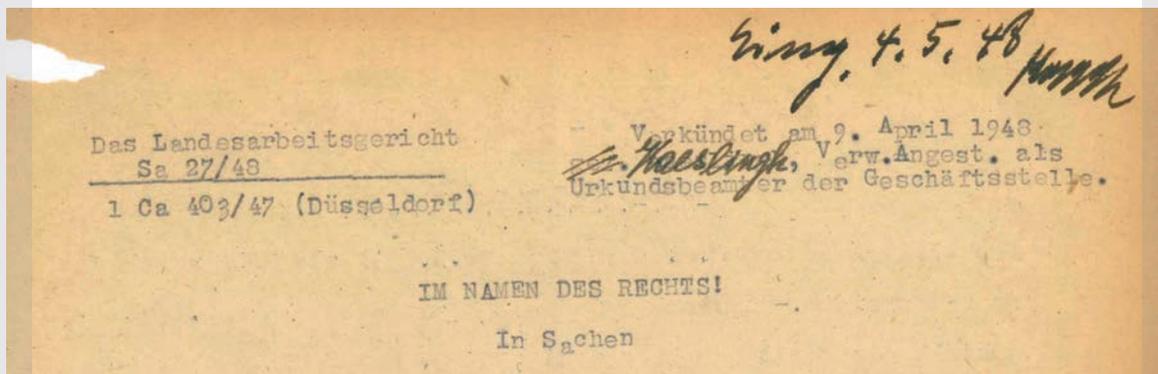
II. MARKANTE STREITFÄLLE

Das LAG Düsseldorf musste schon in den Gründerjahren zahlreiche Fragen zur Schlichtung sozialer und wirtschaftlicher Konflikte am Arbeitsplatz lösen. Den Schwerpunkt bildeten damals – ebenso wie heute – Kündigungsschutz- und Vergütungsklagen. Allerdings waren die Streitpunkte anders gelagert als diejenigen, mit denen die Arbeitsgerichtsbarkeit nach dem gesellschaftlichen Wandel der letzten Jahrzehnte heute befasst ist. Dies zeigt eine kleine persönliche Auswahl:

1. Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder?

In einem Berufungsverfahren ging es um die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, das Briefumschläge entwendet hatte.

Hintergrund des Streits war, dass mit dem Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10.4. 1946 zwar wieder ein Betriebsrätegesetz eingeführt worden war, dieses aber – anders als heute (§ 15 Abs. 1 S. 1 KSchG iVm § 103 Abs. 1 BetrVG) – keinen besonderen Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder vorsah. Das LAG Düsseldorf (Sa 208/47) leitete den Sonderkündigungsschutz kurzerhand aus dem Verbot der unzulässigen Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern im Betriebsrätegesetz ab, wies die Klage aber mit Rücksicht auf den festgestellten Diebstahl durch Urteil vom 13.2.1948 trotz des Sonderkündigungsschutzes ab.



2. Der unrechtmäßige Tausch

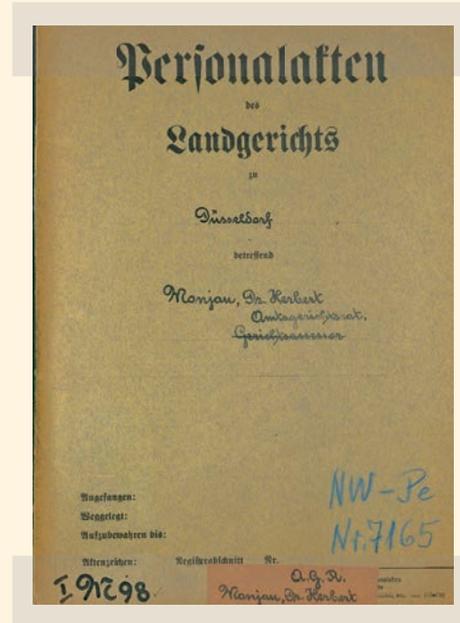
In der damaligen Zeit hielt man sich durch Tauschhandel am Leben. So machte es auch eine medizinisch technische Assistentin, die ein Damasttischtuch und drei Frottierhandtücher gegen ein Hühnerei tauschte. Problematisch war nur, dass in dem Damasttuch und den Handtüchern der Name des die Assistentin beschäftigenden Krankenhauses eingestickt bzw. gestempelt war.

Am 24.2.1948 (Sa 173/47) wies das LAG Düsseldorf die Kündigungsschutzklage der Assistentin gegen ihre fristlose Kündigung ab, weil die Kammer es für erwiesen erachtete, dass diese den Tausch vorgenommen habe, obwohl sie gewusst habe, dass die Gegenstände des Krankenhauses unterschlagen worden seien.

3. Der aufgebrachte Schlosser

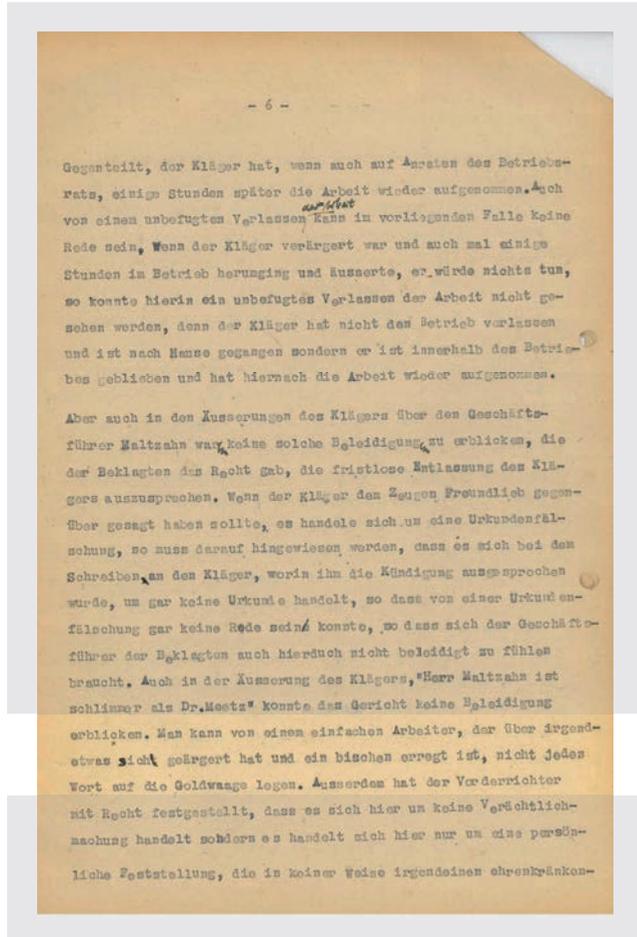
Nach dem Krieg waren die Lebensverhältnisse vom Überlebenskampf der Menschen und ihren traumatischen Erfahrungen geprägt. Dies wurde auch in der Rechtsprechung mitberücksichtigt. Das zeigt der vom LAG Düsseldorf entschiedene Fall eines Schlossers, dem wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung und Beleidigung des Geschäftsführers gekündigt worden war. Unter dem 2.3.1948 (Sa 242/47) gab das LAG Düsseldorf seiner Kündigungsschutzklage statt. Zur Begründung stellte es darauf ab, dass man

Gerichtsassessor Monjau ist eine tatkräftige Persönlichkeit aufrechten Charakters. Er verspricht, ein vorbildlicher Amtsrichter zu werden.“



Nach deren Einrichtung wechselte *Dr. Monjau* in die Arbeitsgerichtsbarkeit und war seit 1.9.1946 als Vorsitzender des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf tätig. Am 22.4.1947 wurde er dessen erster Präsident und blieb es bis zum Eintritt in den Ruhestand am 31.8.1966. *Dr. Monjau* leitete damit das Gericht, das damals größte Landesarbeitsgericht in der Bundesrepublik, 20 Jahre.

„von einem einfachen Arbeiter, der über irgendetwas sich geärgert hat und ein bisschen erregt ist, nicht jedes Wort auf die Goldwaage legen kann“.



4. Der gesellige Geldbote

Die einfachen Lebensumstände, die häufig pragmatische und kreative Lösungen verlangten, zeigten sich in einem weiteren Fall, in dem der Arbeitnehmer von seiner Arbeitgeberin auf Schadensersatz in Anspruch genommen wurde.

Der Arbeitnehmer hatte für die Arbeitgeberin auf einer Baustelle in Rackwitz bei Leipzig gearbeitet und von dem dortigen Baustellenleiter im April 1945 insgesamt 20.000,00 RM zur Verwahrung erhalten. Das Geld war der Arbeitgeberin von der Luftwaffe gezahlt worden. Nachdem der Baustellenleiter in den Urlaub gegangen war, sollte der Arbeitnehmer das Geld nach Hilden bringen. Auf seiner rund 500 km langen Reise mit dem Fahrrad von Rackwitz nach Hilden kam das Geld abhanden. Das Arbeitsgericht hatte dem Beklagten noch Fahrlässigkeit vorgeworfen, weil er das Geld – statt unter seiner Schmutzwäsche auf dem Fahrrad – an seinem Körper oder jedenfalls an mehreren Stellen verteilt hätte verstecken sollen. Zudem hätte er sich auf seiner Reise

"nicht mit zwei Damen und drei Herren aus Köln zusammenschließen dürfen".

Dies sah das LAG am 2.4.1948 (Sa 68/47) anders. Weder die Damen- und Herrenbegleitung noch das Versteck sah das LAG Düsseldorf als problematisch an und begründete dies u.a. mit den „ständigen Leibesvisitationen“ zur da-

maligen Zeit. Ein Fahrlässigkeitsvorwurf könne dem Beklagten daher nicht gemacht werden, so dass die Klage auf Schadensersatz abgewiesen wurde.

5. Das bittere Ende einer Romanze?

Immer wieder kam es auch zu schmerzlichen Situationen, wenn die Soldaten aus dem Krieg oder aus der Gefangenschaft nach Hause zurückkehrten. So auch in einem Fall in einem Solinger Milchgeschäft, der das LAG Düsseldorf beschäftigte. Nachdem ihr Ehemann 1944 zur Wehrmacht eingezogen worden war, hatte die Ehefrau das gemeinsame Milchgeschäft weitergeführt. Als der Ehemann im Juni 1947 aus der Kriegsgefangenschaft zurückkehrte, kündigte er das mit dem dort tätigen Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis fristlos wegen ehewidrigen Verhaltens.

Das LAG Düsseldorf kam zu einer Entscheidung, ohne die Einzelheiten des Beziehungsgeflechts in der Kriegszeit näher aufklären zu müssen. Es wurde nämlich ein Schriftsachverständigengutachten eingeholt. Danach stand für das LAG fest, dass der vorgelegte Arbeitsvertrag mit der Ehefrau rückdatiert und damit nach § 138 BGB wegen Verstoßes gegen die guten Sitten nichtig war. Es führte in dem Urteil aus, dass der Ehemann schon aus diesem Grund zur fristlosen Kündigung berechtigt gewesen sei. Die Kündigungsschutz- und Vergütungsklage des Arbeitnehmers wurden unter dem 27.4.1948 (Sa 200/47) abgewiesen.

Das Engagement von *Dr. Monjau* war allerdings keineswegs auf die Aufgaben des Präsidentenamtes beschränkt. Die Zusammenarbeit und der Zusammenhalt der Arbeitsgerichtsbarkeit waren ihm ein besonderes Anliegen. So fand die erste Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in Deutschland bereits 1947 u.a. auf seine Initiative in Düsseldorf statt. Zusammen mit seinem früheren Rechtslehrer *Nipperdey*, der später der erste Präsident des Bundesarbeitsgerichts wurde, gründete er den Deutschen Arbeitsgerichtsverband 1949 wieder neu, dessen Vizepräsident er bis zum Ausscheiden *Nipperdeys* aus dem Präsidentenamt im Jahr 1965 war. *Dr. Monjau* folgte *Nipperdey* als Präsident des Arbeitsgerichtsverbandes nach, bis er dieses Amt an den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts, Professor *Dr. Müller*, abgab und anschließend als Ehrenpräsident für den Verband tätig blieb. Im Nachruf *Monjaus* betont der damalige Bundesrichter *Dr. Dirk Neumann*, dass der Arbeitsgerichtsverband ihm durch seine tatkräftige und unermüdliche ehrenamtliche Tätigkeit seine heutige Stellung im Arbeitsleben verdanke. Gleichzeitig gehörte *Dr. Monjau* der Internationalen Gesellschaft des Arbeitsrechts in Genf an.

Schon diese Tätigkeiten würden eigentlich ein Berufsleben völlig ausfüllen. *Dr. Monjau* hat indes neben seinen Aufgaben als Richter und in den Verbänden außerdem eine große Zahl bedeutsamer Abhandlungen veröffentlicht.

6. Hausgehilfin ohne Kleider

In der schwierigen Nachkriegszeit war Lebensmittelknappheit ein großes Problem, aber auch Kleidung war Mangelware und nicht einfach zu erhalten. So führte ein Streit um Kleidung die Parteien bis zum LAG.

Nachdem im Haus ihrer ehemaligen Arbeitgeberin eingebrochen und zunächst sie beschuldigt und in Untersuchungshaft genommen worden war, verlangte eine frühere Hausgehilfin ihre persönlichen Gegenstände heraus. Die ehemalige Arbeitgeberin behauptete, nicht im Besitz der Gegenstände zu sein. Dies hielt das LAG nach einer Beweisaufnahme für nicht erwiesen. Es gab der Klage am 4.5.1948 (Sa 29/48) statt und verurteilte zur Herausgabe von

„2 bunten Kleider, 1 Dirndlkleid, 1 schwarzen Unterrock, 1 Hemd (rosa), 1 Leinenhemd (weiss; Männerhemd), 1 Rock (vom Jackenkleid), 4 Blusen, 2 Paar Strümpfe, 2 Hosen (Turnhosen), 1 bunten Dirndlrock (Sommerträgerrock)“

Auf der Hand liegende Probleme der Zwangsvollstreckung wurden großzügig übersehen. Vielleicht haben sie sich seinerzeit aber auch nicht gestellt, weil Verwechslungen mangels Auswahl tatsächlich unwahrscheinlich oder sogar ausgeschlossen waren.

7. Kneipenmusik

Trotz schwieriger Verhältnisse oder gerade deswegen haben die Menschen in der Zeit nach dem Krieg die wenigen Möglichkeiten zum Feiern genutzt. Wer es sich leisten konnte, besuchte gerne eine Gaststätte und vergaß für kurze Zeit bei Musik und Spaß die Sorgen, Ängste und Probleme des Alltags. Die Musik in den Gaststätten kam auch nicht vom Band, sondern wurde „mit der Hand“ gemacht. So auch von einem Berufungskläger, der in einer Gaststätte Akkordeon spielte. Als ihm eines Tages sein Akkordeon aus der Gaststätte gestohlen worden war, verlangte er von dem ihn beschäftigenden Gastwirt Schadensersatz.

Das LAG Düsseldorf gab ihm am 14.5.1948 (Sa 21/48) Recht und begründete dies mit einer interessanten Sonderregelung, die – ähnlich der heutigen Regelung des § 701 Abs. 1 BGB bei der Beherbergung von Gästen – eine verschuldensunabhängige Haftung des Gaststättenbetreibers in § 11 der Tarifordnung auch für die in der Gaststätte beschäftigten Musiker und Kapellenleiter im Treuhandgebiet Westfalen vom 24.4.1936 vorsah.

III. FAZIT

Mit Aufnahme seiner Rechtsprechungstätigkeit nach dem Krieg hat das LAG Düsseldorf wieder rechtsstaatlichen Grundsätzen Geltung verschafft. Die Konfliktlagen haben sich mit dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel in den vergangenen Jahrzehnten verändert, aber der Bedarf nach Schlichtung und Streitlösung im Arbeitsverhältnis besteht unverändert, und die dazu geltenden Verfahrensregelungen haben sich bewährt.

Er ist zudem als Kommentator des Tarifvertragsgesetzes, des Kündigungsschutzgesetzes, des Schwerbeschäftigtengesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, der Arbeitszeitordnung und des Betriebsverfassungsgesetzes hervorgetreten. Er engagierte sich als Dozent für Arbeitsrecht an den Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in Düsseldorf, Wuppertal und Aachen und leitete seit 1951 das Tarifamt für das Baugewerbe NRW, seit 1959 das Tarifamt für das Betonsteingewerbe NRW sowie einen Berufsbildungsausschuss.

Für seine besonderen Verdienste wurde *Dr. Monjau* mit dem Großen Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.

Die Fülle der Tätigkeiten, mit denen *Dr. Monjau* sich für alle Belange der Arbeitsgerichtsbarkeit und des Arbeitsrechts einsetzte, beeindruckt. Nicht minder gilt dies für seine enorme richterliche Schaffenskraft mit über 90 Urteilen in einem der ersten Jahre. Bei allem darf nicht unerwähnt bleiben, dass *Dr. Monjau* auch den angenehmen und geselligen Seiten des Lebens freudig zugewandt war. Auch das gehörte zu seiner Persönlichkeit.

DIE RECHTSPRECHUNG DES LANDEsarBEITs-GERICHTs DÜSSELDORF – EINE PERSÖNLICHE AUSWAHL ZUM 75-JÄHRIGEN BESTEHEN



Dr. Anno Hamacher
Richter am Bundesarbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ist letztes Jahr 75 Jahre alt geworden. Dem Rheinländer genügen in der Regel schon kleinere Anlässe für eine ausgiebige Feier, aber die Corona-Pandemie hat leider grundsätzlich etwas gegen soziale Zusammenkünfte. So fiel die eigentlich mehr als verdiente Feierstunde aus, was zwar bedauerlich, aber mit Blick auf sonstige Folgen der Pandemie letztlich zu verschmerzen war. Und wer, wenn nicht

die Justiz, sollte in herausfordernden Zeiten einen kühlen Kopf bewahren. Die Pandemie war selbstredend auch für die Justiz eine Herausforderung; das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat sie angenommen. Und wie: 75 Jahre, da sind andere längst im Ruhestand. Nicht aber das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, das die Gelegenheit genutzt hat, sich zu verjüngen (ich habe den Bezirk verlassen) und zukunftsfähig zu gestalten, etwa die Videoverhandlung zum Einsatz zu bringen oder die elektronische Akte im Bezirk einzuführen. Und selbstverständlich hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf auch als eines der ersten Gerichte die juristischen Folgen der Corona-Pandemie erkannt, wie etwa bei der Entwendung einer Einliterflasche Desinfektionsmittel.¹

Eine Herausforderung ist auch die Aufgabe, eine kleine Abhandlung über die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts zu verfassen, also einen kleinen Ritt durch die unendlichen Weiten der Entscheidungen zu wagen. Juris gibt über 5.500 Entscheidungen an; alle Landesarbeitsgerichte zusammen kommen auf ca. 66.000 Entscheidungen (kurze Zwi-

¹ LAG Düsseldorf 14.1.2021 – 5 Sa 483/20.

schenfrage: Gibt es bei juris ein Pendant für das Verb „googeln“? „Jurissen“ vielleicht? Man bleibt wohl besser beim Verb „suchen“). Wie soll da bitte eine vernünftige Auswahl erfolgen? Chronologisch, nach Arbeitsrechtsgebieten, nach der Anzahl von Anmerkungen (das ist wohl bei uns Juristen das Pendant zu Sternchen)? Eine gewisse Prominenz könnte vielleicht eine Rolle spielen. Nach reiflicher Überlegung bin ich zu der Erkenntnis gelangt, dass dies eine seltene Gelegenheit für einen Richter ist, ein Stück weit willkürlich vorzugehen.

Ein Kerngebiet im Arbeitsrecht ist selbstverständlich das Kündigungsrecht, und da hat das Landesarbeitsgericht einige prominente Entscheidungen zu bieten. Eine der grundlegenden Entscheidungen zur fristlosen verhaltensbedingten Kündigung ist der Bienenstichfall, den das Bundesarbeitsgericht 1984 entschieden hat² und der vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf kam.³ Was war geschehen? Die Klägerin, die in einem Warenhaus als Buffetkraft tätig war, wurde von einer Kontrollverkäuferin beobachtet, wie sie ohne

Bezahlung ein Stück Bienenstichkuchen aus dem Warenbestand nahm und hinter der Bedienungstheke verzehrte. Das Landesarbeitsgericht hatte die fristlose Kündigung für unwirksam angesehen. Das fand beim BAG im Ergebnis keine Zustimmung. Allerdings waren sich beide Instanzen im Ausgangspunkt einig: Die Entwendung von

Waren, und seien sie auch nur von geringem Wert, stellt eine Pflichtverletzung dar, die keinen bloßen Bagatelldarakter hat. Und diese Rechtsprechung ist vom BAG im sog. *Emmely-Urteil*⁴ bestätigt worden, d.h. die Entwendung von Sachen von nur geringem Wert oder die zu einem nur geringfügigen, möglicherweise zu gar keinem Schaden geführt hat, ist als Kündigungsgrund geeignet. Diese Feststellung hat aber nicht zur Folge,

dass eine Interessenabwägung überflüssig wäre. Und genau diesen Grundsatz hat das Landesarbeitsgericht in dem bereits erwähnten „Corona-Fall“ wieder aufgegriffen. Ein Mitarbeiter hatte im März 2020, also zu Beginn der Pandemie in Deutschland, eine Einliterflasche Desinfektionsmittel in den Kofferraum

"Und wer, wenn nicht die Justiz, sollte in herausfordernden Zeiten einen kühlen Kopf bewahren."

² BAG 17.5.1984 – 2 AZR 3/83.

³ LAG Düsseldorf 1.12.1982 – 12 Sa 1311/82.

⁴ BAG 10.6.2010 – 2 AZR 541/09.

seines PKW verbracht. Als er das Werksgelände verlassen wollte, fand eine Kontrolle statt. Seine Behauptung, er habe das Mittel für seine Kollegen und sich verwenden wollen, überzeugte das Landesarbeitsgericht nicht. Die entscheidende Interessenabwägung fiel zu Lasten des Klägers aus. Er habe in Kauf genommen, dass in Zeiten, in denen auch andere Mitarbeiter um ihre Gesundheit fürchteten, diese leer ausgingen.

Der folgende Fall, der es dank seiner Protagonisten auch zu einer gewissen Prominenz gebracht hat, zeigt, dass die Interessenabwägung aber selbstverständlich auch zugunsten des Mitarbeiters ausgehen kann. Der sicherlich über die Bezirksgrenzen des Landesarbeitsgerichts hinaus bekannte niederrheinische (Aktions-)Künstler *Joseph Beuys*, der an der Staatlichen Kunstakademie in Düsseldorf befristet eine Professur innehatte, kam seiner Berufung nach, startete eine Aktion und besetzte mit 54 zuvor abgelehnten Studenten das Universitätssekretariat. Der zuständige Wissenschaftsminister *Johannes Rau* kündigte ihm fristlos. Das Verhalten von *Beuys* war eine Pflichtverletzung und an sich geeignet, eine fristlose verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Und so war es wieder die Interessenabwägung, die den Ausschlag geben musste. Das Bundesarbeitsgericht⁵ hielt dem

Kläger zugute, dass er keine rechtswidrigen Ziele verfolgt habe und seine Handlungsweise sei weniger schwerwiegend, als es das Landesarbeitsgericht⁶ zuvor noch angenommen habe. Dazu passend – wie ich meine – hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf auch bereits entscheiden müssen,⁷ dass der Aufruf zur Beteiligung an der vom DGB initiierten Aktion "5 Mahnminuten für den Frieden" anlässlich einer Betriebsversammlung nicht geeignet ist, den Betriebsfrieden zu stören, und eine darauf gestützte ordentliche Kündigung unwirksam ist.

Schwierig sind Fälle der sexuellen Belästigung und die Frage, ob diese immer eine Kündigung rechtfertigen können. Das Landesarbeitsgericht hat im „Busengrabsch-Fall“, der medial Wellen schlug, zutreffend eine Interessenabwägung vorgenommen, diese ist ja vom Gesetz vorgeschrieben, und kam zu dem Ergebnis, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt war, obwohl es sich – selbstverständlich – um eine Pflichtverletzung handelte, die grundsätzlich geeignet ist, eine Kündigung zu begründen. Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung bestätigt.⁸

In diesem Zusammenhang ist vielleicht darauf hinzuweisen, dass es in den Jahren zuvor etwas „rauer“ zugeht und die Interessenabwägung weniger prominent war. Bis 1969 gab

⁵ BAG 7.4.1978 – 5 AZR 144/76.

⁶ LAG Düsseldorf 30.1.1976 – 12 (7) Sa 229/72.

⁷ LAG Düsseldorf 14.6.1984 – 14 Sa 332/84.

⁸ BAG 20.11.2014 – 2 AZR 651/13.

es in § 123 GewO noch absolute Kündigungsgründe. Das führte etwa dazu, dass eine „lustlose“ Arbeitsleistung eine fristlose Kündigung rechtfertigen konnte.⁹ Nichts anderes galt für die Weigerung, im Akkord zu arbeiten.¹⁰ Den genehmigten Urlaub um einen Tag zu überschreiten, reichte demgegenüber nicht aus, da nicht von einer beharrlichen Arbeitsverweigerung ausgegangen werden könne.¹¹ Und bevor der Gesetzgeber im Jahr 2000 in § 623 BGB vorgeschrieben hat, dass Beendigungen von Arbeitsverhältnissen schriftlich zu erfolgen haben, musste entschieden werden, welche mündliche Erklärungen oder auch welche konkludenten Verhaltensweisen den Ausspruch einer Kündigung oder die Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages darstellten. Liegt etwa in der freiwilligen Entgegennahme der Arbeitspapiere das Einverständnis mit einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses? Die verschiedenen Kammern des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf mussten sich der Lösung dieser Frage erst einmal annähern.¹²

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf¹³ hat früh betont, dass im Arbeitsverhältnis das Vertragsrecht gilt, d.h. insbesondere Verträge einzuhalten sind. Dies gilt auch in Zeiten der Hochkonjunktur auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitnehmer dürfen nicht ohne Einhalten der Kün-

digungsfrist ihren Arbeitsplatz verlassen, um einen besser bezahlten Posten anzunehmen. Wer seinen vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommt, kann von den Gerichten zur Erfüllung derselben angehalten werden. Geradezu fürsorglich weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass die Rechtsfolgen aus einem solchen Verhalten sehr unangenehm sein können und dass ein derartiger Schritt gründlich überlegt werden sollte.

Ist einmal das Vertrauen auf einer Vertragsseite zerstört, dann kann es in allen Bereichen der Wirtschaft oder des Gesellschaftslebens zu Kündigungen von Arbeitsverhältnissen kommen, auch im Kulturbereich. Und deswegen musste das Landesarbeitsgericht Düsseldorf auch über die Wirksamkeit einer Kündigung entscheiden, die das Arbeitsverhältnis einer Intendantin eines sehr namhaften Tanztheaters betraf und entsprechend mediale Aufmerksamkeit erregte. Dabei musste es sich u.a. mit der Frage beschäftigen, ob eine nach Ansicht des Theaters unzureichende Erstellung eines Spielzeitplans eine beharrliche Arbeitsverweigerung darstellt.¹⁴

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat sich selbstverständlich nicht nur mit verhaltensbedingten Kündigungen, also solchen, die

⁹ LAG Düsseldorf 28.1.1964 – 8 Sa 486/63

¹⁰ LAG Düsseldorf 31.10.1963 – 2 Sa 306/63

¹¹ LAG Düsseldorf 17.3.1959 – 3 Sa 7/59.

¹² Dazu LAG Düsseldorf 4.8.1950 – 1 Sa 125/50; 4.7.1952 – 3 Sa 87/52; 13.2.1953 – 4 Sa 178/52.

¹³ LAG Düsseldorf 28.10.1964 – 3 Ta 28/64.

¹⁴ LAG Düsseldorf 20.8.2019 – 8 Sa 99/19.

wegen Pflichtverletzungen ausgesprochen werden, beschäftigen müssen. Ein weiterer Bereich sind krankheitsbedingte Kündigungen. Auch insoweit haben sich Gesetzgebung und Rechtsprechung gewandelt. So hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf¹⁵ (und zwar die damalige Kammer Köln) gemeint, dass einerseits nur eine im Kündigungszeitpunkt noch anhaltende Krankheit die Kündigung rechtfertigen kann. Andererseits sei eine Kündigung wegen Krankheit nicht schon deshalb sozialwidrig, weil sie den Arbeitnehmer besonders hart trifft. In den letzten Jahren sind durch die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) die Anforderungen gestiegen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat dazu beigetragen, die Voraussetzungen herauszuarbeiten, etwa ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, nach Abschluss eines bEM bei erneuter Erkrankung des Arbeitnehmers ein weiteres bEM anzubieten.¹⁶

Das Urlaubsrecht hält eine besondere Geschichte parat. Das Bundesarbeitsgericht hatte seit 1983 eine Systematik im Urlaubsrecht herausgearbeitet, die dazu führte, dass ein Arbeitnehmer nur dann offene Urlaubsansprüche am Ende des Arbeitsverhältnisses abgegolten erhielt, wenn er bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses noch Urlaub hätte

nehmen können. Die Urlaubsabgeltung diene als Ersatz für die nicht mehr mögliche Arbeitsbefreiung und sei deswegen an dieselben Voraussetzungen gebunden wie der Urlaubsanspruch selbst. Dies führte dazu, dass ein Arbeitnehmer, der im Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkrankt war, keinen Abfindungsanspruch hatte. Dieser Rechtsprechung folgte die ganze Arbeitsgerichtsbarkeit. Wirklich die ganze? Nein, ein Landesarbeitsgericht in Düsseldorf leistete wiederholt Widerstand (mögliche Ähnlichkeiten zu einem Dorf in einem nicht gänzlich unbekanntem Comic sind rein zufällig, oder auch nicht). Zumindest dessen 12. Kammer. Der Urlaubsabgeltungsanspruch entstehe mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.¹⁷ Das BAG zeigte recht offen Unverständnis für so viel Widerstand und hob die Urteile entsprechend auf.¹⁸ Nachdem dieser spezielle Dialog einige Jahre lief und das gegenseitige Verständnis nicht wuchs, überraschte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit einem neuen Spielzug: Es spielte über Bande, d.h. es ließ die europarechtliche Sichtweise klären, indem es dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorlegte.¹⁹ Und siehe da, der EuGH löste den Streit zugunsten der Sichtweise des Landesarbeitsgerichts auf.²⁰ Dies hatte nicht nur zur Folge, dass das BAG seine ständige Rechtsprechung aufgeben

¹⁵ LAG Düsseldorf 29.9.1966 – 2 Sa 239/66.

¹⁶ LAG Düsseldorf 9.12.2020 – 12 Sa 554/20; bestätigt BAG 18.11.2021 – 2 AZR 138/21.

¹⁷ LAG Düsseldorf 17.6.1998 – 12 Sa 520/98 mwN; 15.9.1994 – 12 Sa 1064/94.

¹⁸ Vgl. etwa BAG 5.12.1995 – 9 AZR 871/94.

¹⁹ LAG Düsseldorf 2.8.2006 – 12 Sa 486/06.

²⁰ EuGH 20.1.2009 – C-350/06 und C-520/06.

musste,²¹ sondern auch, dass eine neue Systematik im Urlaubsrecht aufgebaut werden musste. Die Arbeiten dauern bis heute an.

Die Entscheidung hat sicherlich dazu beigetragen, dass die Bedeutung des Europarechts nicht nur für das Urlaubsrecht, sondern für das gesamte deutsche Arbeitsrecht sichtbar wurde. Heute scheint die Bedeutung selbstverständlich zu sein. Dazu hat das Landesarbeitsgericht beigetragen. Beispielhaft soll ein weiterer Vorlagebeschluss erwähnt werden. Das Landesarbeitsgericht legte dem EuGH mit Beschluss vom 21.11.2007²² sinngemäß die Frage vor, ob § 622 Abs. 2 S. 2 BGB aF altersdiskriminierend ist und ggf. unangewendet bleiben muss? Diese frühere gesetzliche Regelung (der aufmerksame Leser ahnt an dieser Stelle schon, wie die Antwort gelautet haben könnte) sah vor, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer, die wiederum für die Länge der zu beachtenden Kündigungsfrist entscheidend war, Dienstjahre vor dem 25. Lebensjahr unbeachtet bleiben sollten. Es bestand nahezu Einigkeit, dass diese nationale Regelung altersdiskriminierend war. Spannung kam bei der Vorlage deshalb auf, weil der EuGH ziemlich genau zwei Jahre zuvor in der sog. *Mangold*-Entscheidung²³ erstmals erklärt hatte, dass nationale Gerichte

gehalten sein könnten, dem Europarecht entgegenstehende Bestimmungen des nationalen Rechts unangewendet zu lassen. Diese Entscheidung löste Wellen der Kritik aus; der EuGH habe seine Kompetenzen überschritten. Deshalb bestand eine besondere Spannung, wie der EuGH nunmehr auf die Vorlage des Landesarbeitsgerichts reagieren würde. Der EuGH blieb bei seiner Linie und entschied in seinem sog. *Kücükdeveci*-Urteil²⁴ wiederum, dass es dem nationalen Gericht obliegen könne, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Beachtung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters sicherzustellen, indem es erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lässt. Durch den Beschluss des BVerfG²⁵ zur *Mangold*-Entscheidung beruhigte sich die Lage dann wieder.

In diesem Zusammenhang ist eine weitere Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu nennen, die die Bedeutung des Europarechts und der Kunst, über Bande zu spielen, weiter verdeutlicht. Der *Chefarzt*-Fall. Der Kläger war Chefarzt in einem katholischen Krankenhaus. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes, die dem Arbeitsverhältnis zugrunde lag, sah besondere Loyalitätsobliegenheiten vor, insbesondere die Grundsätze der

²¹ Vgl. BAG 24.3.2009 – 9 AZR 983/07.

²² LAG Düsseldorf 21.11.2007 – 12 Sa 1311/07.

²³ EuGH 22.11.2005 – C-144/04.

²⁴ EuGH 19.1.2010 – C-555/07.

²⁵ BVerfG 6.7.2010 – 2 BvR 2661/06.

katholischen Glaubens- und Sittenlehre anzuerkennen. Nachdem sich die erste Ehefrau des Klägers von diesem trennte und die Ehe im März 2008 geschieden wurde, heiratete der Kläger im August 2008 zum zweiten Mal. Im März 2009 kündigte das Krankenhaus das Arbeitsverhältnis. Das Landesarbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt, obwohl der Kläger durch die Eingehung einer zweiten Ehe gegen die Grundverordnung verstoßen hatte. Entscheidend war wieder einmal die Interessenabwägung. Das Krankenhaus hatte nämlich zwei weiteren Chefarzten, die allerdings nicht römisch-katholischer Konfession waren, in vergleichbaren Situationen nicht gekündigt. Zudem hatte das beklagte Krankenhaus jahrelang Kenntnis von der eheähnlichen Lebensgemeinschaft des Klägers mit seiner späteren zweiten Ehefrau. Auch das BAG sah die Kündigung als ungerechtfertigt an: Die Interessenabwägung fiel zu Lasten des Krankenhauses aus, das sich aber mit dieser Entscheidung nicht abfinden wollte und deswegen das Bundesverfassungsgericht anrief. Und dieses be-

fund die Verfassungsbeschwerde begründet, da das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Rahmen der Interessenabwägung nicht hinreichend beachtet worden sei. Das BVerfG wies die Sache an das BAG zurück. Dieses konnte selbstverständlich nicht nur die Bedeutung des Unionsrechts, sondern war auch im Spiel über Bande geübt. Das BAG legte also dem EuGH die Frage vor, ob eine Kirche danach unterscheiden kann, ob Arbeitnehmer der Kirche oder einer anderen oder keiner Kirche angehören.²⁶ Und der EuGH hat in seiner *IR*-Entscheidung²⁷ sinngemäß befunden, dass eine Kirche nur ungleiche Anforderungen an seine Mitarbeiter stellen kann, wenn die Religion im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche

Anforderung ist, die angesichts des Ethos der Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht. In seiner abschließenden Entscheidung kam das BAG²⁸ – wiederum – zu dem Ergebnis, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt war. Dieser sehr prägnante

”
**Das LAG
 Düsseldorf hat
 "einen großen
 Anteil an der
 Entwicklung
 der Recht-
 sprechung."**

²⁶ BAG 28.7.2016 – 2 AZR 746/14 (A).

²⁷ EuGH 11.9.2018 – C-68/17.

²⁸ BAG 20.2.2019 – 2 AZR 746/14.

Fall zeigt meines Erachtens deutlich auf, wie schwierig und wichtig es ist, um die richtige bzw. bessere Lösung zu ringen, und welche wichtige Rolle dabei alle Instanzen spielen.

Ebenfalls einen europarechtlichen Bezug hat die Rechtsprechung dazu, ob die Frage eines Arbeitgebers nach der Schwangerschaft einer Bewerberin zulässig ist. Das Bundesarbeitsgericht ließ früher die Frage dann zu, wenn sich nur Frauen um den Arbeitsplatz beworben hatten.²⁹ Das sah das Landesarbeitsgericht Düsseldorf³⁰ mit Blick auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs anders. Die Versagung einer Einstellung wegen Schwangerschaft kommt nur Frauen gegenüber in Betracht und stellt daher eine unmittelbare Diskriminierung dar. Ob sich auch ein Mann auf die Stelle beworben hat, ist also ohne Belang. Das Bundesarbeitsgericht ist dem Landesarbeitsgericht gefolgt und hat seine frühere Rechtsprechung aufgegeben.³¹

Nicht nur die unionsrechtliche Prägung des Arbeitsrechts hat das Landesarbeitsgericht herausgearbeitet. Nach der Schuldrechtsreform von 2001, die insbesondere die Anwendbarkeit des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf Arbeitsverträge mit sich gebracht hat und zwar unter Berücksich-

tigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts, hat das Landesarbeitsgericht erheblich daran mitgewirkt, die Neuerungen herauszuarbeiten. Sind etwa noch Freiwilligkeitsvorbehalte bei jährlichen Sonderzahlungen möglich?³² Können Freiwilligkeitsvorbehalte mit Widerrufsvorbehalten kombiniert werden?³³ Und was gilt bei Verweisungen auf Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge?³⁴ Obwohl das Landesarbeitsgericht nicht immer vom Bundesarbeitsgericht bestätigt worden ist, hat es doch einen großen Anteil an der Entwicklung der Rechtsprechung. Um die bessere Lösung muss eben gerungen werden.

Da Düsseldorf eine Hochburg des rheinischen Frohsinns ist, bleibt es selbstverständlich nicht aus, dass sich das Landesarbeitsgericht auch mit Fällen auseinandersetzen hatte, die mit Karneval zu tun hatten. 1991 stellte sich die Frage, ob Arbeitnehmer an einem Rosenmontag auch dann frei haben, wenn kein Rosenmontagszug stattfindet. Zu diesem Zeitpunkt erschien diese Frage besonders exotisch, weil der Ausfall einzigartig erschien. Drei Jahrzehnte später wissen wir, Kriege, Sturm und Pandemien werden diese Frage immer wieder mal aufwerfen. Das Landesarbeitsgericht jedenfalls kam zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmer, die in der Vergangenheit regelmäßig

²⁹ BAG 20.2.1986 – 2 AZR 244/85.

³⁰ LAG Düsseldorf 1.4.1992 – 4 Sa 157/92.

³¹ BAG 15.10.1992 – 2 AZR 227/92.

³² LAG Düsseldorf 11.4.2008 – 9 Sa 115/08; nachgehend BAG 18.3.2009 – 10 AZR 289/08.

³³ LAG Düsseldorf 29.7.2009 – 2 Sa 470/09; nachgehend BAG 8.12.2010 – 10 AZR 671/09

³⁴ LAG Düsseldorf 28.4.2009 – 17 Sa 1522/08; nachgehend BAG 12.4.2011 – 1 AZR 412/09.

ohne weitere Vorgaben für Rosenmontag von der Arbeitspflicht freigestellt wurden, aufgrund betrieblicher Übung einen Freistellungsanspruch für Rosenmontag haben können, auch wenn an diesem Tag der übliche Karnevalsumzug ausfällt.³⁵ Und leider können Karnevalsbräuche auch zu Kündigungssachverhalten führen, wenn etwa ein Mitarbeiter an Weiberfastnacht eine Krawatte trägt, diese aber nicht zum „Abschneiden“ frei geben will und es anschließend zu Tötlichkeiten kommt.³⁶

Dass Arbeitsgerichte „mitten im Arbeitsleben stehen“, zeigt sich insbesondere an den Streitgegenständen der Verfahren, die im Laufe der Zeit immer wieder neue Fragen aufwerfen. Zu nennen ist hier beispielsweise die Frage, ob ein (Konzern-) Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, wenn der Arbeitgeber eine Facebook-Seite betreiben will. Eine mögliche Folge ist etwa, dass Kunden die Möglichkeit haben, Kommentare zu Mitarbeitern und deren Leistungen zu posten. Das Landesarbeitsgericht hat ein Mit-

bestimmungsrecht verneint. Der Arbeitgeber betreibe keine technische Einrichtung. Das sah das Bundesarbeitsgericht³⁷ etwas anders. Eine vom Arbeitgeber betriebene Facebookseite, die es den Nutzern von Facebook ermöglicht, über die Funktion "Besucher-Beiträge" Postings zum Verhalten und zur Leistung der beschäftigten Arbeitnehmer einzustellen, sei eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt ist. Dementsprechend unterliegt die Bereitstellung der Funktion "Besucher-Beiträge" der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Eine weitere grundlegende Entscheidung zum Mitbestimmungsrecht erging zu der Frage, ob ein Unternehmen, das eine US-amerikanische Muttergesellschaft hat, Ethikrichtlinien ohne Beteiligung des Gesamtbetriebsrats landesweit einführen kann. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf bejahte das Mitbestimmungsrecht.³⁸

"Dass Arbeitsgerichte 'mitten im Arbeitsleben stehen', zeigt sich insbesondere an den Streitgegenständen der Verfahren, die im Laufe der Zeit immer wieder neue Fragen aufwerfen."

³⁵ LAG Düsseldorf 8.2.1991 – 7 Ta 50/91, LAGE § 242 BGB Betriebliche Übung Nr. 8

³⁶ LAG Düsseldorf 22.12.2015 – 13 Sa 957/15.

³⁷ BAG 13.12.2016 – 1 ABR 7/15.

³⁸ LAG Düsseldorf 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05.

Selbstverständlich hat das Landesarbeitsgericht³⁹ auch an der Entwicklung im Tarifrecht mitgewirkt und sich dabei nicht gescheut, auch mal dem Bundesarbeitsgericht (genauer dem Großen Senat) zu widersprechen, etwa in der Frage, ob Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen zulässig sind, ob nur Gewerkschaftsangehörige etwa Sonderzahlungen erhalten dürfen. Das Landesarbeitsgericht meinte, Differenzierungsklauseln seien nur dann unwirksam, wenn der Druck, der durch sie auf nichtorganisierte Arbeitnehmer ausgeübt werde, empfindlich sei und eine freie Entscheidung tangieren könne.

Ein weiteres Beispiel für die Notwendigkeit, stets aktuelle Fragestellungen aufarbeiten zu müssen, ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15.10.2021.⁴⁰ Sind Zeiten einer Covid-19-Quarantäne entsprechend § 9 BUrlG auf Urlaubszeiten nicht anzurechnen? Die Antwort lautet nein, mangels Regelungslücke und vergleichbarer Interessenlage.

Selbst die Folgen von rechtswidrigen Kartellabsprachen (beim Vertrieb von Schienen) hat das Landesarbeitsgericht bereits beschäftigt. Kann der Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe des Bußgeldbescheids von einem Geschäfts-

führer bzw. Arbeitnehmer verlangen? Mit einer solchen Frage müssen sich dann aber doch Kartellgerichte und damit die ordentliche Gerichtsbarkeit befassen.⁴¹

An dieser Stelle möchte ich in Erinnerung rufen, welche Folgen die Insolvenz einzelner Unternehmen für die jeweilige Belegschaft, aber auch für die Gerichte haben kann. Prominentes Beispiel in Düsseldorf aus jüngerer Zeit ist die Insolvenz von *Air Berlin*. Diese hatte zur Folge, dass nicht nur in Berlin, sondern auch in Düsseldorf hunderte von Verfahren anhängig geworden sind.⁴² Und diese Fälle warfen zahlreiche Fragen auf: Wann liegt ein Betriebsteilübergang bei Fluggesellschaften vor? Wie und bei welcher Agentur für Arbeit ist eine Massenentlassungsanzeige zu erstatten? Kann ein Nachteilsausgleich verlangt werden? Und wenn das Bundesarbeitsgericht anderer Meinung ist, dann „drehen“ solche Verfahren manchmal auch mehrere Runden beim Landesarbeitsgericht.

Erstaunlich ist es für einen Richter manchmal, welche Fälle ein größeres mediales Echo auslösen. Dazu zählt etwa der Streit darüber, ob ein Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts berechtigt ist, einem Mitarbeiter die Mitnahme eines Hundes in den Betrieb zu un-

³⁹ LAG Düsseldorf 29.1.1974 – 8 Sa 482/73.

⁴⁰ LAG Düsseldorf 15.10.2021 – 7 Sa 857/21.

⁴¹ LAG Düsseldorf 29.1.2018 – 14 Sa 591/17.

⁴² Vgl. etwa LAG Düsseldorf 4.12.2018 – 8 Sa 379/18.

tersagen.⁴³ Aber solche Themen „versenden“ sich auch wieder.

Die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts beschäftigt sich selbstverständlich nicht nur mit prominenten und spektakulären Fällen. So kann auch die Frage der Vollstreckung von Urteilen Fragen aufwerfen, die nicht einfach zu beantworten sind. Bei Streitigkeiten über Arbeitszeugnisse werden häufig Vergleiche abgeschlossen, wonach der Arbeitnehmer selbst ein Zeugnis entwerfen kann mit einer zuvor bereits festgelegten Gesamtnote. Kommt es dabei wieder zum Streit, stellt sich die Frage, ob ein neuer Rechtsstreit geführt werden muss oder der Streit im Rahmen der Zwangsvollstreckung entschieden werden kann. Das Landesarbeitsgericht meinte, dass ein solcher Vergleich nicht vollstreckbar ist.⁴⁴ Das BAG⁴⁵ sieht es anders: Zwar könne das Zwangsvollstreckungsverfahren nicht dazu führen, dass der Arbeitgeber ein Zeugnis erteilen müsse, das gegen den Grundsatz der Zeugniswahrheit

verstoße, aber bis zu dieser Grenze sei der Arbeitgeber im Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO anzuhalten, ein dem Entwurf des Arbeitnehmers entsprechendes Zeugnis zu erteilen. In einem weiteren Beschluss weist das Landesarbeitsgericht Düsseldorf⁴⁶ darauf

hin, dass sich die Entscheidung des BAG als wenig praktikabel erweist. Gibt der Arbeitgeber nur für einen Teil der Abweichungen nachvollziehbare Gründe an, müsste ein Zwangsvollstreckungsantrag im Übrigen erfolgreich sein. Der Arbeitnehmer könnte dann allerdings im Zwangsvollstreckungsverfahren nicht das von ihm gewünschte Zeugnis durchsetzen, sondern müsste für die Abweichungen, die der Arbeitgeber „nachvollziehbar“ begründet hat, dennoch eine Klage erheben. Wie-

derum ein schönes Beispiel dafür, wie wichtig es ist, um die bessere Lösung zu ringen.

Gerade in Verfahren, in denen nicht der Weg zum Bundesarbeitsgericht frei ist und damit keine einheitliche Rechtsprechung herge-

**"Wiederum ein
schönes Beispiel
dafür, wie
wichtig es ist,
um die bessere
Lösung
zu ringen."**

⁴³ LAG Düsseldorf 24.3.2014 – 9 Sa 1207/13.

⁴⁴ LAG Düsseldorf 10.6.2011 – 13 Ta 203/11.

⁴⁵ BAG 9.9.2011 – 3 AZB 35/11.

⁴⁶ LAG Düsseldorf 4.3.2014 – 13 Ta 645/13.



LAG Düsseldorf

stellt werden kann, ist es insbesondere für die erste Instanz und die Parteien wichtig, klare Aussagen des zuständigen Landesarbeitsgerichts zu erhalten. Dies gilt etwa für einstweilige Verfügungsverfahren, in denen der Anspruch auf Beschäftigung geltend gemacht wird. Eine solche klarstellende Leitentscheidung ist meines Erachtens das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1.6.2005.⁴⁷ Darin wird festgestellt: Der Erlass einer Verfügung setzt neben dem Verfügungsanspruch einen Verfügungsgrund voraus. Und ein für die "Beschäftigungsverfügung" erforderlicher

Verfügungsgrund ergibt sich nicht schon daraus, dass andernfalls der Beschäftigungsanspruch durch Zeitablauf erlischt.

Fazit: Das Arbeitsleben ist schnellebiger, vielschichtiger und sehr menschlicher; das Arbeitsrecht entsprechend auch. Das verlangt einer schnellen, kompetenten und bürgernahen Rechtsprechung einiges ab. Dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf gelingt es mit Bravour, diesen hohen Anspruch zu erfüllen, und es hat in seiner

75-jährigen Geschichte einen erheblichen Beitrag zur Entwicklung des Arbeitsrechts geleistet.

Gratulation und großen Dank für das bisher Geleistete und weiterhin eine glückliche Hand sowie einen „klugen Kopf“ für die künftige Arbeit!

⁴⁷ LAG Düsseldorf 1.6.2005 – 12 Sa 352/05.

DER GESETZGEBER ALS HERR(IN) DES ARBEITSRECHTS



Oliver Klose
Richter am Bundesarbeitsgericht

I. EINLEITUNG

Der Richter soll der „eigentliche Herr des Arbeitsrechts“ sein. In einem Beitrag zum 75-jährigen Bestehen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf könnte man diesen vielzitierten Satz von *Gamillscheg* einfach so stehen lassen und sich allein den großen Leistungen der Richterinnen und Richter im letzten dreiviertel Jahrhundert zuwenden.¹ *Gamillschegs* Aussage zum (wahren) Herrn des Arbeits-

rechts stammt allerdings aus dem Jahr 1964.² Im Hinblick auf die große Dynamik des Rechtsgebiets scheint es angezeigt, jetzt – fast 60 Jahre später – die Aktualität der Aussage einer näheren Untersuchung zu unterziehen.

II. DAS GRUNDGESETZ

Ausgangspunkt einer Betrachtung des Verhältnisses von Judikative und Legislative in der Bundesrepublik Deutschland muss das Grundgesetz sein. Nach seinem Art. 20 Abs. 3 ist die Rechtsprechung an Gesetz und Recht gebunden. Art. 97 Abs. 1 GG konkretisiert dies dahingehend, dass die Richter unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen sind. Ist der Richter aber dem Gesetz unterworfen, erscheint es auf den ersten Blick schwer vorstellbar, wie Richter sich zu den Herren eines Rechtsgebiets sollen aufschwingen können.

Auf den zweiten Blick ist dies freilich – in verfassungskonformer Weise – durchaus möglich. Gerichte sind aufgrund des aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleiteten Justizgewährleistungsanspruchs verpflichtet, wirkungsvollen Rechtsschutz zu bieten. Bei unzureichenden

¹ vgl. dazu *Hamacher*, in diesem Werk, S. 48–59.

² vgl. *Gamillscheg* AcP 164, 385 (388).

gesetzlichen Vorgaben müssen sie mit den anerkannten Methoden der Rechtsfindung aus den bestehenden Rechtsgrundlagen ableiten, was im Einzelfall gilt. So hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Flashmob-Beschluss festgestellt, dass sich die Gerichte für Arbeitssachen verfassungswidrig verhielten, wenn sie arbeitskampfrechtliche Streitigkeiten mit Hinweis auf fehlende gesetzliche Regelungen nicht entschieden.³

Der Gesetzgeber ist danach nur solange und soweit Herr eines Rechtsgebiets, wie er aktiv wird und gesetzliche Lösungen für die auftretenden Rechtsfragen vorgibt. Es bedarf also einer näheren Untersuchung der Aktivitäten des Gesetzgebers auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

III. KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT

Nach dem Zusammenbruch des NS-Staats stand man in Deutschland vor einem Neubeginn, nachdem die Nationalsozialisten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts die freiheitlichen Grundlagen der Arbeitsverfassung beseitigt und die soziale Selbstverwaltung durch das Führerprinzip und staatliche Zwangsreglementierung ersetzt hatten. Dieser Neubeginn erfolgte nur schrittweise.⁴ Zügig wurden dabei die Voraussetzungen für die Wiederbelebung der weiteren zentralen Quelle

des deutschen Arbeitsrechts wieder geschaffen: der Tarifautonomie. In dem am 23.5.1949 verkündeten Grundgesetz wurde sie in Art. 9 Abs. 3 verfassungsrechtlich garantiert. Die einfachgesetzliche Grundlage für den Abschluss von Tarifverträgen wurde durch das Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949 gelegt.

Anders als andere Bundesländer erhielt Nordrhein-Westfalen zunächst kein Betriebsverfassungsgesetz. Die gesetzliche Grundlage für die Wahl von Betriebsräten wurde erst mit dem bundeseinheitlichen Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952 geschaffen, welches jüngst durch das Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt vom 14.6.2021 „modernisiert“ wurde. Das BetrVG findet nach seinem § 130 keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Hier gilt seit dem Jahr 1955 das Personalvertretungsgesetz, das die Vertretung im Bundesdienst regelt und Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung gibt. Im Übrigen gilt in NRW das Landespersonalvertretungsgesetz vom 3.12.1974 – zuletzt geändert durch Art. 49 LPersVG NRW vom 1.2.2022. Das BetrVG findet nach § 5 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich auch keine Anwendung auf leitende Angestellte. Für die-

³ BVerfG 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09 – Rn. 39.

⁴ vgl. MHdBArbR/Richardi § 2 Rn. 38.

se besteht nach dem Sprecherausschussgesetz vom 20.12.1988 die Möglichkeit, Sprecherausschüsse zu wählen.

Neben der betrieblichen Mitbestimmung hat der Gesetzgeber auch die Unternehmensmitbestimmung geregelt: im Montan-Mitbestimmungsgesetz vom 21.5.1951 (einschl. des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes vom 7.8.1956), im Mitbestimmungsgesetz vom 4.5.1976 und dem Drittelbeteiligungsgesetz vom 18.5.2004.

Das kollektive Arbeitsrecht kennt aber längst nicht mehr nur den Landes- und Bundesgesetzgeber (zur Verteilung der Gesetzgebungskompetenz zwischen diesen beiden vgl. Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG). So handelt es sich zwar bei dem Europäischen Betriebsräte-Gesetz vom 28.10.1996 um ein deutsches Bundesgesetz, es dient aber seit der Neufassung des Gesetzes im Jahr 2011 der Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG vom 6.5.2009 in nationales Recht. Auch die Unternehmensmitbestimmung ist inzwischen teilweise unionsrechtlich überformt. So finden sich Regelungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft seit dem 22.12.2004 im SE-Beteiligungsgesetz, welches der Umsetzung der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8.10.2001 dient.

Je mehr nationale Gesetze der Umsetzung des Unionsrechts dienen, desto mehr Bedeutung erlangt die Rechtsprechung seines Interpreten, des Gerichtshofs der Europäischen Union, für das nationale Arbeitsrecht. In der arbeitsrechtlichen Literatur wird schon davon gesprochen, neben den nationalen Gerichten habe bei der Fortentwicklung des Arbeitsrechts – insbesondere in den letzten zwanzig Jahren – mit dem EuGH ein weiterer, in vielen Bereichen mächtigerer „Wettbewerber“ sein Haupt erhoben.⁵

IV. INDIVIDUALARBEITSRECHT

Welche Komplexität das Zusammenspiel von nationalem und europäischem Gesetzgeber erreicht hat, zeigt anschaulich der Fall des katholischen Chefarztes eines katholischen Krankenhauses, dem nach seiner Wiederheirat gekündigt wurde. Das LAG Düsseldorf hatte mit Urteil vom 1.7.2010 entschieden, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die Kündigung der Beklagten vom 30.3.2009 nicht beendet worden. Der Fall beschäftigte in der Folgezeit sowohl das BVerfG als auch den EuGH und wurde erst durch das Urteil des BAG vom 20.2.2019⁶ rechtskräftig entschieden.⁷ Schon auf einfach-rechtlicher Ebene stellen sich in dem Zusammenhang spannende Rechtsfragen. Der allgemeine Kündigungsschutz hat seine zentrale Regelung im Kündi-

⁵ vgl. MHDBarbR/Fischinger § 6 Rn. 33.

⁶ BAG 20.2.2019 – 2 AZR 746/14.

⁷ vgl. Hamacher, in diesem Werk, S. 48-59.

gungsschutzgesetz vom 10.8.1951 gefunden, dessen aktuelle Fassung auf der Bekanntmachung vom 25.8.1969 beruht. Zwar verfügt die EU nach Art. 153 Abs. 1 lit. d AEUV über eine Zuständigkeit für den Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags, eine Regelung zum allgemeinen Kündigungsschutz besteht aber im Unionsrecht bislang nicht.⁸ Der Fall des wiederverheirateten Chefarztes zeigt, dass auch das Antidiskriminierungsrecht eine wesentliche Rolle bei der Frage der Wirksamkeit einer Kündigung spielen kann. Das der Umsetzung der EU-Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG dienende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14.8.2006 soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität u.a. beim Zugang zu einer Erwerbstätigkeit und bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen verhindern oder beseitigen. Das Verhältnis des AGG zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz wird aus dem Gesetz nicht ganz klar.⁹ Sein § 2 Abs. 4 regelt, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Es obliegt der Rechtsprechung, das Verhältnis von KSchG und AGG unter Berück-

sichtigung des Unionsrechts näher auszugestalten. So hat das BAG entschieden, dass die Diskriminierungsverbote des AGG trotz der Regelung des § 2 Abs. 4 AGG im Rahmen der Prüfung der Sozialwidrigkeit von Kündigungen zu beachten sind. Eine Kündigung kann daher sozialwidrig sein, wenn sie gegen Diskriminierungsverbote verstößt.¹⁰

Bestimmungen des besonderen Kündigungsschutzes finden sich in zahlreichen Einzelgesetzen, die jeweils bestimmten Arbeitnehmergruppen besonderen Schutz gewährleisten sollen. Das sog. Mutterschutzgesetz tut dies u.a. durch das Kündigungsverbot in § 17 MuSchG idF vom 23.5.2017. Der mutterschutzrechtliche Kündigungsschutz geht auf eine Regelung im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16.7.1927 zurück.¹¹ Nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland wurde das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 24.1.1952 beschlossen. Während die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung heute in § 3 MuSchG geregelt sind, ist die Elternzeit zur Betreuung der Kinder bis zur Vollendung ihres achten Lebensjahres im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit vom 5.12.2006 geregelt. Die Elternzeit hat nicht nur inhaltlich, sondern auch sprachlich einige Veränderungen durchgemacht. So hieß sie im

⁸ vgl. APS/Preis, Grundlagen A. Rn. 36.

⁹ vgl. KR/Rachor, KSchG § 1 Rn. 27 mwN.

¹⁰ vgl. BAG 6.11.2008 – 2 AZR 523/07.

¹¹ vgl. KR/Gallner, MuSchG § 17 Rn. 1.

Bundeserziehungsgeldgesetz vom 6.12.1985 noch Erziehungsurlaub. Der Vorläufer wurde als Mutterschaftsurlaub durch das Gesetz vom 25.6.1979 noch in das MuSchG eingefügt. Geht es nicht um die Betreuung von Kindern, sondern von pflegebedürftigen nahen Angehörigen, muss der Blick ins Pflegezeitgesetz vom 28.5.2008 gehen. Die Pflegezeit ist nicht zu verwechseln mit der Familienpflegezeit, für die der Gesetzgeber am 6.12.2011 eigens das Familienpflegezeitgesetz schuf. Sowohl BEEG (§ 18) als auch PflegeZG (§ 5) und FPfZG (§ 2 Abs. 2) kennen besondere Kündigungsregelungen. Während Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit besteht zudem unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Teilzeitarbeit. Der im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000 geregelte Teilzeitananspruch sah ursprünglich keine Möglichkeit vor, die Dauer der Teilzeit zu befristen. Dies änderte sich mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit vom 12.12.2018.

Wie der Name schon sagt, enthält das TzBfG zudem auch Bestimmungen zum Befristungsrecht. Allerdings handelt es sich auch hier nicht um ein abschließendes Kompendium: nicht nur § 21 BEEG enthält weitere Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen, sondern auch das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft vom 12.4.2007 und

das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15.5.1986. Von unzureichenden gesetzlichen Vorgaben kann man in diesen Bereichen – jedenfalls quantitativ – wohl kaum sprechen.

Es gibt auch andere Bereiche, in denen sich der Gesetzgeber in den letzten Jahren besonders aktiv gezeigt hat. Hier ist das Recht der Arbeitnehmerüberlassung besonders hervorzuheben. Die arbeits-, sozial- und gewerberechtlichen Rahmenbedingungen der legalen Überlassung legt seit 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz fest. Seit seinem Inkrafttreten ist es durch eine lange Reihe von Reformen stark verändert worden.¹² Die Aktivitäten betrafen nicht allein das AÜG; jüngstes Beispiel für die Regelungsfreude des Gesetzgebers ist § 6a idF vom 22.12.2020 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft vom 17.7.2017. Über das Ergebnis der gesetzgeberischen Umtriebigkeit lässt sich streiten. *Waltermann* hat die Leiharbeit jüngst als Paradebeispiel der „Komplizierung durch Gesetzgebung im Arbeits- und Sozialrecht“ bezeichnet.¹³

Während das Recht der Arbeitnehmerüberlassung die Arbeitsgerichte immer wieder beschäftigt – eine juris-Suche allein in der Rechtsprechung des LAG Düsseldorf ergibt zu dem Gesetz 70 Treffer – gibt es auch ge-

¹² vgl. MHdBArbR/Schüren § 145 Rn. 1.

¹³ *Waltermann*, Liber Amicorum Düwell, 2021, S. 981 (988).

setzgeberische Projekte, welche die Arbeitsgerichte weniger beschäftigen als zunächst erwartet. Dies gilt zB für den gesetzlichen Mindestlohn – hier führt die entsprechende Suche nur zu drei Treffern zum Mindestlohngesetz vom 11.8.2014. Mit diesem Gesetz hatte der Gesetzgeber einen allgemeinen Mindestlohn in Kraft gesetzt, nachdem er bis dahin nur für einzelne Branchen im Wege der Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20.4.2009 Mindestarbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung für anwendbar erklärt hatte.

Freilich gibt es auch Gebiete des Arbeitsrechts, auf denen der Gesetzgeber seit langer Zeit untätig geblieben ist. Dazu gehört sicherlich das Urlaubsrecht. Hier hat der für das Urlaubsrecht zuständige Senat schon im Jahre 2012 darauf hingewiesen, dass ein Tätigwerden des Gesetzgebers vielfach erfolglos gefordert worden war.¹⁴ Anlass für die Aufforderungen an den Gesetzgeber sind die Entscheidungen des EuGH zu Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG vom 4.11.2003. Besondere Prominenz hat dabei die sog. *Schultz-Hoff*-Entscheidung des EuGH vom 20.1.2009¹⁵ erlangt, die auf den Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf vom 2.8.2006¹⁶ ergangen war. Das Bundesurlaubsgesetz vom 8.1.1969 dient

(auch) der Umsetzung RL 2003/88/EG und ist daher unionsrechtskonform auszulegen. Dies führt in manchen Aspekten allerdings dazu, dass sich die objektive Rechtslage am Wortlaut des Gesetzes nicht mehr ablesen lässt.¹⁷

Betrachtet man die Gesamtzahl der Gesetze mit arbeitsrechtlichen Normen – die aktuelle 100. Jubiläumsauflage Arbeitsgesetze / Beck-Texte im dtv enthält im Volltext oder in Auszügen 70 (!) Gesetze und Verordnungen – so liegt das größte legislative Defizit wohl in dem Fehlen eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuchs. Einer solchen Kodifikation kämen zwei wesentliche Aufgaben zu: Zusammenstellung und Ordnung der Einzelgesetze und die Ergänzung fehlender gesetzgeberischer Regelungen wie zB der Haftung der Arbeitnehmer.¹⁸ Art. 30 des Einigungsvertrags zwischen der BRD und der DDR formuliert es als Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers, das Arbeitsvertragsrecht sowie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenarbeiterschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren. Gerade die Aufgabe der Neukodifikation des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrechts ist aktuell wieder verstärkt in der Diskussion. Zwar erfuhr das Arbeitszeitrecht nach der Wieder-

¹⁴ BAG 7.8.2012 – 9 AZR 353/10.

¹⁵ EuGH 20.1.2009 – C-350/06 und C-520/06.

¹⁶ LAG Düsseldorf 2.8.2006 – 12 Sa 486/06.

¹⁷ vgl. zu den Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers MHDBarbR/Klose § 86 Rn. 16 ff.

¹⁸ vgl. *Hanau*, 60 Jahre für ein faires Arbeitsrecht, 2022, III. 4.

vereinigung durch das Arbeitszeitgesetz vom 6.6.1994 eine Reform. Spätestens seit der CCOO-Entscheidung vom 14.5.2019¹⁹ harrt die vom Gerichtshof erkannte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit der gesetzgeberischen Ausgestaltung.²⁰

V. VEREDELTES RICHTERRECHT

Eine besondere Form der Kollaboration von Richterschaft und Gesetzgeber stellt die Übernahme von Richterrecht in das Gesetz dar. So finden sich wesentliche Grundideen aus den in großen Teilen rechtsfortbildenden Urteilen des BAG vom 10.3.1972²¹ und vom 30.3.1973²² zur Unverfallbarkeit und zur Anpassung von Betriebsrenten bis heute im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974. Von großer – zumindest symbolischer – Bedeutung war in jüngerer Zeit die Aufnahme einer Re-

gelung zum Arbeitsvertrag in § 611a BGB mit Wirkung zum 1.4.2017. Mit Absatz 1 Satz 1 der Norm hat der Gesetzgeber vollständig und wortgetreu den Obersatz der Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff übernommen²³ und mit der gesetzlichen Definition des Arbeitsvertrags und damit mittelbar des Arbeitnehmerbegriffs die „wohl größte arbeitsrechtliche Lücke im Dienstvertragsrecht des BGB“ geschlossen.²⁴

Insgesamt kann man es als kodifikatorisch wünschenswert ansehen, von der Rechtsprechung zu gesetzlichen Generalklauseln gebildete Fallgruppen, deren Sinnhaftigkeit und Abgrenzbarkeit sich über die Zeit erwiesen hat, zu Normen umzuformen.²⁵ Die Übernahme von Richterrecht in das geschriebene Recht muss

aber nicht immer die beste Lösung darstellen. So hat der Gesetzgeber im Rahmen der sog. Schuldrechtsreform zum 1.1.2002 den Satz 3 an § 615 BGB angefügt, nach dem die Sätze

“**Das Schicksal des Arbeitsrechts wird stets auch von den Gerichten bestimmt.**”

¹⁹ EuGH 14.5.2019 – C-55/18.

²⁰ vgl. Gallner FA 2019, 229.

²¹ BAG 10.3.1972 – 3 AZR 278/71.

²² BAG 30.3.1973 – 3 AZR 26/72; zweiter „Donnerschlag“ vgl. Dieterich, Ein Richterleben im Arbeits- und Verfassungsrecht, 2016, S. 109.

²³ vgl. HWK/Thüsing, BGB § 611a Rn. 26 mwN.

²⁴ vgl. Hanau, 60 Jahre für ein faires Arbeitsrecht, 2022, III. 4.

²⁵ Staudinger/Baldus Eckpfeiler A 3, 2020, Rn. A 115.

1 und 2 entsprechend gelten in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Damit sollte das von der Rechtsprechung entwickelte Betriebsrisiko kodifiziert und seine Konkretisierung wie bisher der Rechtsprechung überlassen bleiben.²⁶ Das Gesetz regelt freilich nicht, in welchen Fällen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. In der Literatur hat man darin eine „inhaltsleere, überflüssige Regelung, eingefügt von einem geschichtsblinden Gesetzgeber“ gesehen.²⁷ Selbst das BAG – eigentlich durch die „Veredelung“ seiner Rechtsprechung zu Gesetzesrecht geehrt – nennt die Kritik im Schrifttum an dieser Regelungstechnik nicht gänzlich unberechtigt.²⁸

VI. FAZIT

Zusammenfassend erscheint die Frage nach dem Herrn des Arbeitsrechts angesichts der Vielgestaltigkeit der legislativen Sachverhalte bereits falsch gestellt. Zudem müsste angesichts der Akteurinnen – Legislative und Judikative – eigentlich nach der Herrin gefragt werden. Die grundsätzliche Aufgabenverteilung hat das Grundgesetz geregelt. Quantität und Qualität der Gesetzgebung bestimmen, inwieweit es eines Tätigwerdens der Gerichte als Ersatzgesetzgeber bedarf. Auch der

Satz „Richterrecht bleibt unser Schicksal“²⁹ klingt zu gravierend. Besser wäre wohl: „Das Schicksal des Arbeitsrechts wird stets auch von den Gerichten bestimmt.“ Dies folgt schon aus der Unmöglichkeit, mittels ausformulierter Rechtsnormen alle möglichen Konflikte im Voraus zu regeln.³⁰ Solange sein Schicksal durch Gerichte bestimmt wird, wie es das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in den letzten 75 Jahren eines war, kann man beruhigt in die Zukunft des Arbeitsrechts schauen.

²⁶ vgl. BT-Drs. 14/6857, S. 48.

²⁷ Fischinger/Hengstberger NZA 2020, 559 (560).

²⁸ vgl. BAG Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21 Rn. 19.

²⁹ Gamillscheg AcP 164, 385 (445).

³⁰ vgl. Linsenmaier RdA 2019, 157.

DIE KONSOLIDIERUNG DER ARBEITSGERICHTS- BARKEIT DURCH DAS ARBGG 1953



Dr. Michael Gotthardt
Vors. Richter am Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Mit dem Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) 1953¹ wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit endgültig als eigenständige Gerichtsbarkeit ausgestaltet. Bundeseinheitlich waren nunmehr in allen drei Instanzen organisatorisch selbständige Fachgerichte vorgesehen, die Gerichte für Arbeitssachen. Das auf der Grundlage des Kontrollratsgesetzes Nr. 21 vom 30.3.1946² im selben Jahr gegründete Landesarbeitsgericht

Düsseldorf hatte damit ein dauerhaftes Fundament erhalten. Zugleich wurden durch das ArbGG 1953 wichtige Weichen für die Arbeitsgerichtsbarkeit und das arbeitsgerichtliche Verfahren gestellt.

I. AUSGANGSSITUATION

Bereits das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23.12.1926³ (ArbGG 1926) hatte im damaligen Reichsgebiet eine Arbeitsgerichtsbarkeit geschaffen. Der Gedanke der Fachgerichtsbarkeit war indes stark verwässert, weil die Arbeitsgerichte zwar als – so die damalige Terminologie – Sondergerichte, aber in Zuordnung zur ordentlichen Gerichtsbarkeit errichtet wurden.⁴ Eigenständigkeit war nur für die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte erreicht worden. Die Landesarbeitsgerichte wurden den Landgerichten und das Reichsarbeitsgericht dem Reichsgericht angegliedert. Die zweite und dritte Instanz blieb organisatorischer Teil der ordentlichen Gerichtsbarkeit.⁵ Es handelte sich um einen Kompromiss der Anhänger des Sondergerichtsgedankens und

¹ BGBl. 1953 I, 1267.

² Leinemann, NZA 1991, 961 (965).

³ RGBl. 507.

⁴ Neumann, NZA 1993, 342 (343).

⁵ Leinemann, NZA 1991, 961 (965).

Arbeitsgerichtsgesetz.

Vom 3. September 1953.

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER TEIL Allgemeine Vorschriften

§ 1

Gerichte für Arbeitssachen

Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen — §§ 2 und 3 — wird ausgeübt durch die Arbeitsgerichte — §§ 14 bis 31 —, die Landesarbeitsgerichte — §§ 33 bis 39 — und das Bundesarbeitsgericht — §§ 40 bis 45 — (Gerichte für Arbeitssachen).

§ 2

Zuständigkeit

(1) Die Arbeitsgerichte sind ausschließlich zuständig

1. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen und für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen tariffähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Maßnahmen zum Zwecke des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt;
2. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis, über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen sowie für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhange stehen; ausgenommen sind Streitigkeiten, deren Gegenstand die Erfindung eines Arbeitnehmers bildet, soweit es sich nicht nur um Ansprüche auf eine Vergütung oder Entschädigung für die Erfindung handelt;
3. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhange stehen;
4. in folgenden Fällen des Betriebsverfassungsgesetzes:
 - a) für die Entscheidung über die Notwendigkeit der Errichtung, die Zusammensetzung und die Durchführung der Wahl des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, der Jugendvertretung, der tariflichen Sondervertretung;
 - b) für die Entscheidung über die Notwendigkeit der Errichtung und die Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses und die Bestellung seiner Mitglieder;

- c) für die Bestellung oder Abberufung des Wahlvorstands;
- d) für die Auflösung des Betriebsrats, der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, der Jugendvertretung und der tariflichen Sondervertretung;
- e) für die Entscheidung über die Amtszeit der Mitglieder des Betriebsrats, der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, der Jugendvertretung, der tariflichen Sondervertretung und des Wirtschaftsausschusses;
- f) für die Entscheidung über das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, im Gesamtbetriebsrat, in der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, in der Jugendvertretung und in der tariflichen Sondervertretung;
- g) für die Entscheidung über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit, die Arbeitnehmer-eigenschaft und die Gruppenzugehörigkeit eines Arbeitnehmers;
- h) für die Entscheidung darüber, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig ist oder zum Hauptbetrieb gehört;
- i) für die Entscheidung über die Zuständigkeit, die Geschäftsführung und die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, der Jugendvertretung, der tariflichen Sondervertretung, der Einigungsstelle, des Wirtschaftsausschusses und der Vermittlungsstelle;
- k) für die Entscheidung über Bestehen oder Nichtbestehen oder Durchführung von Betriebsvereinbarungen;
- l) für die Entscheidung über die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats oder der tariflichen Sondervertretung in personellen Angelegenheiten;
- m) für die Entscheidung über das Verlangen des Betriebsrats oder der tariflichen Sondervertretung auf Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers;
- n) für die Androhung von Ordnungsstrafen in personellen Angelegenheiten;
- o) für die Entscheidung über die Notwendigkeit, Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat zu wählen;
- p) für die Entscheidung über die Durchführung der Wahl von Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat;
- q) für die Entscheidung über die Durchführung der Abstimmung über den Widerruf der Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat;
- r) für die Entscheidung über die Anfechtung der Wahl des Betriebsrats, der Vertretung der

der Verfechter der Einheit der Justiz.⁶

Die Entwicklung einer eigenständigen Arbeitsgerichtsbarkeit wurde durch den Nationalsozialismus jäh unterbrochen. Neben der Entfernung politisch unliebsamer Richterinnen und Richter wurde die Zuständigkeit deutlich eingeschränkt. Soweit diese erhalten blieb, änderte sich an der Zuordnung zu den Justizbehörden nichts.⁷

II. KONSOLIDIERUNG DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT

Bereits das Kontrollratsgesetz Nr. 21 hatte den Gedanken der Eigenständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit in den Vordergrund gestellt. Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte wurden von der ordentlichen Gerichtsbarkeit getrennt. Verwaltungsmäßig wurden sie der Obersten Arbeitsbehörde der Länder unterstellt.⁸ Mit dem ArbGG 1953 erhielt die Arbeitsgerichtsbarkeit ihr endgültiges bundesgesetzliches Fundament. Aufbauend auf der Vorgabe des Art. 96 GG (heute Art. 95 GG) für die obersten Bundesgerichte wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit in allen drei Instanzen eigenständig. Die Landesarbeitsgerichte wurden von den Landgerichten gelöst. Die Arbeitsgerichtsbarkeit erhielt ihren endgültigen Namen. Hatte das ArbGG 1926 diese noch als

„Arbeitsgerichtsbehörden“ bezeichnet, wurde in § 1 ArbGG 1953 die Bezeichnung „Gerichte für Arbeitssachen“ gewählt. Damit wurde eindeutig klargestellt, dass es sich um echte Gerichte und nicht etwa Verwaltungsstellen handelt.⁹ Dies alles kommt anschaulich in dem noch heute geltenden § 1 ArbGG zum Ausdruck:

„Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen – §§ 2 bis 3 – wird ausgeübt durch die Arbeitsgerichte – §§ 14 bis 31 –, die Landesarbeitsgerichte – §§ 33 bis 39 – und das Bundesarbeitsgericht – §§ 40 bis 45 – (Gerichte für Arbeitssachen).“

III. WEICHENSTELLUNGEN

Das ArbGG 1953 hat über die Verankerung der organisatorischen Eigenständigkeit wichtige Weichen für die Arbeitsgerichtsbarkeit und den Arbeitsgerichtsprozess gestellt.

1. Das Personal

a) Die Vorsitzenden

Der Regierungsentwurf zum ArbGG 1953 hatte aus rechtsstaatlichen Gesichtspunkten sehr deutlich angestrebt, für die Vorsitzenden der Arbeitsgerichte zum ausschließlichen

⁶ BT-Drs. 1/3516, 22.

⁷ vgl. Leinemann, NZA 1991, 961 (965); Neumann, NZA 1993, 342 (343).

⁸ Leinemann, NZA 1991, 961 (966); BT-Drs. 1/3516, 22.

⁹ BT-Drs. 1/3516, 24.

Berufsrichtertum zurückzukehren.¹⁰ Auf Anregung des Ausschusses für Arbeit¹¹ wurde § 18 Abs. 3 ArbGG 1953 indes so gefasst, dass zum bzw. zur Vorsitzenden ernannt werden konnte, wer die Fähigkeit zum Richteramt besaß oder sich durch mindestens fünfjährige Tätigkeit in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht erworben hatte. Die zweite Möglichkeit wurde durch das Deutsche Richtergesetz 1961 beseitigt.¹² Der Gedanke der Rückkehr zum heutigen Berufsrichtertum für die Vorsitzenden war bereits im Regierungsentwurf des ArbGG 1953 angelegt.

Das ArbGG 1953 selbst schuf den Ausschuss gemäß § 18 Abs. 1, 2 ArbGG 1953, der bei der Bestellung der Vorsitzenden zu beteiligen war. Zweck war es, dafür Sorge zu tragen, dass die Juristinnen und Juristen der Arbeitsgerichtsbarkeit besondere Kenntnisse des Arbeitsrechts und des Arbeitslebens besitzen. An dem Erfordernis dieser notwendigen Kernkompetenz hat sich bis heute nichts geändert. Diese von unpolitischer Seite zu prüfen und sicherzustellen, diente die Zusammensetzung des Ausschusses.¹³ Diesem gehörten in gleichem Verhältnis Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften, Vereinigungen von

Arbeitgebern und der Arbeitsgerichtsbarkeit an. In der vom Vermittlungsausschuss gefundenen Gesetzesfassung¹⁴ gilt dies noch heute. Der sog. „18er-Ausschuss“ hat sich bewährt und erfüllt weiterhin seine für die Arbeitsgerichtsbarkeit charakteristische Funktion.

b) Ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Das ArbGG 1953 blieb ebenso wie das ArbGG 1926 dabei, „Beisitzer“ aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber an der Rechtsprechung zu beteiligen. Zum Zwecke der Heraushebung ihrer richterlichen Stellung erhielten diese in § 6 Abs. 2 ArbGG 1953 die Amtsbezeichnungen „Arbeitsrichter“, „Landesarbeitsrichter“ und „Bundesarbeitsrichter“.¹⁵ An dieses zutreffende Amtsverständnis knüpft die heute im Gesetz (§ 45a DRiG und § 6 Abs. 1 ArbGG) verwandte Bezeichnung als „ehrenamtliche Richter“ an. Die einfache und schlichte Bezeichnung als „Richter“ bringt am wirkungsvollsten die Autorität und die hohe Aufgabe des Richteramts zum Ausdruck. Zur sachlichen Unterscheidung von den Berufsrichterinnen und Berufsrichtern genügt der Hinweis auf das Ehrenamt.¹⁶ Mit diesem Verständnis waren und sind die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter ein großer Gewinn.

¹⁰ BT-Drs. 1/3516, 23.

¹¹ BT-Drs. 1/4372, 3.

¹² GMP/Prütting, ArbGG 10. Aufl. 2022, Einl. Rn. 22.

¹³ BT-Drs. 1/3516, 27.

¹⁴ BT-Drs. 1/4657.

¹⁵ BT-Drs. 1/3516, 28; BT-DRs. 1/4372, 3.

¹⁶ BT-Drs. 6/2903, 1f., 3; BT-Drs. 6/3246, 2.

Die Verankerung in der betrieblichen Praxis gehört zum Selbstverständnis der Gerichte für Arbeitssachen.

c) Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger

Das ArbGG 1953 schuf die Grundlage für arbeitsteiliges Arbeiten in der Arbeitsgerichtsbarkeit. Es erkannte, dass eine Entlastung der Vorsitzenden durch Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger zweckmäßig ist. Dem trug der neu eingefügte § 46 Abs. 3 ArbGG 1953 Rechnung.¹⁷ Danach galten die Vorschriften über die Wahrnehmung richterlicher Geschäfte bei den ordentlichen Gerichten durch Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger entsprechend. Diese heute in § 9 Abs. 3 ArbGG enthaltene Arbeitsteilung hat sich bewährt. Dies belegt u.a. die Verordnung zur Übertragung richterlicher Aufgaben in der Arbeitsgerichtsbarkeit NRW vom 22.10.2014.¹⁸ Danach können die Vorsitzenden im Rahmen der Prozesskostenhilfe die Prüfung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse auf die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger übertragen.

d) Die Geschäftsstellen

Die organisatorische Trennung der Arbeitsgerichtsbarkeit von der ordentlichen Ge-

richtsbarkeit erforderte die Bildung eigener Geschäftsstellen.¹⁹ Dementsprechend schrieb der bis heute geltende § 7 Abs. 1 S. 1 ArbGG 1953 vor, dass bei jedem Gericht für Arbeitssachen eine Geschäftsstelle eingerichtet wird, die mit der erforderlichen Zahl von Urkundsbeamtinnen und Urkundsbeamten besetzt wird. Insgesamt hat das ArbGG 1953 so ein bis heute tragfähiges Fundament für eine sachgerechte und funktionsfähige Personalausstattung der Gerichte für Arbeitssachen geschaffen.

2. Gerichtstage

Dabei blieb des ArbGG 1953 nicht stehen. Es stellte weitere wesentliche Weichen. Der neue § 14 Abs. 2 ArbGG 1953 (heute § 14 Abs. 4 ArbGG) ermöglichte die Einrichtung von Gerichtstagen. Dies wurde mit den großen Bezirken der Arbeitsgerichte erster Instanz begründet. Dadurch könnten sich für die rechtssuchenden Parteien je nach der Verkehrslage Schwierigkeiten ergeben.²⁰ Ob diese Begründung angesichts der bestehenden Verkehrsverbindungen und der fortschreitenden Digitalisierung insbesondere in Ballungsräumen so noch tragfähig ist, darf bezweifelt werden. Dies ändert nichts daran, dass Gerichtstage in der nordrhein-westfälischen

¹⁷ BT-Drs. 1/3516, 30.

¹⁸ GV. NRW. 2014, 678; GV. NRW. 2019, 758.

¹⁹ BT-Drs. 1/3516, 25.

²⁰ BT-Drs. 1/3516, 27.

Arbeitsgerichtsbarkeit bis heute existieren.²¹ Den Versuch ihrer Abschaffung Mitte 2009 haben sie überlebt. Das Fundament des ArbGG 1953 hat sich in diesem Punkt als sehr widerstandsfähig erwiesen.

3. Ressortzuständigkeit für die Arbeits- und Landesarbeitsgerichte

Anders ist es betreffend die Ressortzuständigkeit für die Arbeits- und Landesarbeitsgerichte. Diese war 1953 zwischen dem Ausschuss für Arbeit und dem Rechtsausschuss streitig.²² Nachdem das Kontrollratsgesetz Nr. 21 die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich den Obersten Arbeitsbehörden der Länder unterstellt hatte, sah § 15 Abs. 1 ArbGG 1953 vor, dass die Geschäfte der Verwaltung und der Dienstaufsicht durch die oberste Arbeitsbehörde des Landes im Einvernehmen mit der Landesjustizverwaltung geführt werden. Dementsprechend ressortierte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf lange Zeit bei dem Ministerium für Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Inzwischen regelt § 15 Abs. 1 ArbGG ohne eigene gesetzliche Vorgabe, dass die zuständige oberste Landesbehörde die Geschäfte der Verwaltung und die Dienstaufsicht führt. Dies ermöglicht den Ländern, ihre Gerichte für Arbeitssachen dem Ministerium für Justiz zuzuordnen. Davon hat Nordrhein-Westfalen im Jahre 1998 Gebrauch

gemacht. Dies ändert nichts daran, dass die Gerichte für Arbeitssachen auf dem Fundament des ArbGG 1953 gebildete, anerkannte und eigenständige Fachgerichte in der Familie der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen sind.

4. Prozessvertretung

Das ArbGG 1953 ermöglichte erstmals eine Prozessvertretung durch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in erster Instanz. Davon waren diese seit Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland ausgeschlossen. Es handelte sich um einen großen Streitpunkt im Gesetzgebungsverfahren, der fast zum Auseinanderbrechen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands geführt hätte.²³ Als Kompromiss sah § 11 Abs. 1 ArbGG 1953 die Prozessvertretung durch die Anwaltschaft vor, wenn der Streitwert mindestens 300 Deutsche Mark betrug. Der Weg für die Prozessvertretung auch durch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in erster Instanz war damit bereitet. Diese ist heute ohne Einschränkung möglich und längst selbstverständlich.

5. Beschleunigungsgrundsatz

Einen die Gerichte für Arbeitssachen prägenden Grundsatz hat das ArbGG 1953 hervorgehoben. Dies ist der Beschleunigungsgrund-

²¹ § 1 der Verordnung über die Abhaltung von Gerichtstagen der Arbeits- und Sozialgerichte; GV.NRW. 2009, 356.

²² BT-Drs. 1/4372, 2.

²³ Neumann, NZA 1993 342 (344); BT-Drs. 1/3516, 23; BT-Drs. 1/4372. 2.

satz. Diesen kannte bereits § 9 Abs. 3 ArbGG 1926. Da es sich um einen beherrschenden Grundsatz des Arbeitsgerichtsverfahrens handelt, musste dieser den allgemeinen Verfahrensvorschriften – wie heute noch – als § 9 Abs. 1 ArbGG vorangesetzt werden.²⁴

„Das Verfahren ist in allen Rechtszügen zu beschleunigen“.

Dieser kurz und prägnant formulierte Grundsatz ist weiterhin für beide Parteien des Arbeitsgerichtsprozesses unabdingbar. Dies gilt nicht nur in Bestandsschutzstreitigkeiten.

6. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist in § 2 ArbGG 1953 wie heute in §§ 2, 2a ArbGG enumerativ aufgezählt. § 2 ArbGG 1953 orientierte sich dabei im Wesentlichen an § 2 ArbGG 1926, erweiterte die Zuständigkeit aber deutlich.²⁵ Selbstverständlich waren die Gerichte für Arbeitssachen bereits damals für eines ihrer Kerngeschäfte, die Klagen aus dem Kündigungsschutzgesetz, zuständig.²⁶ Die Zuständigkeit beschränkte sich indes nicht auf das Individualarbeitsrecht, sondern erfasste

auch das kollektive Arbeitsrecht einschließlich des Beschlussverfahrens.

7. Das Beschlussverfahren

Nachdem während der Zeit des Nationalsozialismus die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten und damit fast das ganze Beschlussverfahren beseitigt war,²⁷ wurde dieses aufbauend auf dem ArbGG 1926 mit Abweichungen durch die §§ 80 ff. ArbGG 1953 wieder eingeführt. Eine erste Abweichung betraf grundlegende Verfahrensanforderungen. Das Verfahren wurde als grundsätzlich öffentlich ausgestaltet. Es war in der ersten und zweiten Instanz mündlich, wobei jedoch einem Beteiligten die schriftliche Äußerung gestattet werden konnte.²⁸ Eine weitere bedeutende Weiche stellte das ArbGG 1953 für den Instanzenzug im Beschlussverfahren. Während das ArbGG 1926 eine zweite Tatsacheninstanz (Beschwerdeinstanz) nicht vorsah, schaffte § 87 Abs. 1 ArbGG 1953 die Einschaltung einer Beschwerdeinstanz, die berufungsähnlichen Charakter hat. Dies rechtfertigte sich aus der Tatsache, dass die Streitigkeiten nach der Betriebsverfassung gerade in tatsächlicher Beziehung häufig einer eingehenden Unter-

²⁴ BT-Drs. 1/3516, 26.

²⁵ GMP/Prütting, 10. Aufl. 2022, Einl. Rn. 22.

²⁶ BT-Drs. 1/3516, 25.

²⁷ Leinemann, NZA 1991, 961 (965).

²⁸ BT-Drs. 1/4372, 4.

suchung bedürfen.²⁹ Dies trifft weiterhin zu. Auf dieser unveränderten Grundlage wird heute das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in zweiter Instanz in Beschlussverfahren tätig:

„Gegen die das Verfahren beendenden Beschlüsse der Arbeitsgerichte findet die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statt.“

Gegen die im Beschwerdeverfahren ergangenen Beschlüsse der Landesarbeitsgerichte fand nach dem ArbGG 1953 und findet nach der aktuell gültigen Fassung des ArbGG die (revisionsartige) Rechtsbeschwerde statt.³⁰

IV. FAZIT

Mit dem ArbGG 1953 wurde das Fundament für das noch heute geltende ArbGG gelegt. Grundsteine für die Organisationsstruktur der Gerichte für Arbeitssachen und den Personalaufbau wurden gelegt. Wesentliche Verfahrensgrundsätze wurden geregelt. Mit der Normierung des Beschlussverfahrens waren die Gerichte für Arbeitssachen in Gänze, d.h. individualarbeitsrechtlich und kollektivarbeitsrechtlich, wieder hergestellt.

²⁹ BT-Drs. 1/4372, 4.

³⁰ BT-Drs. 1/4372, 4.

Inkrafttreten des ArbGG vom 23.12.1926 mit der Ablösung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. Sämtliche Arbeitsrechtsstreitigkeiten und Beschlussverfahren werden in erster Instanz vor dem Arbeitsgericht verhandelt. Gemäß § 33 ArbGG werden die Landesarbeitsgerichte bei den Landgerichten errichtet. Das Reichsarbeitsgericht ist nach § 40 ArbGG Teil des Reichsgerichts.

1.7.1927

Mit Kontrollratsgesetz Nr. 21 Inkrafttreten des neuen ArbGG vom 30.3.1946, das sich an das ArbGG 1926 anlehnt. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird von der ordentlichen Gerichtsbarkeit getrennt und der Aufsicht und Verwaltung der Arbeitsbehörden unterstellt.

4.4.1946

1808-1927

Vorläufer der Arbeitsgerichte – die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte

20.1.1934

Inkrafttreten des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit. Das Tarifvertragsrecht, die Schlichtungsverordnung und das Betriebsrätegesetz werden aufgehoben, das Beschlussverfahren fällt weg. In der Zeit des Nationalsozialismus bleibt das ArbGG 1926 weiter bestehen, es werden jedoch Änderungen im Sinne der neuen Machthaber vorgenommen.

Gründung des LAG Düsseldorf, zuständig als zweite Instanz für die zugleich errichteten sieben Arbeitsgerichte in Aachen, Duisburg, Düsseldorf, Essen, Köln, Krefeld und Wuppertal.

1.7.1946

„Feier zur Wiedereröffnung der Arbeitsgerichte Aachen, Duisburg, Düsseldorf, Essen, Köln, Krefeld, Wuppertal und zur Eröffnung des Landesarbeitsgerichts“ in einem Sitzungssaal des OLG Düsseldorf

15.7.1946

Arbeitsgerichte; hier: Vereidigung der Vorsitzenden.
Ihr Schreiben vom 18. Juli 1946 - NR/MP/IR/2006 - .
Am 15. Juli 1946 sind das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Arbeitsgerichte Düsseldorf, Duisburg, Köln, Krefeld, Aachen und Wuppertal eröffnet werden. Zu Vorsitzenden dieser Gerichte sind den Herrn Oberpräsidenten der Nord-Rheinprovinz berufen worden.
Arbeitsgericht Düsseldorf: Amtsgerichtsrat Dr. Monjau
1) Amtsgerichtsrat Dr. Fritsch
2) Wilh. Wolf (stellv. Vors.)
" Krefeld: Amtsgerichtsrat Füngling
" Aachen: Josef Martin Weyer
" Essen: Landesgerichtsdirektor i. R. Dr. Grevel
" Köln: Amtsgerichtsrat Dr. Poelmann
" Wuppertal: Max Salcher
" Duisburg: Amtsgerichtsrat Dr. Velde.
Der letztgenannte Richter ist, wie ich Ihrem Schreiben vom 14. Juli 1946 entnehmen, noch nicht bestätigt.
Die Herren Dr. Monjau, Dr. Fritsch, Amtsgerichtsdirektor Dr. Poelmann sind als amtierende Richter bereits von der Provinz vereidigt worden. Sie sind von der Justizverwaltung für die Tätigkeit bei den Arbeitsgerichten freigegeben. (Mitteilung vom 15. 7. 1946 NR/Leg/3020/e). Eine weitere Vereidigung dieser Richter der Arbeitsgerichte ist m. E. nicht mehr erforderlich.
Gegen müssen die Herren Wolf, Weyer, Dr. Grevel, nach Bestätigung

1946: Die ersten Vorsitzenden

Feier zur Wiedereröffnung der Arbeitsgerichte am 15. Juli 1946.

Festfolge:

10,45 Uhr Versammlung der deutschen Teilnehmer an der Feier.

10,55 Uhr Ankunft des "Regional Commissioner" (Gebietsbeauftragten), Mr. A s b u r y.

Begrüßung durch Col. D e v i s, einen Vertreter der britischen Rechtsabteilung und den Präsidenten des Landesarbeitsamtes am Eingang des Gebäudes.

Im Festsaal Vorstellung der deutschen Teilnehmer durch den Präsidenten des Landesarbeitsamtes.

11,00 Uhr Ansprache des "Regional Commissioner" (Gebietsbeauftragten), Mr. A s b u r y; danach Ansprache des Vertreters des Bezirksausschusses der Gewerkschaften, Herrn Oberbürgermeister B r i s c h;

Ansprache des Vertreters der Arbeitgeber,

.....

Ansprache des Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf, Herrn Dr. M o n j a u;

Ansprache des Präsidenten des Landesarbeitsamtes.

1946: Programm Eröffnungsfeier



Mühlenstraße

Eröffnung des Arbeitsgerichts
Bonn

1.2.1947

1.9.1946

Aufnahme der Tätigkeit des LAG
Düsseldorf mit einer Kammer
an der Mühlenstraße 34

Eröffnung des Arbeitsgerichts
Mönchengladbach

1.7.1949

Das LAG befindet sich
(zusammen mit dem
Arbeitsgericht Düsseldorf)
auf der Josefinenstraße 10.

1951

23.5.1949

Verkündung des GG; Art. 96 Abs. 1 a.F. sieht die Arbeitsgerichtsbarkeit als selbständigen Zweig des Rechtssystems vor, erstmals mit einem eigenen obersten Gerichtshof.

17.4.1950

Eröffnung des Arbeitsgerichts
Siegburg

Eröffnung des Arbeitsgerichts
Gummersbach

1.4.1947

Eröffnung des Arbeits-
gerichts Wesel mit einem
Gerichtstag in Kleve

8.7.1947

1.3.1947

Eröffnung des
Arbeitsgerichts Oberhausen

21.4.1947

Eröffnung des Arbeits-
gerichts Solingen mit einem
Gerichtstag in Opladen

Inkrafttreten des ArbGG vom 3.9.1953. Es
sieht u.a. die Einrichtung des BAG vor. Die
Arbeitsgerichte unterstehen dem Arbeits-
ministerium des Landes NRW.

1.10.1953

Aufnahme der Recht-
sprechungstätigkeit des
BAG in Kassel

April 1954

1954

Erste Tagung des Deutschen Arbeits-
gerichtsverbandes im Bezirk in Düsseldorf

1.10.1954

Umzug des LAG Düsseldorf auf die
Klosterstraße 35/37

Umzug des LAG auf die Immermannstr. 13.
Ab 1965 nutzen die Vorsitzenden zwei Säle
im Amts- und Landgericht an der Neubrücke-
straße 3.

1.11.1962

Umzug des LAG in das 3. und 4.
Obergeschoss des Amts- u. Land-
gerichts an der Neubrückestr. 3

1.3.1967

14.9.1966

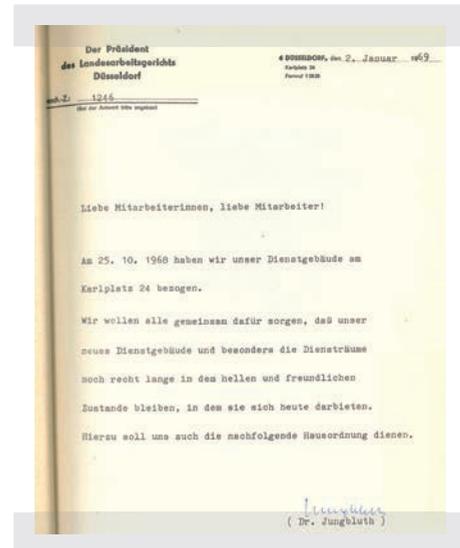
Ernennung von Dr. Theodor Jungbluth
zum neuen Präsidenten

Oktober 1968

Umzug des LAG zum Karlplatz
(heute „Carlsplatz“) Nr. 24



1955: Carlsplatz



1968: Umzug Carlsplatz

Arbeitsgerichtsrätin Deutsch übernimmt als erste Frau den Vorsitz einer Kammer des LAG Düsseldorf.

März 1969

Ernennung von Klaus Dieter Weber zum neuen Präsidenten

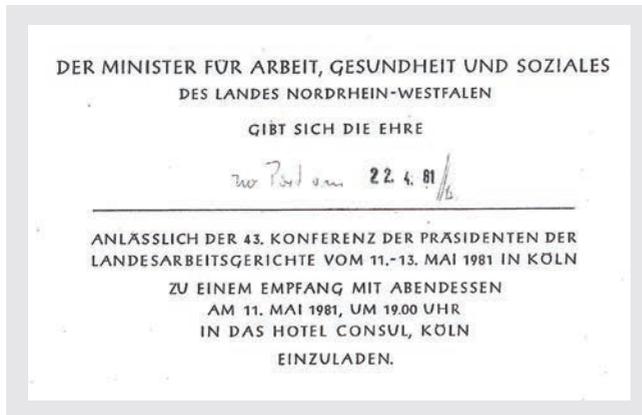
1.6.1979

1.10.1971

Erste Erprobung eines Richters beim LAG Düsseldorf

Mai 1981

43. Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in Köln



1981: 43. Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in Köln

Gründung des LAG Köln mit Ausgliederung der vier Arbeitsgerichte Köln, Bonn, Aachen und Siegburg

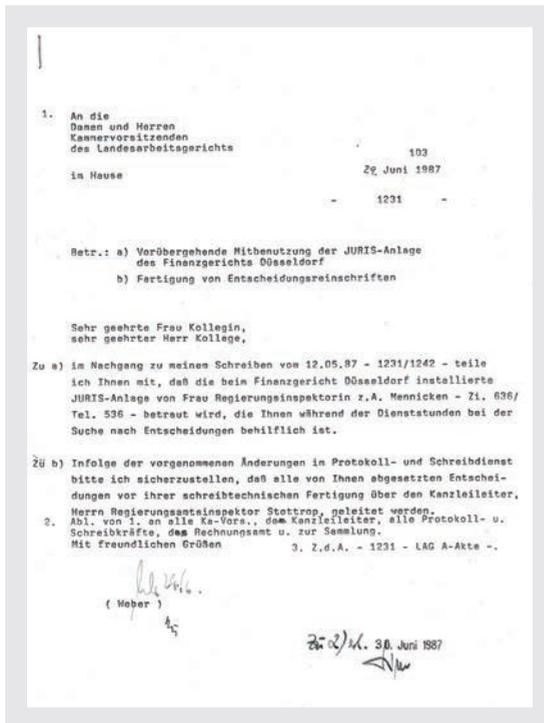
Erster Zugriff auf die Juris-Datenbank zentral über das Finanzgericht

1.1.1982

29.6.1987

April 1987

Umzug des LAG Düsseldorf zur Ludwig-Erhard-Allee 21; gemeinsame Unterbringung mit dem Arbeitsgericht, dem Finanzgericht und dem Sozialgericht im Fachgerichtszentrum Düsseldorf



1987: Juris

19.3.1997

Ernennung von Angela Lemppenau-Krüger als erste Frau an der Spitze zur neuen Präsidentin

Installation des ersten Faxgerätes

Dezember 1989

Beginn der Ausstattung mit Computern mit späterer Einführung der Fachanwendung SHARK (1997)

1991

ab 1988

Beginn der jährlichen Vortragsveranstaltung mit den Sozialpartnern im Weiterbildungszentrum (WBZ) am Bertha-von-Suttner-Platz

1990-1993

Unterstützung beim Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit in Brandenburg, Potsdam und Neuruppin durch die Abordnung von Richtern, Rechtspflegern und Angehörigen des mittleren Dienstes

Umressortierung der Arbeitsgerichtsbarkeit zur Landesjustizverwaltung

9.6.1998

64. Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in Düsseldorf

Mai 2002

1.1.2002

Einrichtung der landesweit zuständigen „Geschäftsstelle für die Berufung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit NRW“ beim LAG Düsseldorf

8.11.2006

Jubiläumsfeier „60 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit im Bezirk des LAG Düsseldorf“

Ministerentscheidung: Keine Zusammenlegung der Landesarbeitsgerichte Köln und Düsseldorf

Sommer 2007



7.11.2007

Ernennung von Dr. Jürgen vom Stein zum neuen Präsidenten

Einführung der Spracherkennung DRAGON

2009 - 2011



25.2.2010

Ernennung von Brigitte Göttling zur neuen Präsidentin

Ablösung der Fachanwendung SHARK durch EUREKA-Fach

2017-2019



Oktober 2019

Start der Einführung der elektronischen Akte

Corona-Pandemie mit Einstellung des Sitzungsbetriebs über einen Monat. Erstmals werden Verhandlungen online durchgeführt.

März 2020



22.11.2021

Jubiläumsfeier „75 Jahre LAG Düsseldorf“ fällt pandemiebedingt aus

Einführung des
Güterichterverfahrens

2011

Die jährliche Vortragsveranstaltung mit den Sozialpartnern (WBZ) – seit 2012 auch mit der juristischen Fakultät der Heinrich Heine Universität – wird zum „Düsseldorfer Arbeitsrechtsdialog“ (DARD) und zieht um in das Haus der Universität in die Innenstadt.

2015

2012

Start des Projekts „Arbeitsrichter gehen in die Schulen“

November 2016

Jubiläumsfeier „70 Jahre LAG Düsseldorf“ im Rahmen des Düsseldorfer Arbeitsrechtsdialogs

Vollausstattung aller Sitzungssäle im
Bezirk des LAG Düsseldorf mit Video-
konferenztechnik

Herbst 2022

Dezember 2022

Vollständige Einführung der elektronischen Akte im Bezirk des LAG Düsseldorf

VOM ANALOGEN ZUM DIGITALEN GERICHT: INTERVIEW



Anke Salchow
Vors. Richterin am
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



Dr. Christoph Ulrich
Vors. Richter am
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



David Hagen
Direktor des Arbeitsgerichts
Krefeld

ANKE SALCHOW: Die Digitalisierung der Prozessführung verlief im Bezirk des LAG Düsseldorf in mehreren Phasen und ist bis heute noch nicht abgeschlossen. Ab dem 1.7.2013, als durch Rechtsverordnung bei einzelnen Gerichten die elektronische Kommunikation zugelassen wurde, bestand erstmals die Möglichkeit, Klagen, Anträge, Rechtsmittel und sonstige Schriftstücke über das „Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach“ (EGVP) rechtswirksam einzureichen. Seit dem 1.6.2014 halten alle Gerichte im Bezirk des LAG Düsseldorf diesen Zugang bereit. Die

Möglichkeit der elektronischen Übermittlung wurde in den ersten Monaten und Jahren allerdings noch wenig genutzt. Im Oktober 2019 startete das nächste große Projekt auf dem Weg zum digitalen Gericht: die Einführung der elektronischen Akte. Die Pilotierung erfolgte bei dem Arbeitsgericht Krefeld. Einen weiteren Schub erhielt die Digitalisierung – unerwartet – im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie: Zur Aufrechterhaltung des Sitzungsbetriebs wurde in den Gerichten des Bezirks verstärkt Videokonferenztechnik eingesetzt.

Sie beide, Herr Dr. Ulrich und Herr Hagen, haben diese Entwicklung maßgeblich mitgestaltet. Sie, Herr Dr. Ulrich, sind Vorsitzender Richter am LAG Düsseldorf und als IT-Dezernent in der Verwaltung für diese Themen zuständig. Sie, Herr Hagen, sind Direktor des Arbeitsgerichts Krefeld. Dort wurde die elektronische Akte pilotiert.

Vor welche praktischen Herausforderungen hat der elektronische Rechtsverkehr die Gerichtsverwaltung gestellt?

DR. CHRISTOPH ULRICH: Glücklicherweise haben wir uns seinerzeit mit der Einführung des flächendeckenden elektronischen Rechtsverkehrs zeitgleich für ein neues Fachverfahren EUREKA-Fach entschieden. Dies enthielt eine leistungsstarke Komponente für den Posteingang und ermöglichte weitgehend automatisiert die Verarbeitung der Eingänge. Unter anderem war dies einer der Gründe, warum wir die neue Software eingesetzt und das frühere Fachverfahren SHARK abgelöst haben. Wie bei allen IT-Projekten lag die Herausforderung vor allem darin, den Beschäftigten in den Serviceeinheiten und der Richterschaft den Sinn und Zweck sowie das erforderliche Know-How für den neuen Eingangskanal zu vermitteln.

ANKE SALCHOW: Wie änderte sich der Arbeitsalltag durch den elektronischen Rechtsverkehr konkret?

DAVID HAGEN: Das „Öffnen, Stempeln, Lochen, Heften“ von Papiereingängen ist ein zeitlich nicht zu unterschätzender Arbeitsaufwand. Für die Poststelle kam zu diesen Arbeitsvorgängen mit der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs die Sichtung und Verteilung der elektronischen Eingänge am PC schlicht hinzu. Dankenswerterweise haben die Mitarbeitenden dies schnell verinnerlicht. Für die Richterinnen und Richter war es natürlich neu, nicht mehr allein – wie zuvor seit über 100 Jahren unverändert – eine Unterschrift prüfen zu müssen, sondern sich in die Welt der elektronischen Signaturen einzuarbeiten.

ANKE SALCHOW: Welche Auswirkungen hat die seit dem 1.1.2022 bestehende Verpflichtung der Anwaltschaft, Dokumente elektronisch bei Gericht einzureichen?

DR. CHRISTOPH ULRICH: Die Antwort ist zweigeteilt. Bei den Arbeitsgerichten, die bereits auf die elektronische Aktenführung umgestellt sind, hat die Nutzungspflicht zu einer deutlichen Arbeitserleichterung geführt. Die elektronische Akte und die ausschließliche elektronische Kommunikation passen natürlich zusammen. So hat sich die Arbeit in der Poststelle mittlerweile auf ein Minimum reduziert. Gingen im Jahr 2021 zuletzt geschätzt ca. 50 % aller Eingänge elektronisch ein, sind es nunmehr – wiederum geschätzt – mind. 90 %. Bei den Gerichten, bei denen die Umstellung noch nicht abgeschlossen ist, hat sich der Aufwand hingegen vor-

übergehend deutlich erhöht, da nunmehr das Gericht als „Druckerei“ fungiert. Aber hier ist zum Glück das Ende abzusehen, da Ende 2022 die Umstellung aller Gerichte im Bezirk des LAG Düsseldorf abgeschlossen sein wird. Dann wird auch diese zusätzliche Belastung für unsere Mitarbeitenden und die IT entfallen.

ANKE SALCHOW: Wagen Sie einen Ausblick auf den elektronischen Rechtsverkehr im Jahr 2026 im Bezirk des LAG Düsseldorf?

DAVID HAGEN: Bereits jetzt – genauso wie wohl im Jahr 2026 – ist das EGVP für uns genauso zentral wie die E-Mail-Kommunikation in unser aller Alltag. Deshalb begrüße ich es sehr, dass wir ab dem 1.1.2024 auch an die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über das elektronische Bürger- und Organisationenpostfach (eBO) Zustellungen vornehmen können. Soweit ich es sehe, ist dort auch das Interesse sehr groß, das EGVP weit vor dem 1.1.2026 aktiv zu nutzen, an dem dies nach dem Willen des Gesetzgebers erst verbindlich wird. Wahrscheinlich wird es 2026 auch eine bessere Lösung für die Zustellungs-urkunden geben, für die es bis auf Weiteres bei der Papierform bleibt. Ganz sicher werden Eingänge per Post aber nur noch ausnahmsweise vorkommen. Unseren Briefkasten werden wir aber in jedem Fall behalten.

ANKE SALCHOW: Herr Hagen, wie kam es dazu, dass die elektronische Akte bei dem Arbeitsgericht Krefeld eingeführt wurde?

DAVID HAGEN: Das System wurde im Frühstadium auf einer unserer Richtertagungen durchgeführt. Mich hat die Idee begeistert, papierlos zu arbeiten. Persönlich habe ich, seitdem ich meine erste juristische Hausarbeit noch auf einem 9-Nadel-Drucker auf Endlospapier habe ausdrucken müssen, von jedem digitalen Fortschritt, wie z.B. Online-Datenbanken oder Spracherkennung, profitiert. Deshalb war mir klar, dass eine elektronische Aktenführung die Arbeit weiter verbessern wird.

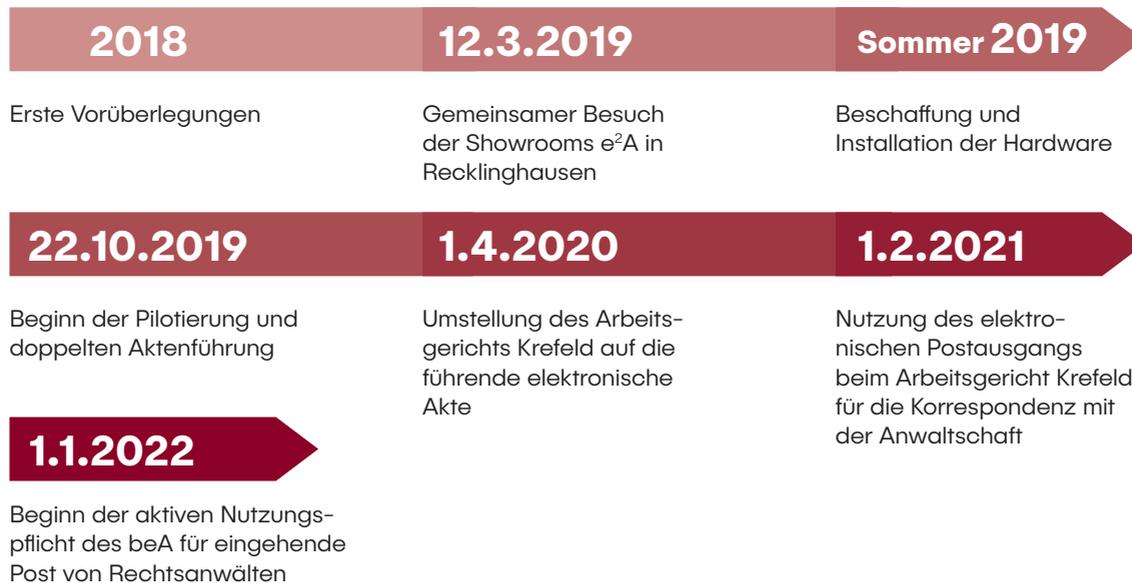
ANKE SALCHOW: Können Sie den Prozess beschreiben? Wann haben die Planungen begonnen und seit wann haben Sie mit der elektronischen Akte gearbeitet?

DAVID HAGEN: Die Planungen sind mehrfach verschoben worden. Anfang 2019 wurde es konkreter. Mitte des Jahres haben wir die Hardware angeschafft, also Notebooks und Signaturkarten sowie einen großen Bildschirm für unseren Besprechungsraum. Problematisch war, dass das Zusammenspiel unserer Fachanwendung mit dem Programm für die elektronische Akte noch in keiner Weise durchdacht war. Die IT-Abteilung des LAG hat in einer nicht hoch genug zu bewertenden Kraftanstrengung die Kompatibilität hergestellt. Unsere Aufgabe war es dann, den Gang der Akte vom Eingang der Klageschrift über die Ladungen zu den Terminen und dem Austausch der Schriftsätze bis zur Zustellung der Beschlüsse und Urteile elektronisch nachzuzeichnen. Das haben wir gemeinsam mit

den Beschäftigten in den Serviceeinheiten, Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern sowie Richterinnen und Richtern entwickelt. Ab dem 22.10.2019 haben wir bis zum 31.3.2020 „doppelt“ gearbeitet. Wir haben die Papierakten weitergeführt und parallel alles elektronisch abgebildet. Nach und nach wollten fast alle Bediensteten die herkömmliche Arbeit mit der Papierakte beenden.

ANKE SALCHOW: Herr Hagen, wie hat sich der Arbeitsalltag für die Richterschaft und die Beschäftigten seither verändert?

DAVID HAGEN: Die Arbeit findet nur noch am Bildschirm statt. Ein Austausch und Heraussuchen von Papierakten entfällt. Viele Aktenregale, die das typische Geschäftsstellenbild mehr als 100 Jahre geprägt haben, haben wir bereits entsorgt. Im Großen und Ganzen sind die Arbeitsprozesse gleich geblieben, wir können allerdings etwas schneller arbeiten als früher. Vertretungen sind deutlich einfacher möglich, da niemand mehr in einer anderen Geschäftsstelle Post suchen muss. Die Richterschaft kann noch mehr von zu Hause aus erledigen. Dadurch entfällt weitgehend das Arbeiten in „Schüben“, so dass auch hierdurch eine Beschleunigung eintritt.



ANKE SALCHOW: Welche Vorteile bringt die elektronische Akte?

DAVID HAGEN: Vor allem gibt es einen Effizienzgewinn. Zeitverluste durch Aktentransport und Papierbearbeitung entfallen. Auch der Personaleinsatz lässt sich vielfältiger gestalten, da ein Zugriff kammerübergreifend möglich ist. Im Zusammenspiel mit dem elektronischen Posteingang und -versand gibt es einen weiteren Zeitgewinn, der das Verfahren im Interesse der Parteien beschleunigt. Die Übernahme von langen Anträgen oder anderer Ausführungen vereinfacht die Vorbereitung der mündlichen Verhandlung. Vor allem ermöglicht die elektronische Arbeit ein unabhängiges mobiles Arbeiten nicht nur für Richterinnen und Richter, sondern auch für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sowie für die Beschäftigten in den Serviceeinheiten. Wir haben auf diese Weise in allen Dienstzweigen moderne und zeitgemäße Arbeitsplätze.

ANKE SALCHOW: Vor welche besonderen Herausforderungen stellt die elektronische Akte die Richterschaft?

DAVID HAGEN: Für diejenigen, die jahre-, z.T. jahrzehntelang das Lesen von Papierakten gewohnt waren, ist eine Umstellung erforderlich. Wenn man dem Medium skeptisch gegenübersteht, dauert es eine Weile, bis man die Vorteile entdeckt und für sich nutzen kann. Ein elektronischer *Post-It* oder ein elektronisches Färben des Textes ist eben mit den

persönlichen Bemerkungen oder einem schnellen Bleistiftstrich nicht vergleichbar. Auch nimmt es einige Zeit in Anspruch, bis man mit der gleichen Effektivität längere Texte verinnerlicht. In der Sitzung muss man sich kurz orientieren, wenn man nur noch auf zwei Bildschirme schaut und überlegt, ob und wie man einen handschriftlichen Notizzettel verwendet. Mit der Zeit schätzt man aber auch hier die Vorteile, wie z.B. die ständige Verfügbarkeit aller Kommentare oder die schnelle Fassung eines Urteilstenors. Als sehr nützlich hat sich im Übrigen herausgestellt, dass in kurzen Sitzungspausen Dezernatsarbeiten erledigen werden können.

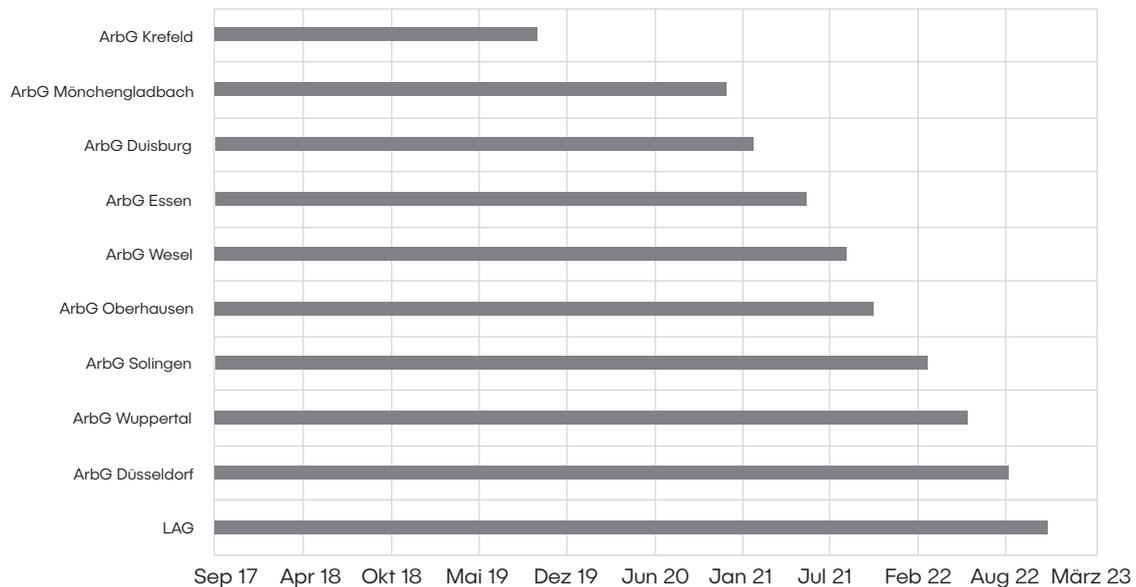
ANKE SALCHOW: Wie wird die Zukunft der Aktenführung aussehen?

DAVID HAGEN: In der nächsten Stufe wird es erforderlich sein, die papierorientierten Vorschriften der 1879 in Kraft getretenen Zivilprozessordnung grundsätzlich zu überarbeiten, damit die elektronische Akte nur noch so geführt wird, wie es sinnvoll ist. Überflüssige Doppelerfassungen von Daten, z.B. zum Streitgegenstand oder zu Dokumenten, die länger aufzubewahren sind, müssen entfallen. Es wird deshalb verbesserte Software geben müssen. Zudem müssen die Systeme in den 16 Bundesländern und bei den Bundesgerichten entweder vereinheitlicht oder zumindest funktionierende Schnittstellen geschaffen werden. Wie schnell weitere Innovationen kommen werden, wie z.B. das strukturierte Basisdoku-

ment, das von Anwälten und Gericht gemeinsam geführt wird, vermag ich nicht zu beurteilen. Ich bin nur sicher, dass es irgendwann so weit sein wird.

ANKE SALCHOW: Die Corona-Pandemie hat uns Ende Februar / Anfang März 2020 erreicht. Sie führte nahezu in der gesamten Justiz in NRW und so auch bei dem LAG Düsseldorf zunächst für etwa einen Monat zur Aufhebung sämtlicher Sitzungstermine. Ab Ende April 2020 wurde langsam wieder terminiert und der Sitzungsbetrieb nach und nach

ausgeweitet. Das Gebot, Begegnungen im Gerichtssaal im Interesse eines effektiven Infektionsschutzes auf das Notwendigste zu beschränken, galt aber weiterhin. Um dem gerecht zu werden, wurde in unseren Gerichten entzerrt terminiert, es wurden – je nach den räumlichen Gegebenheiten – nicht alle zur Verfügung stehenden Sitzungssäle parallel genutzt und vermehrt schriftliche Vergleichsvorschläge unterbreitet. Soweit es zulässig war, wurde vereinzelt – in geeigneten Fällen – auf das schriftliche Verfahren zurückgegriffen. Daneben wurde die Möglichkeit ge-



Einführung e²A

nutzt, Verhandlungen online durchzuführen; dies nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund, dass der Gesetzgeber für die Arbeits- und die Sozialgerichtsbarkeit während der akuten Pandemie-Phase mit § 114 ArbGG¹ eine befristete Sonderregelung² geschaffen hatte, mit der auch den ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern gestattet werden konnte, an der mündlichen Verhandlung per Video teilzunehmen.

Herr Dr. Ulrich, wie sind die Erfahrungen mit den Online-Verhandlungen? Welche Vorteile bieten sie, und gibt es aus Ihrer Sicht Verfahren, die sich besonders dafür eignen?

DR. CHRISTOPH ULRICH: Online-Verhandlungen machen die Justiz flexibler im Sinne einer weiteren Option. Dabei zeigen sich viele Vorteile. Nehmen Sie die Pandemie. In einer Situation, in der Reisen zum Gerichtsort nicht möglich sind oder aus Gründen des Gesundheitsschutzes eingeschränkt werden müssen, ist die Videoverhandlung entscheidend für die Aufrechterhaltung des Sitzungsbetriebes. Die Videoverhandlung ist aber nicht auf einen Einsatz während einer pandemischen Lage beschränkt. Über die Pandemie hinaus macht sie den Sitzungsbetrieb flexibler, weil z.B. auf Schwierigkeiten bei der Anreise einer Partei reagiert werden kann. Man muss berücksichtigen, dass die Regelung des § 128a ZPO, der

die Möglichkeit zur Verhandlung im Wege der Bild- und Tonübertragung regelt, nicht erst im Rahmen der Pandemie in die Zivilprozessordnung eingefügt worden ist. Vielmehr ist diese Regelung erstmals bereits im Jahre 2001 in der ZPO verankert worden. Ziel der Regelung war es schon seinerzeit, die Prozessbeteiligten von Reise- und Zeitaufwand zu entlasten. Damit verbunden ist andererseits aber der Verlust an Unmittelbarkeit. Denn die mündliche Verhandlung hat unmittelbar vor dem erkennenden Gericht zu erfolgen. Die Richterinnen und Richter stehen deshalb immer vor einer abwägenden Einzelfallentscheidung, ob sich das konkrete Verfahren für eine Online-Verhandlung eignet und man den Grundsatz der Unmittelbarkeit der Verhandlung für diese Verhandlung einschränkt. Außerhalb einer pandemischen Situation wird man bei einem übersichtlichen Streit um eine reine Rechtsfrage, bei der ein Anwalt aus München beteiligt ist, sicherlich eher dazu kommen, die Voraussetzungen des § 128a ZPO anzunehmen, als bei einer komplexen Kündigungsschutzklage, bei der Anwälte aus dem Umkreis des Gerichtes beteiligt sind.

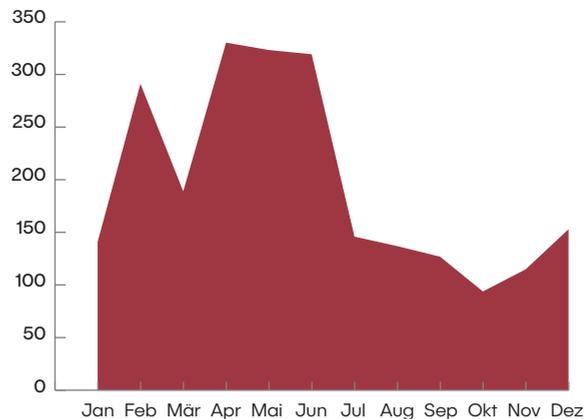
ANKE SALCHOW: Welche Herausforderungen ergaben sich für die Verwaltung aus dem plötzlich entstehenden Bedürfnis, die gesetzlich vorgesehene Option tatsächlich zu nutzen?

¹ gleichlautende Regelung für die Sozialgerichtsbarkeit: § 211 SGG

² Die Sonderregelung ist zum 31.12.2020 ausgelaufen.

DR. CHRISTOPH ULRICH: Die Anforderung, im Bezirk flächendeckend Videoverhandlungen zu ermöglichen, trat zu Beginn der Pandemie auf. Vorher sind im Gerichtsbezirk keine entsprechenden Anträge gestellt worden. Ebenso muss berücksichtigt werden, dass es nicht damit getan ist, in einem Sitzungssaal eine einfache Kamera aufzubauen. Erforderlich ist eine leistungsstarke Videokonferenzanlage, die nicht nur die Sitzung in Bild und Ton zu den Anwälten oder Parteien an einen anderen Ort überträgt, sondern die Sitzung auch für die Öffentlichkeit im Sitzungssaal erlebbar macht. Wir standen deshalb vor der schwierigen Situation, dass wir weder über die entsprechende Ausrüstung noch über Haushaltsmittel verfügten. Auf eine Pandemie waren die Planungen im Jahre 2019 nicht ausgerichtet. Uns ist es gelungen, Mittel umzuschichten und vorab zwei Videokonferenzanlagen zu erwerben, die bereits im Herbst 2020 in Düsseldorf eingesetzt werden konnten. Hinzu kam, dass auch die entsprechende Konferenzsoftware erst noch zur Verfügung gestellt werden musste. Wegen der speziellen Anforderungen - insbesondere auch an den Datenschutz - konnte nicht einfach ein Produkt „von der Stange“ eingesetzt werden. Das Ministerium der Justiz hat sich sehr engagiert und den Gerichten spezielle virtuelle Meeting-Räume zur Verfügung gestellt. Hier mussten sich die drei Landesarbeitsgerichte zunächst zwei Räume teilen, so dass enge Abstimmungen erforderlich waren. Nachdem uns

dann dankenswerter Weise vom Ministerium der Justiz im Corona-Hilfspaket weitere Haushaltsmittel bereitgestellt worden sind, haben wir für jedes Arbeitsgericht eine Videokonferenzanlage bestellen können. Problematisch war allerdings, dass nicht nur die Arbeitsgerichtsbarkeit, sondern alle Gerichtsbarkeiten entsprechende Bedarfe angemeldet hatten und natürlich auch Unternehmen der Privatwirtschaft Videokonferenztechnik dringend benötigten. Um es kurz zu machen: Der Markt war leergefegt. Deshalb dauerte es eine Zeit, bis wir zu Beginn des Jahres 2021 endlich allen Gerichten eine Anlage zur Verfügung stellen konnten. In einem zweiten Schritt ist es uns schließlich gelungen, für jeden Saal eine Videokonferenzanlage bereit zu stellen.



Anzahl der Videoverhandlungen im Bezirk (2021)

ANKE SALCHOW: Wie hat sich der Arbeitsalltag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Serviceeinheiten und Richterinnen und Richter verändert, seitdem es die Möglichkeit gibt, Verhandlungen online durchzuführen?

DR. CHRISTOPH ULRICH: Der technische Fortschritt erfasst alle Lebensbereiche und macht auch vor der Justiz nicht halt. Dem können und wollen wir uns als Arbeitsgerichtsbarkeit nicht verschließen. Natürlich werden die Richterinnen und Richter durch die Möglichkeit zur Videoverhandlung vor neue Herausforderungen gestellt. Richterinnen und Richter sind vor und in der Sitzung auf „ihren Fall“ fokussiert. Bei einer Online-Verhandlung kommt hinzu, dass man zusätzlich die Technik im Blick haben muss. Das beginnt schon bei der Vorbereitung. Wie komme ich in meine online-Sitzung, habe ich die richtigen Zugangsdaten und habe ich den richtigen Browser ausgewählt, lauten die entscheidenden Fragen. Steht die Verbindung zum virtuellen Sitzungsraum, kann es vorkommen, dass Bild und/oder Ton nicht richtig übertragen werden. Passiert dies während der Sitzung, gilt es, Ruhe zu bewahren. Zudem erweitert sich der Bereich der technischen Betreuung. Es kommt nicht selten vor, dass die teilnehmenden Anwältinnen und Anwälte technischer Hilfe bedürfen. Anrufe der Anwaltschaft im Sitzungssaal mit der Aussage: „Ich komme nicht in den virtuellen Sitzungsraum“ sind keine Seltenheit. Dann gilt es auch noch, die technischen Probleme anderer

zu lösen, was dann aber natürlich auch gerne gemacht wird, damit die Verhandlung beginnen kann. Im Ergebnis ist der Arbeitsplatz der Richterinnen und Richter durch die Möglichkeit zur Videoverhandlung techniklastiger geworden. Das gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Serviceeinheiten, weil sich die Anwälte auch dort mit ihren technischen Problemen melden. Zudem muss der Sitzungssaal vor Ort vorbereitet und das Videokonferenzsystem gestartet werden.

Darüber hinaus stellen sich für Richterinnen und Richter im Zusammenhang mit der online-Verhandlung auch ganz praktische Fragen. Müssen Anwälte auch online eine Robe tragen? Welcher „andere Ort“ ist angemessen? Sitzt der Anwalt am Strand mit lauter Musik im Hintergrund, wird dies der Würde einer Verhandlung sicherlich nicht gerecht. Auch hier muss jeweils im Einzelfall durch die Richterinnen und Richter entschieden werden, was zulässig ist und was nicht.

ANKE SALCHOW: Einige Beteiligte, nicht nur Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, haben Vorbehalte gegen online durchgeführte Verhandlungen.

Was kann Berührungsgänge nehmen?

DR. CHRISTOPH ULRICH: Berührungsgänge sind bei Veränderungen völlig normal. Es haben auch nicht alle Richterinnen und Richter sogleich Videoverhandlungen durchgeführt.

Entscheidend ist, alle Beteiligten bei der Reise in ein neues technisches Zeitalter mitzunehmen. Das geht nur durch eine gute Vorbereitung. Um hier Vorbehalte zu nehmen, sind in Düsseldorf Einführungsveranstaltungen durchgeführt worden, die den Ablauf einer Videoverhandlung demonstrieren. Dazu haben wir Sitzungen nachgestellt. Kolleginnen und Kollegen, die sich im Homeoffice befinden haben, haben sich dann als „Anwälte“ eingewählt und an der Verhandlung teilgenommen. Das hat Vorbehalte abgebaut. Wir können natürlich als Justiz keine Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in Videoverhandlungen schulen, die Erfahrung zeigt aber, dass die Selbstsicherheit mit jeder durchgeführten Sitzung steigt. Um hier etwaige Vorbehalte auch auf Seiten der Anwaltschaft abzubauen, hat unser IT-Dienstleister Anleitungen entwickelt. Mit den richtigen Zugangsdaten und dieser Anleitung kann eigentlich nichts passieren. Deshalb kann nur geraten werden, es einfach einmal auszuprobieren.

ANKE SALCHOW: Die Sonderregelung des § 114 ArbGG ist ausgelaufen, die meisten Beschränkungen und Vorgaben zur Eindämmung der Pandemie gelten aktuell nicht mehr. Die gesetzliche Grundlage zur Durchführung von Videoverhandlungen besteht in § 128a ZPO aber fort.

Herr Dr. Ulrich, wie sehen Sie die Zukunft der Videoverhandlung?

DR. CHRISTOPH ULRICH: Ich wage eine Prognose. Die Pandemie hat gezeigt, dass Videoverhandlungen technisch möglich sind. Es wird meiner Einschätzung nach in den kommenden Jahren deshalb eine größere Nachfrage nach Videoverhandlungen geben. Auch wenn sich dieses Format sicherlich nicht für jede Sitzung eignet und jede Richterin und jeder Richter in eigener Verantwortung prüfen muss, ob die Videoverhandlung für die konkrete Sache ermöglicht wird, wird sie in gewisser Weise „normaler“ werden. Wir werden uns an Kameras und Monitore gewöhnen müssen. Als Verwaltung werden wir weiterhin unseren Teil beitragen und die Durchführung von Videoverhandlungen bestmöglich unterstützen, damit auf den Bedarf durch die Kolleginnen und Kollegen auch in Zukunft flexibel reagiert werden kann.

ANKE SALCHOW: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Dr. Ulrich und Herr Hagen.

DIE GESCHÄFTSSTELLE FÜR DIE BERUFUNG DER EHRENAMTLICHEN RICHTERINNEN UND RICHTER IN DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT NRW



Dr. Volker Ziegler
Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit haben eine besondere Bedeutung und Stellung. Die Tradition, dass Personen aus dem Arbeitsleben an der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte mitwirken, reicht zurück bis ins 19. Jahrhundert.¹

I. DIE RECHTSSTELLUNG DER EHRENAMTLICHEN RICHTERINNEN UND RICHTER

Die Spruchkörper erster und zweiter Instanz sind mit je einer ehrenamtlichen RichterIn bzw. einem ehrenamtlichen Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber und einer Berufsrichterin bzw. einem Berufsrichter besetzt. Die ehrenamtlich Tätigen sind wie die Berufsrichter staatliche, unabhängige und neutrale Richter (§ 45 Abs. 1 DRiG, Art. 97 Abs. 1 GG). Sie sind wie diese an Recht und Gesetz gebunden (Art. 20 Abs. 3 GG), nur ihrem Gewissen unterworfen und entscheiden bei vollem Stimmrecht gleichberechtigt mit.² Sie sind nicht Sachwalter bestimmter Interessen bzw. Vertreter der Interessengruppen, von denen sie vorgeschlagen werden. Vielmehr verkörpern sie in ihrer Person den Sachverstand aus der Arbeitswelt. Sie bringen ihre jahrelange betriebliche Erfahrung und die Übung in der innerbetrieblichen Konfliktbereinigung in die Entscheidungsfindung des Gerichts ein. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter sind ein ganz wesentliches Element der arbeitsgerichtlichen Recht-

¹ Dazu näher *Ide*, FS 100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 1994, S. 253 ff.

² BVerfG 4.6.1969 – 2 BvR 412/66

sprechung, das die Berufskolleginnen und -kollegen nicht missen möchten. Das Ehrenamt in der Arbeitsgerichtsbarkeit hat zudem noch eine weitergehende gesellschaftspolitische Bedeutung. Durch die paritätisch besetzten Kammern sind Arbeitnehmer wie Arbeitgeber an einem wesentlichen Teil unserer demokratischen Gesellschaftsordnung fest und intensiv beteiligt. Die Rechtsfindung und die Rechtsprechung werden transparent. Es wird ein Stück Bürgernähe verwirklicht. Ehrenamtliche Richterinnen und Richter genießen in ihrem gesellschaftlichen Umfeld hohes Ansehen. Durch ihr Mitwirken werden das Vertrauen in die Ergebnisse der Arbeitsgerichtsbarkeit verstetigt und die Möglichkeiten einer hochwertigen Rechtsbefriedigung steigen.

II. DIE ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DIE BERUFUNG IN DAS EHRENAMT

Vor diesem Hintergrund kommt dem Rechtsakt der Berufung in das Ehrenamt große Relevanz zu. Nach dem ArbGG 1953 war diese Aufgabe der obersten Arbeitsbehörde des Landes, seit der Änderung des ArbGG im Jahre 1990 der zuständigen obersten Landesbehörde zugewiesen (§ 20 Abs. 1 S. 1 ArbGG). In NRW erfolgte die Berufung der ehrenamtlichen Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter zunächst durch das Arbeitsministerium. Nach der Umressortierung mit Organisationserlass des Ministerpräsidenten vom 9.6.1998 wechselten

die Angelegenheiten der Arbeitsgerichtsbarkeit aus dem Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in den Geschäftsbereich des Justizministeriums. Da zugleich die Geschäftsbereiche des Justiz- und des Innenministeriums zu einem „Ministerium für Inneres und Justiz“ zusammengeführt wurden, lag die Zuständigkeit für die Ernennung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter vorübergehend bei dem Ministerium für Inneres und Justiz. Zum 1.3.1999 wurde die Zusammenlegung der beiden Geschäftsbereiche wieder aufgehoben. Seitdem ist das Justizministerium zuständig.

Mit dem Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz vom 30.3.2000³ wurde die Landesregierung ermächtigt, ihre Ermächtigung nach § 20 Abs. 1 S. 1 ArbGG zur Beauftragung einer anderen Stelle mit der Berufung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter im Wege der Rechtsverordnung auf die zuständige oberste Landesbehörde zu übertragen.

Von der Delegationsmöglichkeit hat NRW Gebrauch gemacht. Mit Rechtsverordnung vom 9.1.2001 (GV.NRW, S. 36) übertrug die Landesregierung die Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung nach § 20 Abs. 1 S. 1 ArbGG auf das Justizministerium. Nach Artikel I der Zweiten Verordnung zur Änderung der Verordnung über richter- und beamtenrechtliche Zuständigkeiten im

³ BGBl I, 2000, 333.

Geschäftsbereich des Justizministeriums vom 28.9.2001 (GV.NRW, S. 742) ging daraufhin die Zuständigkeit für die Berufung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter bei den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit mit Wirkung zum 1.1.2002 auf die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte jeweils für ihren Geschäftsbereich über.

Zur Bündelung der im Zusammenhang mit der Berufung anfallenden Verwaltungsaufgaben richtete der Justizminister zugleich zum 1.1.2002 eine zentrale Agentur für alle drei Landesarbeitsgerichte beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf ein (RV d. JM vom 8.11.2001 - 7650-IA.145). Die Agentur trägt die Bezeichnung

„Geschäftsstelle für die Berufung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit NRW“.

III. DIE AUFGABEN DER AGENTUR

Die Agentur hat schwerpunktmäßig folgende Aufgaben:

- Führung der Personalakten der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter einschließlich der Registratur
- Führung der Verzeichnisse der vorschlagsberechtigten Stellen
- Führung des Verzeichnisses über die quotenmäßige Berücksichtigung der vorschlags-

berechtigten Stellen bei den Arbeitsgerichten und den Landesarbeitsgerichten

- Vorbereitung der Berufungsentscheidungen
- Sonstige Verwaltungsaufgaben, z.B. im Zusammenhang mit der Entbindung oder Niederlegung des Amtes

Bei der Vorbereitung der Berufungsentscheidung geht die Agentur von den bei ihr eingereichten Vorschlagslisten aus. Berechtigt zur Erstellung dieser Listen sind die in § 20 Abs. 2 ArbGG im Einzelnen aufgeführten Gewerkschaften, Vereinigungen von Arbeitnehmern und von Arbeitgebern sowie Körperschaften. Die Agentur prüft, ob die Vorgeschlagenen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufung als ehrenamtliche Richterin bzw. ehrenamtlicher Richter erfüllen (vgl. §§ 21, 37 ArbGG). Sie müssen mindestens 25 Jahre alt sein, Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sein und im Bezirk des Arbeitsgerichts tätig sein oder wohnen. Ehrenamtliche Richterinnen und Richter beim LAG müssen mindestens 30 Jahre alt sein und sollen mindestens fünf Jahre ehrenamtliche Richterin bzw. ehrenamtlicher Richter eines Arbeitsgerichts gewesen sein. Etwaige Vorstrafen werden im Hinblick auf § 21 Abs. 2 ArbGG überprüft sowie ggf. weitere Aspekte, wenn Gründe dafür vorliegen. Nur solche Personen, die in den Vorschlagslisten genannt sind, dürfen berufen werden (so schon der Wortlaut des § 20 Abs. 2 ArbGG). Streitig ist, ob eine Bindung bei der Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter

an die Reihenfolge in der Liste besteht.⁴ Nach dem Wortlaut des § 20 Abs. 2 ArbGG sind die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter zudem in einem angemessenen Verhältnis unter billiger Berücksichtigung der Minderheiten aus den Vorschlagslisten zu entnehmen. Das Erfordernis einer Auswahl in einem angemessenen Verhältnis bedeutet zunächst einmal die Berücksichtigung aller im Land befindlichen Organisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Es ist daher jeweils im Einzelfall zu überprüfen, welche Bedeutung die betreffende Vereinigung im Gerichtsbezirk hat. Nicht entscheidend ist die Tatsache, ob die Organisation auch bundesweit eine wichtige Bedeutung hat. Fraglich ist aber, wonach letztlich die Bedeutung der Organisation zu ermitteln ist, ob dabei allein auf die Mitgliederzahl abzustellen ist. Bei der Auswahl der betreffenden Personen sind ferner die Minderheiten im Rahmen des angemessenen Verhältnisses in billiger Weise zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere an diejenigen Gruppen zu denken, welche keine große Bedeutung aufweisen.

Die Agentur nimmt nur Vorprüfungen zu den gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufung ins Ehrenamt vor. Insgesamt besteht dabei durchaus ein gewisser Entscheidungsspielraum. Zweifelsfälle kommen in der Praxis eher selten vor. Letztlich treffen die Präsidentin und die Präsidenten der Landesarbeitsgerichte die endgültige Berufungsentscheidung.

IV. DIE ANZAHL DER EHRENAMTLICH TÄTIGEN

Von der Agentur werden derzeit 4.634 aktive ehrenamtliche Richterinnen und Richter verwaltet. Davon gehören 2.245 der Arbeitgeberseite und 2.389 der Arbeitnehmerseite an. Im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf sind rund 1.390 ehrenamtliche Richterinnen und Richter im Einsatz. Die Berufungen erfolgen stets für die Dauer von fünf Jahren. Weitere Berufungen sind möglich und zahlenmäßig nach oben nicht begrenzt. Die Agentur bereitet 250 bis 300 Neuberufungen sowie 650 bis 700 Wiederberufungen pro Jahr vor.



Marion Stellet

Die Agentur wird seit vielen Jahren umsichtig und zuverlässig von der Regierungsbeschäftigten *Marion Stellet* geführt. Ihr gebührt großer Dank für die wichtige Arbeit, die wir für ganz NRW übernommen haben.

⁴ vgl. zum Meinungsstand *GMP/Prütting*, 10. Aufl. 2022, ArbGG § 20 Rn. 26–31 mwN.

DAS LANDEsarbeitsGERICHT DÜSSELDORF UND SEIN GESCHÄFTSBEREICH



Dr. Susanne Mujan
Richterin am Arbeitsgericht Duisburg

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ist neben den Landesarbeitsgerichten Köln und Hamm eines von insgesamt drei Landesarbeitsgerichten in Nordrhein-Westfalen.

Sein Gerichtsbezirk hat sich seit seiner Gründung am 1.7.1946 verändert. Bis zum 31.12.1981 und damit über 35 Jahre gehörte der Kölner Arbeitsgerichtsbezirk zum Geschäftsbereich des Düsseldorfer Landesarbeitsgerichts. Die gemeinsame Zeit war durch kooperatives und kollegiales Miteinander geprägt und ist in bester Erinnerung geblieben. Die Düsseldorfer

haben die Kölner deshalb nicht gerne ziehen lassen. Deren Wunsch nach Eigenständigkeit war allerdings schon früh deutlich geworden. Zum 1.1.1982 wurde – aus ihrer Sicht endlich – das Landesarbeitsgericht Köln eigenständig und damit ein nicht unerheblicher Teil des Gerichtsbezirks einschließlich vierer Arbeitsgerichte ausgegliedert. Seitdem erstreckt sich der Geschäftsbereich des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf von Wuppertal im Osten, Wesel im Norden, Mönchengladbach im Westen bis nach Solingen im Süden. In der Region leben rund 5.5 Mio. Einwohner, davon mehr als 2 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, und es sind dort rund 230.000 Unternehmen ansässig.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ist heute Berufungs- und Beschwerdegericht zu den erstinstanzlichen Urteilen und Beschlüssen der in seinem Bezirk verbliebenen neun Arbeitsgerichte. Das sind die Arbeitsgerichte in Duisburg, Düsseldorf, Essen, Krefeld, Mönchengladbach, Oberhausen, Solingen, Wesel und Wuppertal.

Die Arbeitsgerichte wurden teilweise zusammen mit dem Landesarbeitsgericht gegründet (Duisburg, Düsseldorf, Essen, Krefeld und Wuppertal). Oberhausen, Solingen und Wesel

1. Das Arbeitsgericht Düsseldorf

Das Arbeitsgericht Düsseldorf ist das größte Arbeitsgericht im Bezirk.

Bis Ende 1981 umfasste sein Zuständigkeitsbereich die Gebiete der kreisfreien Städte Düsseldorf und Neuss, des Landkreises Grevenbroich sowie der Städte bzw. Gemeinden Angermund, Breitscheid, Eggerscheid, Erkrath, Hasselbeck-Schwarzbach, Hilden, Homberg-Bracht-Bellscheidt, Hösel, Hubbelrath, Lintorf, Meiersberg, Metzkausen, Ratingen und Wittlaer. Mit Wirkung vom 1.1.1982 wurden Neuss und Grevenbroich in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Mönchengladbach überführt. Heute ist das Arbeitsgericht Düsseldorf für die Stadt Düsseldorf und den Kreis Mettmann zuständig, ohne die Gemeinden Heiligenhaus, Velbert und Wülfrath, und damit für ca. 590.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf war zunächst im östlichen Seitenflügel des Haupthauses des Ministeriums der Justiz an der Josephinenstraße 10 untergebracht, einem Gebäudeteil, der dort noch heute als „Arbeitsgericht“ bezeichnet wird. Im Jahre 1954 wurde es in das Gebäude Bahnstraße 45/47 verlegt. Im Jahr 1965 zog das Arbeitsgericht Düsseldorf in die Altstadt und war dort gemeinsam mit dem Amts- und Landgericht untergebracht (Neubrückstraße 5). Seit April 1987 ist das Arbeitsgericht Düsseldorf gemeinsam mit dem

Landesarbeitsgericht, dem Finanzgericht und dem Sozialgericht im Fachgerichtszentrum Düsseldorf verkehrsgünstig nahe dem Düsseldorfer Hauptbahnhof auf der Ludwig-Erhard-Allee 21 ansässig.

Erster Vorsitzender des Arbeitsgerichts war *Dr. Andreas Fritsch*. Er war bereits Amtsgerichtsrat a.D., als er die Aufgaben am Arbeitsgericht übernahm, die er 1951 aus gesundheitlichen Gründen wieder abgab. Von Juni 1954 bis Oktober 1972 wurde das Arbeitsgericht von Arbeitsgerichtsdirektor *Gerhard Scholz* geleitet. Ihm folgten die Direktoren *Franz Pulina* (1973 bis 1978), *Gunther Furch* (1978 bis 1996) und *Wilfried Schröder* (1997 bis 2005), ehe die Leitung im Jahr 2005 erstmals einer Frau übertragen wurde.

Seit 2005 ist *Sabine Dauch* Direktorin des Arbeitsgerichts Düsseldorf.

2. Das Arbeitsgericht Duisburg

Das Arbeitsgericht Duisburg war zunächst zuständig für die Städte Duisburg, Oberhausen und Mülheim an der Ruhr. Nach Gründung des Arbeitsgerichts Oberhausen am 1.3.1947 blieb die Zuständigkeit für die Stadt Duisburg und damit für heute ca. 180.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Das Arbeitsgericht war zunächst im „Mercedeshaus“ an der Ecke Leidenfroststraße/

IV. 75 Jahre Gerichtsverwaltung



- 1. Arbeitsgericht Düsseldorf
- 2. Arbeitsgericht Duisburg
- 3. Arbeitsgericht Essen

Sonnenwall im 5. Obergeschoss des Duisburger Arbeitsamtes untergebracht. 1971 zog es übergangsweise nach Meiderich um, um 1972 wieder zurückzuziehen in ein anderes Gebäude am Sonnenwall (Nr. 58). Seit Oktober 1980 befindet es sich gemeinsam mit dem Sozialgericht im Landesbehördenhaus auf der Mülheimer Straße 54, dem früheren Verwaltungsgebäude des Stahlunternehmens *Klöckner & Co. AG*. Der Stahlbeton-Skelettbau, der mit einer Naturstein-Fassade verkleidet ist und der ursprünglich auf allen Etagen bis zum Boden reichende Fenster mit davor gesetztem Geländer hatte, wurde in den vergangenen Jahrzehnten mehrfach modernisiert und umgebaut.

„Erster Vorsitzender“ des Arbeitsgerichts Duisburg war Amtsgerichtsrat *Dr. Velde*. Ihm folgte 1950 *Dr. Hans Kurt Schatter*, bis dieser 1953 in den Kommunaldienst wechselte. Herr *Birkner* übernahm später die Leitung des Gerichts, anschließend *Dr. Karl Heinz Vendel*. 1970 wurde *Dr. Wilhelm Rick* Direktor, bis dieser 1980 an das LAG befördert wurde. Abgelöst wurde er von *Wolfgang Beeker*, der bis 1991 Direktor des Arbeitsgerichts blieb. Ihm folgte *Willi Schröder*, der im Jahr 1996 als Direktor an das Arbeitsgericht Düsseldorf wechselte. Sodann leitete *Georg Goeke* das Duisburger Arbeitsgericht, bis auch er im Jahr 2004 an das LAG befördert und dort 2011 dessen Vizepräsident wurde. Von ihm übernahm *Dr. Volker Ziegler* 2004 das Amt des Direktors bis zu seinem Weggang an das LAG im Jahr 2011, dessen

Vizepräsident er seit 2013 ist. *Daniela Barth* folgte ihm 2011 als erste Direktorin des Duisburger Arbeitsgerichts, bis auch sie 2019 an das LAG wechselte.

Seit März 2020 ist *Anja Ulrich* Direktorin des Arbeitsgerichts Duisburg.

3. Das Arbeitsgericht Essen

Das Arbeitsgericht Essen ist zuständig für die Stadt Essen und damit für ca. 255.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Das Arbeitsgericht befand sich zunächst im „Keramikhaus“ am Flachsmarkt und ist heute im Gebäude des Land- und Amtsgerichts auf der Zweigertstraße 52 in Essen untergebracht.

Das 140 Meter lange Gebäude wurde ursprünglich als Justiz- und Gefängnisgebäude in der Zeit von 1908 bis 1913 errichtet. Es verfügte mit seiner barocken Fassade über weiträumige Säle, Hallen und Diensträume und ein weit ausschwingendes Treppenhaus. Es galt als eines der schönsten Justizgebäude im Königreich Preußen, von dem nur noch ein Trümmerhaufen verblieben war, als es am 28.11.1945 durch die englische Militärregierung wiedereröffnet wurde. Nach Jahren der provisorischen Behelfslösungen begann 1950 der Wiederaufbau. Der Grundriss des alten Gebäudes ist für den Neubau nicht wesentlich geändert worden. In den Jahren 1974/75 wurde das Justizgebäude durch einen Anbau

erweitert, der nach fast 40 Jahren durch einen Neubau ersetzt worden ist. In diesem ist seit 2016 – verteilt auf zwei Etagen – das Arbeitsgericht Essen untergebracht, das zuvor seit Anfang der 1960er Jahre gemeinsam mit dem Landesozialgericht zwar auf demselben Gelände, jedoch in einem anderen Gebäude auf der Zweigertstraße 54 ansässig war.

Erster Vorsitzender des Arbeitsgerichts Essen war bis 1950 der pensionierte Landgerichtsdirektor i.R. *Dr. Erich Grevel*. Abgelöst wurde er Anfang der 50er Jahre von *Georg Pohl*, dem wiederum 1974 *Dr. Hans Iffland* folgte, bis dieser 1980 an das LAG wechselte. Ab Mitte 1981 war *Wolfgang Kinold* Direktor, der 1985 ebenfalls an das LAG wechselte, um dort später dessen Vizepräsident zu werden. Es folgte als Direktor *Klaus Grigo*, der vom Frühjahr 1986 bis 1988 das Gericht führte, bis auch er zum LAG befördert wurde. Die bisher längste Zeit wurde das Arbeitsgericht Essen von *Ulrich Pannenbäcker* geleitet, der von 1988 bis 2014 Direktor war.

Seither ist *Dr. Stefan Klein* Direktor des Arbeitsgerichts Essen.

4. Das Arbeitsgericht Krefeld

Das Arbeitsgericht Krefeld war ursprünglich zuständig für den linken Niederrhein einschließlich Mönchengladbach und Neuss. Heute ist es zuständig für die Stadt Krefeld und den Kreis Viersen und damit für ca. 190.000

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Das Gericht befindet sich seit 2002 zusammen mit der Staatsanwaltschaft, einer Nebenstelle des Amtsgerichts und einem Gerichtstag des Sozialgerichts im Justizzentrum am Preußenring 49 in Krefeld. Vorher war es in unmittelbarer Nähe des Rathauses an der Lutherische-Kirch-Straße 39 untergebracht, nachdem es in den 1990er Jahren aus dem „Landesbehördenhaus“ von der De-Greif-Straße 199 dorthin umgezogen war.

Erster Vorsitzender des Arbeitsgerichts Krefeld war Amtsgerichtsdirektor *Ferdinand Füngling*. Er leitete das Arbeitsgericht bis 1952. In den 1960er Jahren übernahm *Heinrich Theilenberg* die Leitung, in den 1970er Jahren folgte ihm *Fritz Karp* und 1982 *Theodor Dierdorf*. Im Jahr 1999 wurde die heutige Präsidentin des LAG, *Brigitte Göttling*, Direktorin in Krefeld. Im Jahre 2005 folgte ihr *Sabine Dauch*, bis diese 2006 als Direktorin an das Arbeitsgericht Düsseldorf wechselte. Die heutige Direktorin des Arbeitsgerichts Oberhausen *Barbara Rolfs* übernahm anschließend das Direktorenamt, gefolgt im Jahr 2009 von *Olaf Klein*, bis dieser 2016 an das LAG wechselte.

Seither ist *David Hagen* Direktor des Arbeitsgerichts Krefeld.

5. Das Arbeitsgericht Mönchengladbach

Das Arbeitsgericht Mönchengladbach ist zu-



- 4. Arbeitsgericht Krefeld
- 5. Arbeitsgericht Mönchengladbach
- 6. Arbeitsgericht Oberhausen

ständig für die Stadt Mönchengladbach und seit 1982 mit dem Gerichtstag in Neuss auch für den Rhein-Kreis Neuss. Nach einem längeren Aufenthalt im Hafencasino in Neuss tagt der Gerichtstag seit einigen Jahren in den Räumlichkeiten des Amtsgerichts Neuss.

Das Arbeitsgericht Mönchengladbach befand sich zunächst im Gebäude des Landgerichts auf der Hohenzollernstraße 157 und residierte später im 12. Stockwerk des Behördenhauses in der Viktoriastraße 52. Mitte der achtziger Jahre zog es zum Amtsgericht Mönchengladbach in die Hohenzollernstraße 155. In dem klassischen Gebäude, errichtet für die *Colonia Versicherung*, arbeiten die beiden Gerichte seitdem in bester Nachbarschaft.

Unter wechselnder Leitung von *Gerhard Geguns* (in den 1950er Jahren), *Franz Pulina* (in den 1960ern), *Dr. Gisela Baumgarte* (1973 bis 1982), *Ingomar Klupp* (1982 bis 1991), *Georg Goeke* (1990 bis 1992), *Dr. Kurt Meyer* (1992 bis 2001), *Annette Klempt* (2002 bis 2017) und seither *Peter Jakobowski* arbeitet das Arbeitsgericht Mönchengladbach daran, die ihm angetragenen Fälle sachgerechten Lösungen zuzuführen.

6. Das Arbeitsgericht Oberhausen

Das Arbeitsgericht Oberhausen ist zuständig für Oberhausen und Mülheim an der Ruhr und damit für ca. 125.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Nach dem Krieg war das Arbeitsgericht zunächst im Gebäude des Amtsgerichts Oberhausen in der Gerichtsstraße untergebracht (Friedensplatz 2) mit einem Gerichtstag in Mülheim an der Ruhr. Zum 1.4.1981 bezog es angemietete Räume der Kreishandwerkerschaft auf der Schwartzstr. 52. Seit dem 15.12.1999 befindet es sich in direkter Nähe zum Hauptbahnhof auf der Friedrich-List-Straße 18 in Oberhausen.

Erster Vorsitzender des Arbeitsgerichts Oberhausen war *Johannes Ingendaa*, in den 1960er Jahren gefolgt von *Günther Schumacher*, später von der Arbeitsgerichtsdirektorin *Dr. Ruth Langenberg*; diese wiederum in den 1970er Jahren gefolgt von *Theodor Dierdorf* und ab 1985 von *Rudolf Reichert*.

Seit 2009 ist *Barbara Rolfs* Direktorin des Arbeitsgerichts Oberhausen.

7. Das Arbeitsgericht Solingen

Das Arbeitsgericht Solingen war ursprünglich zuständig für die Städte Solingen und Opladen mit einem Gerichtstag in Opladen. Heute ist es zuständig für die Stadt Solingen und die Gemeinde Wermelskirchen und damit für rund 65.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Es hält in Leverkusen einen Gerichtstag für die Stadt Leverkusen und die Gemeinden Burscheid und Leichlingen ab.

Anfang der 1950er Jahre war das Arbeitsgericht auf der Merscheiderstraße ansässig, bis Anfang der achtziger Jahre an der Wupperstraße 1 im Landesbehördenhaus und sodann an der Goerdelerstraße 47. Seit November 1999 befindet es sich auf der Wupperstraße 32 im ehemaligen Gebäude des Amtsgerichts, der früheren Villa Jagenberg. Neben dem Arbeitsgericht waren dort ursprünglich noch das Hafthaus Solingen der Jugendarrestanstalt Remscheid ansässig sowie eine Nebenstelle des Finanzamtes Solingen Ost.

Bei dem ehemaligen Gebäude des Amtsgerichts handelt es sich um einen neoklassizistischen Bau, 1857 von dem Solinger Unternehmer *Jagenberg* (Papiermühle) gebaut. Die Familie *Jagenberg* wohnte dort mit ihrer 14-köpfigen Familie. Der Fabrikant verlor das Gebäude in einem Subhastationsverfahren (Zwangsversteigerung) an ein Wuppertaler Bankhaus, welches es 1879 an den preußischen Staat verkaufte. Das Amtsgericht bezog das Gebäude im selben Jahr. Ursprünglich bestand die Villa Jagenberg lediglich aus dem heutigen Mittelteil des Gebäudes. Bereits 1898 war der erste Erweiterungsbau fertig gestellt. Ein weiterer folgte im Jahr 1917, d.h. mitten im ersten Weltkrieg, durch den Anbau des linken Giebels und den Ausbau des dritten Stockwerks. In dieser Phase erhielt das Gerichtsgebäude seine heutige Form. Im zweiten Weltkrieg wurde es schwer beschädigt. Fassade und Umfassungsmauern wurden von dem Bombenhagel der Luftangriffe

am 5.11.1944 getroffen. Nur der Tresor und zwei Kassenräume überstanden den Angriff. Bereits im Mai 1946 konnte das Gericht wieder bezogen werden, 1952 war der Wiederaufbau abgeschlossen.

Erster Vorsitzender des Arbeitsgerichts war *Max Richter*, in den 1950er Jahren *Felix Hunn*, in den 1960er Jahren *Günther Furch*, Mitte der 1970er Jahre *Theodor Dierdorf* als aufsichtsführender Richter und später *Johann Baingo*, bis dieser 1978 an das LAG wechselte. Ende der 1970er Jahre wurde *Ernst Müller* Direktor; von 2003 bis 2008 war es *Wolfgang Jansen*, bis auch dieser 2008 an das LAG befördert wurde. Ab 2009 leitete *Thomas Maercks* und ab 2013 *Dr. Anno Hamacher* das Gericht. Nach dessen Wechsel zum BAG ist seit Januar 2022 *Dr. Annegret Haves* Direktorin des Arbeitsgerichts Solingen.

8. Das Arbeitsgericht Wesel

Das Arbeitsgericht Wesel ist zuständig für die Kreise Wesel und Kleve und hält Gerichtstage in Kleve in den Räumen des Landgerichts in der Schwanenburg und in Moers im Amtsgericht ab. Es ist zuständig für rund 245.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, eine Fläche von 2.275,80 km² und ungefähr 775.000 Einwohner.

Das Gericht befand sich zunächst im Gebäude des Arbeitsamtes auf der Brünerlandstraße, später in der ehemaligen Reitzensteinkaserne.

Heute ist es auf der Ritterstraße 1 im früheren Gebäude des Amtsgerichts ansässig. Dort hin war es im Jahr 1984 – nach einem Wechsel in ein Verwaltungsgebäude der Stadt Wesel auf der Birkenstraße 17–19 im Jahr 1975 – gezogen.

Das frühere Gebäude des Amtsgerichts Wesel besteht aus einem Hauptgebäude, das später um einen Anbau erweitert wurde. Das Hauptgebäude ist mutmaßlich nach Ende der napoleonischen Ära um 1815 errichtet worden. Der Anbau kam bis spätestens 1875 hinzu. Das Hauptgebäude des Amtsgerichts Wesel überstand die schweren Luftangriffe im Frühjahr 1945 fast unbeschadet und wurde nach der Eroberung durch die britische Armee als Kommandantur und Gefängnis verwendet. Davon zeugen heute noch improvisierte Gefängniszellen. Der Anbau überstand die Luftangriffe, wurde jedoch bei den anschließenden Kämpfen zerstört und musste abgerissen werden. Ab 1952 entstand auf den Ruinen ein neuer Anbau, in dem das Arbeitsgericht Wesel seit 1984 untergebracht ist.

Sehenswert ist u.a. der im Original erhaltene, funktionsfähige Luftschutzbunker im Keller. In diesem fanden in den Jahren 2017 bis 2019 Lesungen in Zusammenarbeit mit der Stadtbücherei Wesel als Teil der Kulturveranstaltung „Wesel liest“ statt.

An der Außenfassade des Gebäudes befindet sich das Kunstwerk „Aufsteigende Vögel“ des

Bildhauers *Hans Peter Feddersen*, das im Jahr 2021 saniert wurde.

Erster Vorsitzender des Arbeitsgerichts Wesel war *Baron Heinrich Freiherr von Friesen*. Er leitete das Gericht bis zu seinem Ausscheiden aus der Arbeitsgerichtsbarkeit im Juni 1956. In den späten 1950er und den 1960er Jahren führte im Wesentlichen *Dr. Leo Pünnel* das Arbeitsgericht, bis er an das LAG wechselte. Anfang der 1970er Jahre folgte ihm *Dr. Hans-Georg Rummel*, bevor auch dieser Vorsitzender Richter am LAG wurde. *Ingeborg Herzberg* war von 1978 bis 1981 erste Direktorin des Arbeitsgerichts, *Dr. Kurt Meyer* folgte ihr von 1982 bis 1984. *Dr. Lothar Beseler* war von 1985 bis 1987 Direktor, bis auch er als Vorsitzender an das LAG wechselte. Ihm folgte *Ulrich Pannenbäcker*, der von 1987 bis 1988 die Gerichtsleitung innehatte, bevor er als Direktor nach Essen wechselte. Für rund weitere elf Jahre übernahm bis in das Jahr 2009 *Albrecht Kleinschmidt* das Direktorenamt in Wesel, bis er von dem heutigen Direktor *Carsten Höwelmeyer* abgelöst wurde. Während dessen Tätigkeit als Vorsitzender Richter am LAG war *Peter Jakubowski*, der heutige Direktor des Arbeitsgerichts Mönchengladbach, von 2014 bis 2017 Direktor des Arbeitsgerichts Wesel.

Heute ist *Carsten Höwelmeyer* Direktor des Arbeitsgerichts Wesel.

9. Das Arbeitsgericht Wuppertal

Das Arbeitsgericht Wuppertal ist zuständig für die Städte Remscheid und Wuppertal sowie die Gemeinden Heiligenhaus, Hückeswagen, Radevormwald, Velbert und Wülfrath. Es unterhält in Velbert einen Gerichtstag. In seinen Zuständigkeitsbereich fallen rund 215.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Ursprünglich war das Arbeitsgericht Wuppertal in Barmen untergebracht, später im Justizhochhaus am Landgericht Wuppertal. Anfang der 1970er Jahre erfolgte der Umzug nach Barmen in die Friedrich-Engels-Allee 432 auf drei Etagen im Haus der *Credit- und Volksbank*. Seit November 2005 befindet sich das Arbeitsgericht im Justizzentrum Wuppertal mit Land- und Amtsgericht am Eiland 2.

Das am östlichen Ende des Eilandes stehende Gebäude ist eines der ältesten Gerichtsgebäude Deutschlands. Auf der Mitte der kleinen Insel befindet sich das 1908 bezogene, im neobarocken Stil errichtete Amtsgerichtsgebäude, in dem auch das Arbeitsgericht ansässig ist. An dieses schließt sich der im Frühjahr 2005 fertiggestellte Neubau an, in dem sich die Sitzungssäle für das Arbeitsgericht befinden.

Erster Vorsitzender des Arbeitsgerichts war *Max Salcher*, gefolgt von *Herrn Lorenz* in den 1960er Jahren. Bis Anfang der 1970er Jahre wurde das Arbeitsgericht Wuppertal von

Dr. Hans Iffland geleitet. 1970 wurde *Helmut Junghans* Arbeitsgerichtsdirektor. Mitte der 1970er Jahre übernahm *Johann Baingo* das Amt. 1978 folgte *Theodor Dierdorf*. Von 1982 an war *Norbert Roden* Direktor, bis er 1984 an das LAG wechselte. Ihm folgte *Dr. Kurt Meyer*. Mit dessen Wechsel an das Arbeitsgericht Mönchengladbach im Jahr 1992 übernahm *Ulrich Tittel* das Amt.

Seit 2010 ist *Bettina Dahlmann* Direktorin des Arbeitsgerichts Wuppertal.

IV. 75 Jahre Gerichtsverwaltung



7. Arbeitsgericht Solingen
8. Arbeitsgericht Wesel
9. Arbeitsgericht Wuppertal



KUNST, LITERATUR UND DAS LANDEsarBEITs- GERICHT – ERINNERUNGEN EINES EHEMALIGEN VORSITZENDEN DES RICHTERRATS (1988–2008)



Dr. Albert Pauly
Vors. Richter am Landesarbeitsgericht a.D.

I. LITERATUR ZUR ERNENNUNG

*"Im Namen des Volkes
Es wird schon irgendwie Recht sein, was
wir dafür halten.
Gewiss, aber ich hülle mich manchmal frie-
rend
in meine verschlissene Robe".
F. Lordick*

zitiert nach *Herbert Rosendorfer*, Ballmanns
Leiden oder Lehrbuch für Konkursrecht,
Roman / Nymphenburger Verlag

In meiner Rolle als Vorsitzender des Richter-
rats habe ich mir erlaubt, jeder neu an das
Landesarbeitsgericht Düsseldorf berufen-
nen Kollegin bzw. Kollegen dieses Buch von
Rosendorfer zu überreichen. Die Geschichte
eines Vorsitzenden Richters am Landgericht,
der nicht beschließt, ab sofort nicht mehr
zum Dienst zu gehen, sondern einfach nicht
mehr hingeht. Richter Ballmann hegt Zwei-
fel an der Realität der Welt und wird so zum
"Aussteiger". Als er dann dieserhalb zu einem
Ministerialbeamten einbestellt wird und der-
selbe sich wundert, dass Ballmann erst auf
seine wiederholte Bitte kommt, antwortet er
mit der Frage "*Glauben Sie an Gott?*". Die Ant-
wort des Ministerialbeamten, darüber wolle er
eigentlich nicht mit ihm reden, beantwortet
Ballmann schließlich mit dem Satz: "*Aber ich
mit Ihnen, sonst wäre ich nicht gekommen*".

Dabei war mir bewusst, dass diese Tradition
in einem gewissen Gegensatz zu den bei der
Überreichung der Ernennungsurkunde geäu-
ßerten offiziellen Worten stehen würde. Aber
das Zitat von *Lordick* schien mir sozusagen
die notwendige andere Seite der Medaille
bzw. Urkunde zu sein.

II. KUNST ALS BEREICHERUNG

Durch ein privates Engagement war es möglich, Gerichtsflure einmal anders zu gestalten. Die in den Beratungszimmern der 1. Etage und in den Fluren der 1., 4. und 5. Etage des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zu sehende Sammlung von Museums-Plakaten bietet einen kleinen Einblick in die Ausstellungstätigkeit der führenden deutschen Museen zeitgenössischer Kunst. Es kommen Reproduktionen von Kunstwerken zur Ansicht, die exemplarisch die Kunst des 19. und 20. Jahrhunderts repräsentieren.

Die Plakate wurden von den Museen kostenlos zur Verfügung gestellt und vom "Kunstkreis



Flur der 1. Etage des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

Viersen", den ich geleitet habe, gerahmt. Im Jahre 1999 wurde die Sammlung der Präsidentin des Landesarbeitsgerichts *Angela Lemppenau-Krüger* als Dauerleihgabe übergeben. Dies war möglich geworden durch eine frühere Aktion des "Kunstkreises Viersen". Die Verlegung des Regierungssitzes von Bonn nach Berlin hatte er im Jahre 1997 zum Anlass genommen, dem damals noch für die kulturellen Angelegenheiten des Bundes zuständigen Bundesministerium des Inneren anzubieten, dessen neue Räumlichkeiten in Berlin-Moabit am Spreebogen mit gerahmten Plakaten der Kunst des 20. Jahrhunderts auszustatten.

Zu diesem Zweck wurden 60 deutsche Museen gebeten, je fünf Plakate aus eigener Edition zur Verfügung zu stellen. Schließlich kamen zu diesen 300 Plakaten noch weitere 70 Plakate aus den Staatlichen Museen der Stiftung Preußischer Kulturbesitz in Berlin hinzu. Diese große Sammlung hat der Kunstkreis Viersen dann 1999 an den Beauftragten der Bundesregierung für Angelegenheiten der Kultur und der Medien, Staatsminister *Dr. Naumann*, übergeben. Hiervon profitierten auch das Landesarbeitsgericht ebenso wie die Arbeitsgerichte in Krefeld und Duisburg, indem überzählige Exemplare hierfür genutzt werden konnten.

III. SPRACHE, KUNST, LITERATUR AUF EINER RICHTERTAGUNG

Eine besondere Chance, der Kollegenschaft Kunst und Literatur näher zu bringen, bot die alle paar Jahre stattfindende Tagung der Vorsitzenden Richterinnen und Richter der Landesarbeitsgerichte Düsseldorf, Hamm und Köln in der Justizakademie des Landes Nordrhein-Westfalen in Recklinghausen eigentlich nicht. Es sei denn, man tut es und das Ministerium erduldet es. So geschehen 2008 bei meiner letzten Richtertagung vor der Pensionie-

rung, für deren Programm ich zuständig war. Das lautete:

"Deutsch als Europa-Sprache"

Referentin: *Prof. Dr. Jutta Limbach*, Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts a.D., Präsidentin des Goethe-Instituts

"Kunst und Arbeitsrecht, 'Die Schale des Rechts ist der Kern der Jurisprudenz'"

Referent: *Prof. Dr. Peter Lynen*, Kanzler der Kunstakademie Düsseldorf

"Wie aus verlorenen Prozessen Kunst entsteht – Figaros Rache"

Goethe schrieb weite Teile des "Clavigo" wörtlich bei ihm ab, Mozart und Rossini borgten sich bei ihm die Stoffe für ihre schönsten Opern. "Figaros Hochzeit" und "Der Barbier von Sevilla" sind seine Erfindungen: *Pierre Augustin Caron de Beaumarchais* (1732-1799) war ein toller Hecht.

Als königlicher Uhrmacher, Hof-Harfenist, Waffenhändler, Verleger, Diplomat, Schriftsteller, Frauenbeplauderer und Spion trieb er die gute Gesellschaft seiner Zeit und mit ihr die Justiz zur Weißglut. *"Prozesse waren sein Element, in dem ihm erst richtig wohl wurde,"* schrieb Goethe über ihn. Wie er sein bewegtes Leben und ganz besonders seine Erfahrungen mit der Justiz in den Figaro-Komödien verarbeitet, darüber berichteten *Christoph Schmitz-Scholemann* (Erfurt) und *Martin Stie-*



bert (Jena) in einer informativen und unterhaltsamen Lesung mit szenischen Elementen. *Tatjana Ryzhkowa* (Weimar/Kiew) spielte Gitarrenwerke spanischer und lateinamerikanischer Meister. Die Realisierung wurde erst möglich durch *Christoph Schmitz-Scholemann*, Autor und Übersetzer sowie ehemaliger Richter am Bundesarbeitsgericht, der die Lesung leitete. Überflüssig zu erwähnen, dass es natürlich auch einen abschließenden Vortrag zu folgendem Thema gab: *"Formelle und materielle Fragen zum Betriebsübergang nach § 613a BGB in der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts"*.

IV. GOETHE ZUR VERABSCHIEDUNG

Als Vorsitzender des Richterrats wurde mir zum Schluss die Ehre zuteil, zur Verabschiedung unserer langjährigen verehrten Präsidentin *Angela Lemppenau-Krüger* und zur Amtseinführung des neuen Präsidenten *Dr. Jürgen vom Stein* die zahlreichen prominenten Gäste zu begrüßen, im Schloss Jägerhof, dem Sitz des *Goethe* Museums in Düsseldorf. Dies gelang mit *Goethe* Zitaten: Das juristische Studium war *Goethe* vom Vater, der Jurist war, zwangsverordnet worden. Dennoch hat er an *Klettenberg* geschrieben:

"Die Jurisprudenz fangt an, mir zu gefallen. So ist doch mit allem wie mit dem Merseburger Biere, das erste Mal schauert man, und hat mans eine Woche getrunken, so kann mans nicht mehr lassen".

Dies gab mir die Gelegenheit, die große Zahl der anwesenden Juristen zu begrüßen und zwar mit Zitaten eines profunden Kenners der Materie - Sie ahnen es schon - von *Johann Wolfgang von Goethe*, wie beispielsweise:

"Ihr Juristen seid doch das wunderlichste Volk auf der Welt".

(Zu Prof. G. Hugo, Rechtslehrer in Göttingen, 23. 05. 1809)

Es kommt noch schlimmer:

"Der Pöbel hätte mich fast gesteigt, wie er hörte, ich sei ein Jurist".

(aus Götz von Berlichingen)

Sie dürsten nach Versöhnlichem? Weiterer Versuch:

"Im Auslegen seid frisch und munter! Legt ihrs nicht aus, so legt was unter".

(Zahme Xenien)

"Rechtsanwälte: Der eine Advokat war alles, was ein übertriebener Buffo nur sein sollte. Figur dick, kurz, doch beweglich, ein ungeheuer vorspringendes Profil, eine Stimme wie Erz und eine Heftigkeit, als wenn es ihm aus tiefstem Grunde des Herzens ernst wäre, was er sagte."

(Italienische Reise, öff. Verhandlung Venedig)



Vertreter der Legislative: Ihnen allen sei ein Auszug aus den "positiones juris" von Goethe gewidmet, in denen er die Legislative seiner Zeit - erschreckend aber historisch sicher zu-treffend - darstellt:

"Jede Gesetzgebung gebührt dem Fürsten; wie auch die Auslegung der Gesetze.

Die Auslegungen sind in jeder Generation, oder wenn ein neuer Regent zur Höchsten Gewalt kommt, abzuschaffen und neue Auslegungen sind vom Fürsten zu erbitten."

Vertreter der Exekutive darf ich mit einem Satz von Goethe begrüßen, der, wenn man ihn umsetzen würde, sie - zugegebenermaßen - arbeitslos machen würde:

"Welche Regierung die beste sei? Diejenige, die uns lehrt, uns selbst zu regieren".

(Maximen und Reflexionen)

V. ROBERT SCHUMANN ALS FAZIT

Robert Schumann war gedrängt worden, Jura zu studieren und nicht die Kunst, die Musik. Nach seinen Lebenserinnerungen war es die Wahl zwischen Prosa und Lyrik (Barbara Meier: Robert Schumann, Rowohlt, Reinbeck 1995, Seite 29).

Wenn sich beides miteinander verbinden lässt, welch ein Glück.

VI. HINTERLASSENSCHAFT

Eine kleine Auswahl von Karikaturen, die sich – nach dem großen Meister *Honoré Daumier* – in den späteren französischen Zeitschriften wie "L'assiette au beurre" mit uns Juristinnen und Juristen und Richterinnen und Richtern beschäftigt haben, ist in meinem Dienstzimmer erhalten, das dank meines Nachfolgers immer noch Ort der Kommunikation in der Kollegenschaft geblieben ist. Hier schließt sich der Kreis mit einem Anwalt, der, abgesehen von der Körperform, der Beschreibung von *Goethe* entsprechen könnte, auch mit dem Zitat:

"Un noble exemple – Le Tribunal veut-il encore que je partage ma robe avec mes clients malheureux?..."

(Ein edles Beispiel – Das Gericht will auch noch, dass ich mein Kleid mit meinen unzufriedenen Kunden teile?...)

DIE AUSGEFALLENE JUBILÄUMSVERANSTALTUNG

Der 75. Geburtstag des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf sollte am 22.11.2021 mit einem Festakt im Schlösschen der Bezirksregierung mit vielen Vertreterinnen und Vertretern aus Justiz, Anwaltschaft, Verbänden, Gewerkschaften und Institutionen gebührend gewürdigt werden. Die zahlreichen Zusagen hatten mich und meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Veranstaltung mit höchstem Engagement bis zuletzt vorbereitet haben, sehr gefreut. Umso bedauerlicher war es, dass die Feier nur wenige Tage zuvor wegen der stark gestiegenen Corona-Infektionszahlen abgesagt werden musste. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, mich bei all denjenigen zu bedanken, die ihr Kommen zugesagt hatten. Mein besonderer Dank gilt der damaligen Regierungspräsidentin Frau *Birgitta Radermacher*, die uns die Möglichkeit gegeben hatte, das Jubiläum in den beeindruckenden Räumlichkeiten des Schlösschens zu feiern. In gleichem Maße danke ich allen, die ihre Mitwirkung an dem Festakt zugesagt hatten, dem früheren Herrn Minister der Justiz *Peter Biesenbach*, Herrn Oberbürgermeister *Dr. Stefan Keller* und Herrn *Prof. Ulrich Preis*, der es übernommen hatte, wie auch schon zum 60. Geburtstag des LAG den Festvortrag zu halten.

Nachdem 75 Jahre geschafft waren, hätte ich gerne in der Jubiläumsveranstaltung gesagt, dass das Landesarbeitsgericht Düsseldorf seine Hausaufgaben gemacht hat. Ob es auf alle Streitfragen immer die richtige Antwort gab, das wäre vermessen zu sagen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit war und ist nicht immer bequem, aber es ist auch nicht die Aufgabe der Justiz, bequem zu sein. Herr *Prof. Hanau*, der große Arbeitsrechtsgelehrte, hat die Bedeutung der Eigenständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit wie folgt charakterisiert:

Eine Rechtsordnung, die sich eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit leistet, drückt damit aus, dass sie dem Humanen, den materiellen und ideellen Bedürfnissen des Menschen in besonderer Weise verpflichtet ist.

Das Landesarbeitsgericht sieht sich dem Humanen im Sinne der Formulierung von *Prof. Hanau* verpflichtet. Dafür stehen meine richterlichen Kolleginnen und Kollegen, die ich an dieser Stelle besonders ansprechen möchte. Bei allen unterschiedlichen Herausforderungen in den Jahren haben sie diese Aufgabe immer fest im Blick behalten und das Landesarbeitsgericht mit ihrer Rechtsprechung zu dem gemacht, was es heute

darstellt. Für ihre Arbeit und die aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätte ich gerne im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung gedankt. Dies möchte ich an dieser Stelle nach-

holen. In den Dank schließe ich ausdrücklich die schon pensionierten Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ein.

Brigitte Götting
Präsidentin des LAG Düsseldorf



75 Jahre Landesarbeitsgericht Düsseldorf



In diesem Jahr besteht das Landesarbeitsgericht Düsseldorf 75 Jahre. Aus Anlass des Jubiläums lade ich Sie sehr herzlich zugleich im Namen des Düsseldorfer Arbeitsrechtsdialogs zu einer Festveranstaltung am

Montag, den 22.11.2021, um 17.00 Uhr ins Schlösschen, Cecilienallee 2, in Düsseldorf ein.

Grüßworte

Minister der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen Peter Biesenbach MdL
Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller

Festvortrag

Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis
75 Jahre Kündigungsschutz in der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

Come Together

Mit freundlichen Grüßen
Brigitte Götting

Die nächstgelegenen kostenpflichtigen Parkplätze befinden sich gegenüber dem Gebäude auf der anderen Straßenseite und am Rheinufer.

Wir weisen darauf hin, dass wir Ihre Kontaktdaten gespeichert haben, um Ihnen Informationen zu unseren Veranstaltungen zuzusenden. Sie können Ihre Zustimmung zur Verwendung Ihrer Daten für diese Zwecke jederzeit per Post oder per E-Mail unter verwaltung@lag-duesseldorf.nrw.de widerrufen.



ÜBER DIE SCHULTER GESCHAUT

Hinter dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf stehen viele Bedienstete, die teilweise schon über 40 Jahre hier beschäftigt sind. Wir sind stolz auf das gute Miteinander und verstehen uns über alle Dienstzweige hinweg als Team. Jeder leistet an seinem Platz einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung unserer Aufgabe, zum Rechtsfrieden in der Arbeitswelt beizutragen.



Berlin im September 2015 vor dem Kanzleramt und dem Reichstagsgebäude

VII. Impressionen



Die 3. Kammer unter dem Vorsitz von Olaf Klein

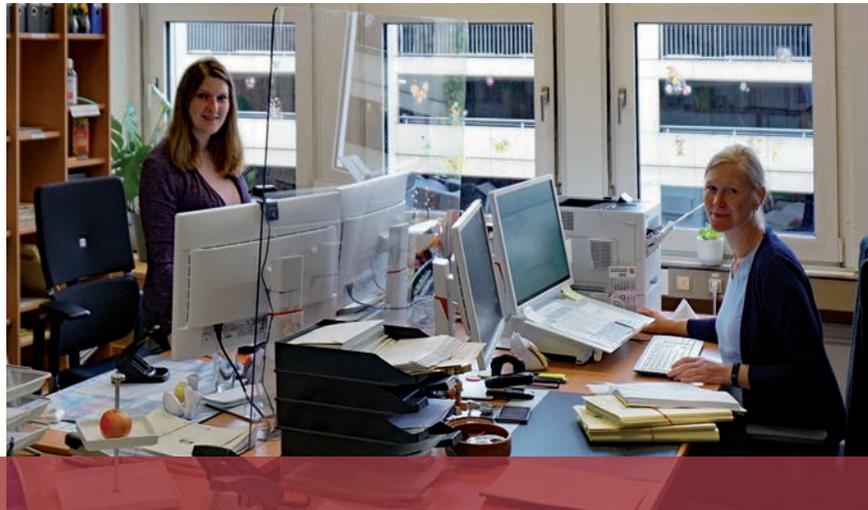


Sitzungssäle des LAG Düsseldorf





Peter de Byl
Verwaltungsabteilung



Jennifer Motzkus (li.), Simone Schwiewagner (r.)
Serviceeinheit



Alexander Schneider
Vorsitzender Richter am LAG
Vorsitzender des Richterrats

Svenja Gollin-Neuhaus
Serviceeinheit
stellvertretende Personalratsvorsitzende



Jörg Selle
Bibliothekar der hauseigenen Bibliothek



Anne Sauer
Personalabteilung



Olaf Markowz
Verwaltungsabteilung
Vorsitzender des Personalrats



Monika Waldschmidt
Personalabteilung

Jeanette Wilden
Serviceeinheit



Iris Willms
Serviceeinheit



Silvia Sturm-Oehlers
Eingangssicherung des
Fachgerichtszentrums





Der Ausschuss der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter



Ellen Schmidt (li.), Ursula Severin (r.)
Das Vorzimmer der Präsidentin



Anja Ulrich

Direktorin des Arbeitsgerichts Duisburg

Mediatorin "der ersten Stunde" im Geschäftsbereich des LAG

Neben dem Prozessverfahren finden beim LAG Düsseldorf auch Güterichterverfahren bei einer nicht entscheidungsbefugten Richterin bzw. einem nicht entscheidungsbefugten Richter statt. Im Güterichterverfahren werden die Beteiligten darin unterstützt, einander besser zu verstehen und eine Lösung für ihren Konflikt zu finden, die für sie maßgeschneidert ist.



Konferenzraum

PRÄSIDENTINNEN UND PRÄSIDENTEN DES LAG DÜSSELDORF



NAME	ERNENNUNG	ENDE DER AMTSZEIT
Dr. Herbert Monjau	1.9.1946	31.8.1966
Dr. Theodor Jungbluth	14.9.1966	Ruhestand
Klaus Dieter Weber	1.6.1979	31.12.1996
Angela Lemppenau-Krüger	19.3.1997	31.7.2007
Dr. Jürgen vom Stein	7.11.2007	Präs. LAG Köln seit 1.1.2010
Brigitte Göttling	25.2.2010	-

BUNDESRICHTER AUS DEM BEZIRK DES LAG DÜSSELDORF

NAME	ERNENNUNG BAG	ENDE DER AMTSZEIT	BEMERKUNGEN
Dr. Friedrich Poelmann	7.5.1954	28.7.1977	Senatsvors. ab 8.12.1956 Vizepräs. ab 4.7.1973
Dr. Dirk Neumann	13.4.1965	30.4.1990	Senatsvors. ab 1.11.1977 Vizepräs. ab 1.2.1986
Walter Bitter	1.4.1989	31.12.1999	
Dr. h.c. Günter Schaub	27.7.1978	31.1.1998	Senatsvors. ab 11.5.1990
Dr. Knut-Dietrich Bröhl	19.5.1993	31.5.2008	
Christoph Schmitz-Scholemann	1.8.2001	30.6.2014	
Oliver Klose	1.11.2011		
Dr. Anno Hamacher	1.12.2021		



DAS RICHTERKOLLEGIUM – ERNENNUNGEN SEIT 1946

Dr. Herbert Monjau (Gründungspräsident LAG Düsseldorf ab 22.4.1947); Dr. Friedrich Poelmann (BAG 7.5.1954, Vizepräsident BAG ab 4.7.1973)

1950er

Bergmann; Dr. Rohlfing; Wilhelm Berger; Hans-Joachim Darwig (Vizepräsident LAG Düsseldorf in den 1950er Jahren); Werner Doerr (Vizepräsident LAG Düsseldorf in den 1950/60er Jahren); Dr. Willy Görner; Dr. Walter Graef; Karl Wolff (Vizepräsident LAG Düsseldorf ab 1970)

1960er

Dr. Karl-Heinrich Schmidt; Dr. Dirk Neumann (BAG 13.4.1965, Vizepräsident BAG ab 1.2.1986); Prof. Dr. Dr. Eugen Stahlhacke (Gründungspräsident LAG Köln ab 1.1.1982); Anton Schaffrath; Peter Saß; Dr. Theodor Jungbluth (Präsident LAG Düsseldorf ab 14.9.1966); Dr. Franz Josef Bleistein (Vizepräsident LAG Köln ab 1.1.1982); Dr. Leo Pünnel (Vizepräsident LAG Düsseldorf ab 8.2.1977, Präsident LAG Köln ab 1.3.1988); Dr. Heinrich Stehl; Margarete Deutsch

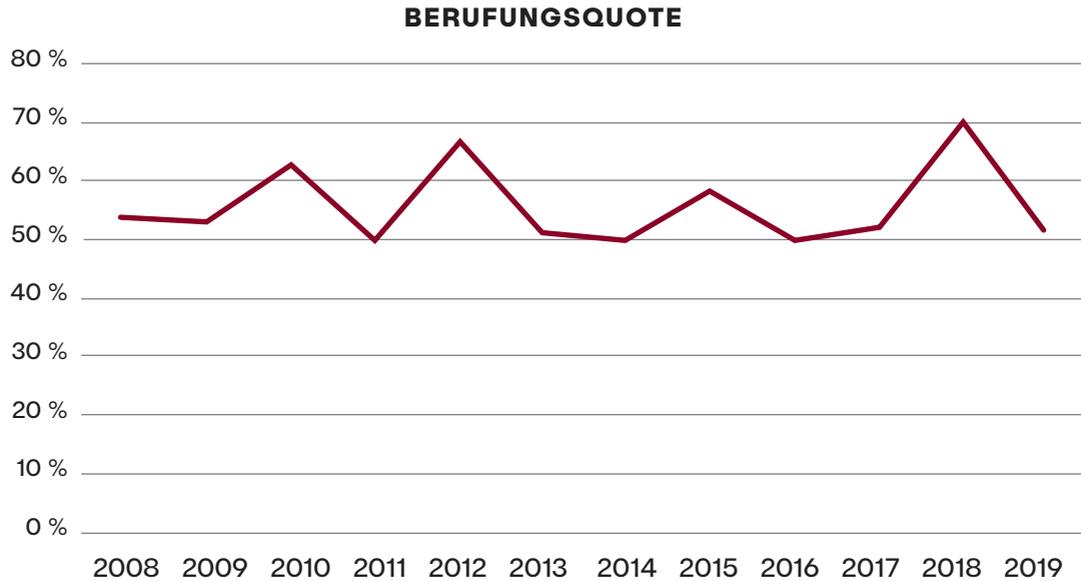
1970er

Günther Schumacher; Dr. Karl-Heinz Vendel (LAG Köln ab 1.1.1982); Julius Möller; Dr. Renate Hüttemann (LAG Köln ab 1.1.1982); Walter Bitter (LAG Köln ab 1.1.1982, BAG 1.4.1989); Dr. h.c. Günter Schaub (BAG 27.7.1978); Dr. Ruth Langenberg; Friedrich Götz (LAG Köln ab 1.1.1982); Dr. Walter Klempt (LAG Köln ab 1.1.1982, Vizepräsident LAG Köln ab 5.4.1991); Dietrich Boewer; Dr. Hans-Georg Rummel; Dr. Eberhard Koehler; Johann Baingo (LAG Köln ab 1.1.1982); Dr. Hubert Esser (LAG Köln ab 1.1.1982); Albert Funke; Klaus Dieter Weber (Präsident LAG Düsseldorf ab 1.6.1979)

1980er

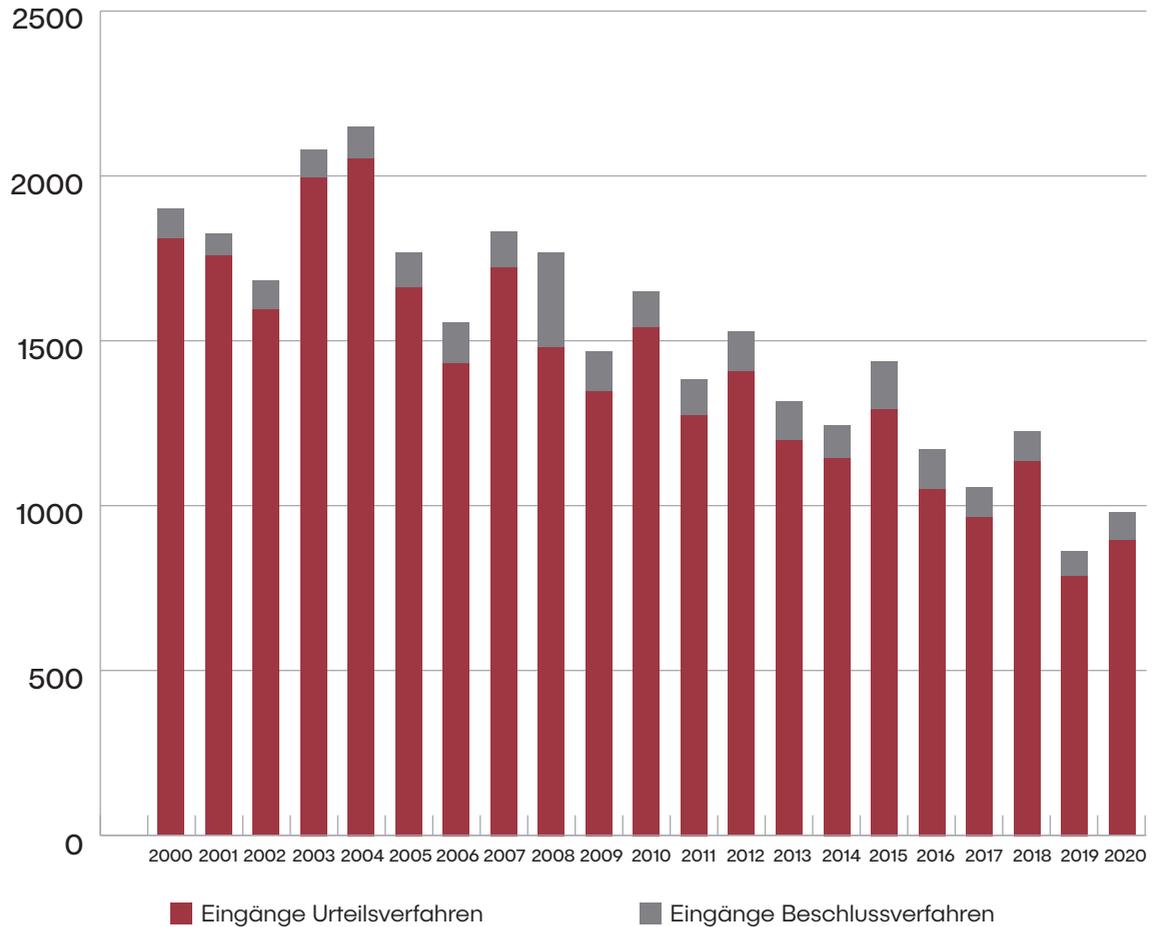
Dr. Marianne Blens-Vandiek (LAG Köln ab 1.1.1982); Dr. Wilhelm Rick; Dr. Knut-Dietrich Bröhl (LAG Köln ab 1985, BAG 19.5.1993); Dr. Hans Iffland; Dr. Albert Pauly; Karl-Heinrich Wirth; Karl Ulrich Wudtke; Norbert Roden; Angela Lemppenau-Krüger (Vizepräsidentin LAG Düsseldorf ab 1.8.1988, Präsidentin LAG Düsseldorf ab 19.3.1997); Dr. Udo Isenhardt (LAG Köln ab 15.11.1988, Vizepräsident LAG Köln ab 1.7.1989, Präsident LAG Köln ab 1.7.1990); Wolfgang Kinold (Vizepräsident LAG Düsseldorf ab 1.1.1998); Dr. Lothar Beseler; Klaus Grigo; Dr. Manfred Peter; Dr. Klemens Kaup

DAS LAG DÜSSELDORF IN ZAHLEN



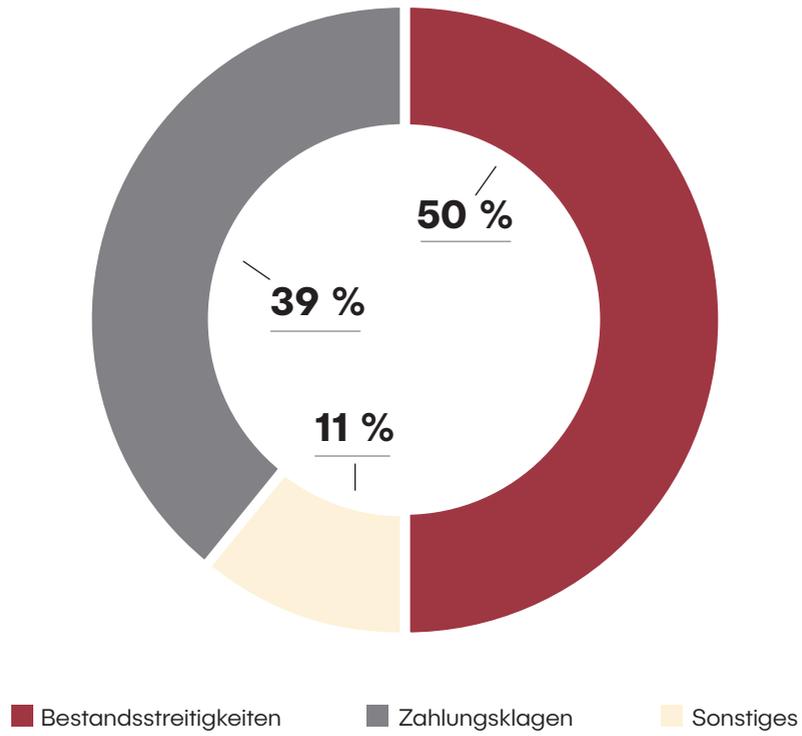
Von den entschiedenen erstinstanzlichen Urteilsverfahren gehen ca. 50 % bis 70 % in die Berufung.

EINGÄNGE

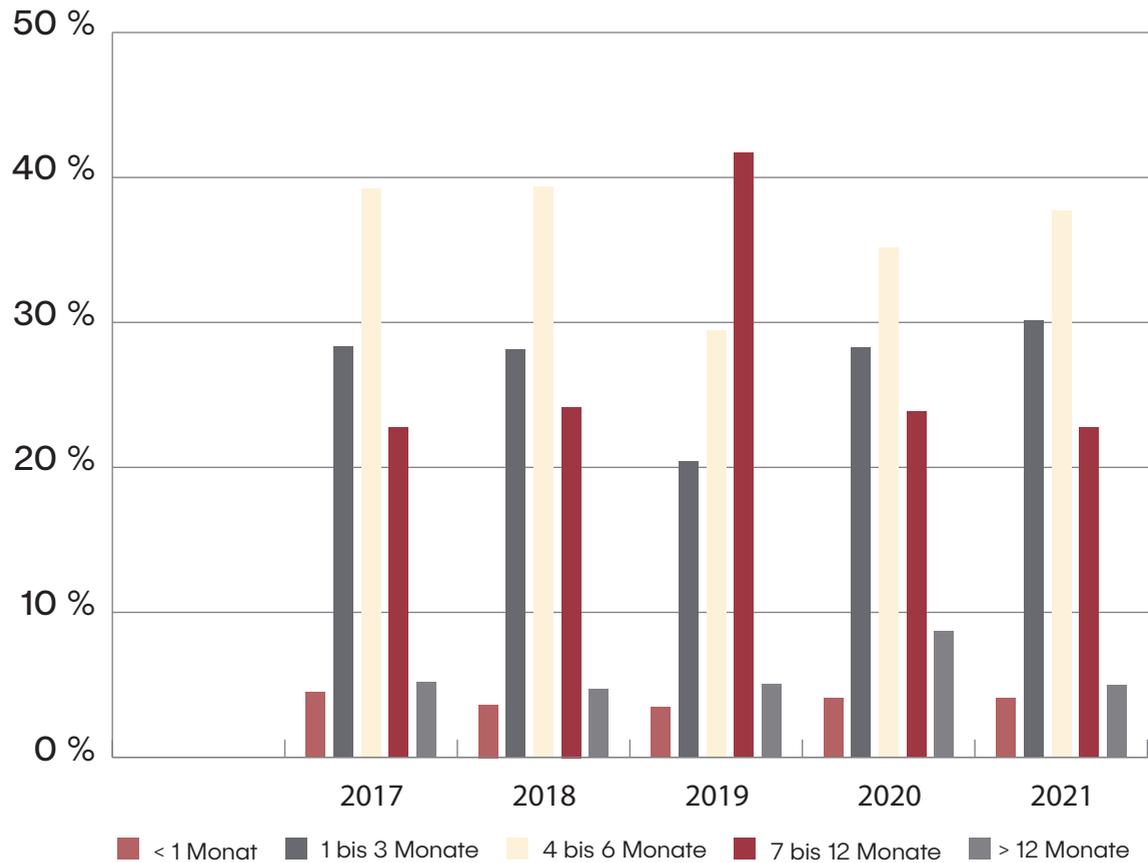


Nach besonders hoher Belastung in den Jahren 2003 und 2004 haben sich die Eingangszahlen in den letzten Jahren auf ein moderates Niveau eingependelt. Die erwartete Eingangswelle infolge der Corona-Pandemie ist bislang ausgeblieben.

VERFAHRENSGEGENSTÄNDE

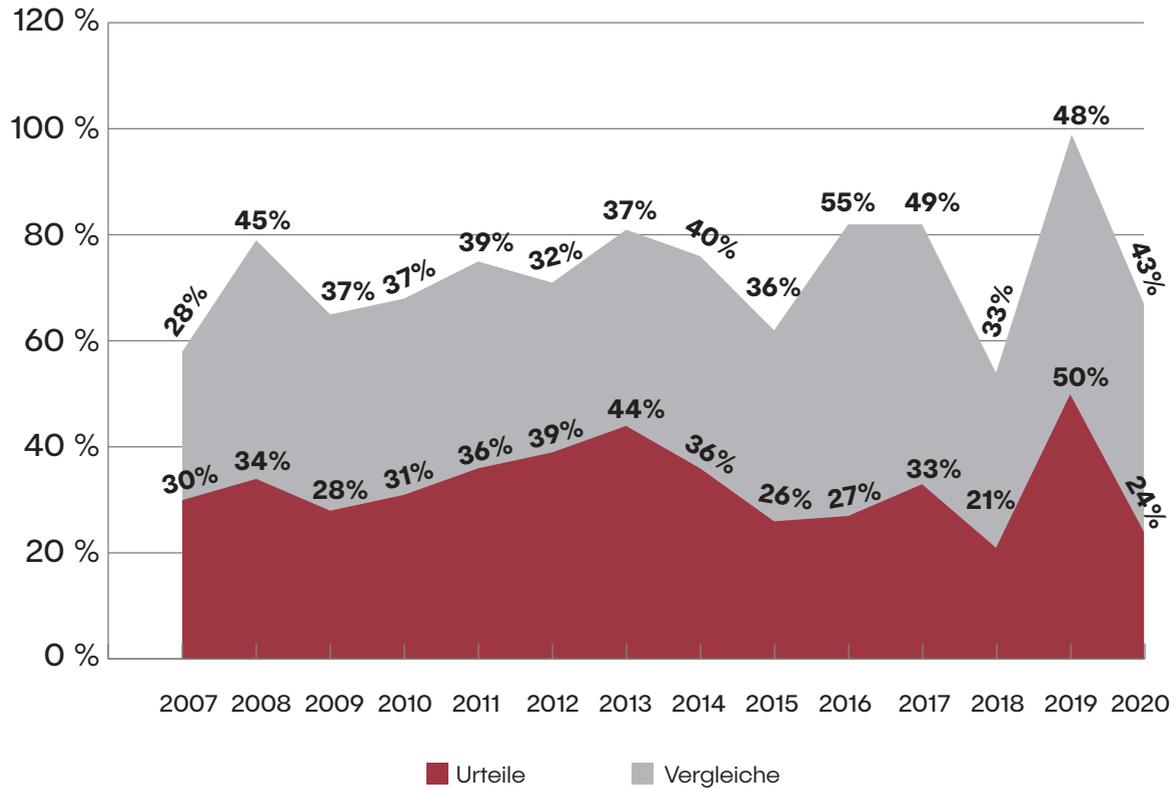


VERFAHRENSDAUER



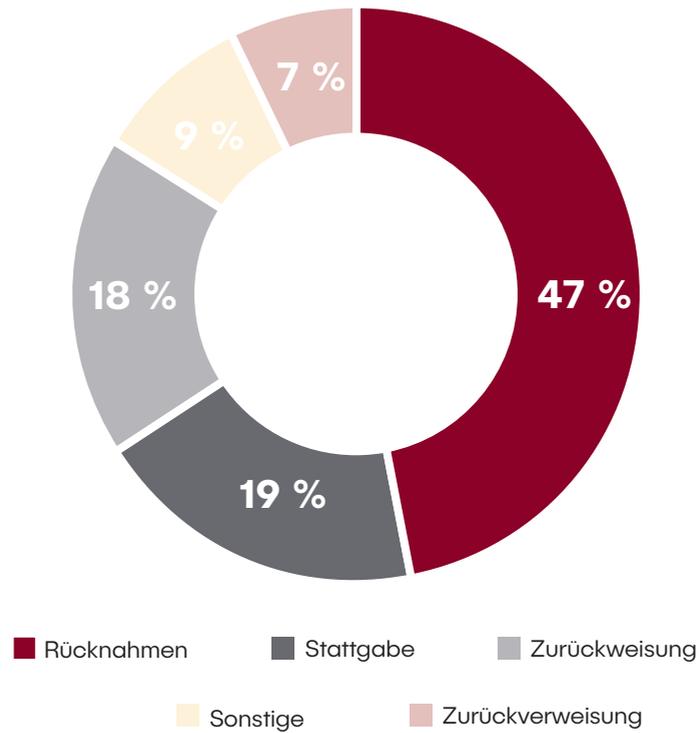
Die Urteilsverfahren in zweiter Instanz dauern durchschnittlich bis zu sechs Monate. Knapp ein Viertel aller Verfahren werden in weniger als vier Monaten erledigt.

URTEILS- UND VERGLEICHSQUOTE



Die Entscheidungsquote in den Urteilsverfahren zweiter Instanz liegt bei 30 % bis 50 %. Auch die Vergleichsquote schwankt zwischen 30 % und 50 %.

REVISIONEN GEGEN ENTSCHEIDUNGEN DES LAG 2019 UND 2020



DIE VORTRAGSVERANSTALTUNG MIT DEN SOZIALPARTNERN

Seit 1988 findet ein jährliches Vortrags- und Diskussionsforum mit den Sozialpartnern statt, zunächst im Weiterbildungszentrum (WBZ) am Bertha-von-Suttner-Platz, seit 2015 als Düsseldorfer Arbeitsrechtsdialog (DARD) im Haus der Universität. Erweitert wurde die Kooperation mit den Sozialpartnern DGB

Rechtsschutz GmbH, ver.di, unternehmer nrw und Unternehmensverband Handwerk NRW um eine Zusammenarbeit mit dem Deutschen Arbeitsgerichtsverband und seit 2012 mit der Juristischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität.

19.01.1988	Professor Dr. Dr. h.c. Peter Hanau	Folgeprobleme der Entscheidung des Großen Senats zur ablösenden Betriebsvereinbarung und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Praxis
14.11.1988	Dr. Friedrich Heither	Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Fragen der Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten
07.11.1989	Professor Dr. Dr. h.c. Bernd Rütters	Sozialschutz oder Beschäftigungsbremse? Zum Zusammenhang von Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt
15.11.1990	Professor Dr. Dr. h.c. Franz Gamillscheg	Die unbewältigte Gegenwart der Haftung des Arbeitnehmers
12.11.1991	Professor Dr. Peter Schwerdtner	Die Grenzen der Respektierung der sog. unternehmerischen Entscheidung
10.11.1992	Professor Dr. Wolfgang Grunsky	Ausschlussfristen und Verjährung – Zur Anwendbarkeit verjährungsrechtlicher Vorschriften auf Ausschlussfristen entgegen der herrschenden Meinung

VIII. Personen, Zahlen und mehr

23.11.1993	Professor Dr. Dieter Leuze	Die Anforderungen an arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Betriebsrats- und Personalratsmitglieder
20.10.1994	Professor Dr. Ulrich Preis	Der Europäische Gerichtshof und das Arbeitsrecht – Anmerkungen zur jüngeren Rechtsprechung
26.10.1995	Professor Dr. Dr. Eugen Stahlhacke	Aktuelle Probleme der betriebsbedingten Kündigung – Organisationsänderungen im Betrieb als Unternehmerentscheidung und soziale Konkurrenz beim Weiterbeschäftigungsanspruch
28.10.1996	Professor Dr. Manfred Lieb	Arbeitskampfsystem und Rechtsfortbildung – kritische Überlegungen insbesondere zur sog. Stilllegungsbefugnis des Arbeitgebers
03.11.1997	Professorin Dr. Christine Windbichler	Europäische Betriebsräte – Regelungstechnik und allgemeine Perspektiven für die Betriebsverfassung
26.10.1998	Professorin Dr. Ulrike Wendeling-Schröder	Sanktionen bei geschlechtsspezifischen Diskriminierungen
11.11.1999	Professor Dr. Dr. h.c. Peter Hanau	Neues zu § 613 a BGB
17.10.2000	Dr. Günter Schaub	Globalisierung des Arbeitsgerichts – Rechtswahl im Arbeitsrecht und Probleme der Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland
20.11.2001	Professor Dr. Rolf Wank	Erste Erfahrungen zur Teilzeit und zur Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
11.11.2002	Präsidentin des BAG Ingrid Schmidt	Einigungsstellen vor Gericht – Die Kontrolle der Einigungsstelle durch die Gerichte für Arbeitssachen

04.12.2003	Richter am BVerfG Professor Dr. Brun-Otto Bryde	Das Arbeitsrecht in der neuen europäischen Verfassung
07.10.2004	Professorin Dr. Monika Schlachter	„Altersdiskriminierung – Sachgrundlose Befristung wegen Alters: Heilmittel für den Arbeitsmarkt oder gemeinschaftsrechtlich unzulässig?“
03.11.2005	Professor Dr. Hellmut Wißmann	„Small is beautiful!?! – Der Trend zur kleineren Einheit im Tarifgeschehen“
08.11.2006	Professor Dr. Ulrich Preis	Das Arbeitsrecht im Spiegel der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
11.10.2007	Professor Dr. Björn Gaul	„Aktuelle Rechtsfragen zur Sozialauswahl“
03.11.2008	Professor Dr. Martin Henssler	Arbeitskampf in Deutschland – Wie geht es weiter? Brauchen wir ein Arbeitskampfgesetzbuch?
08.11.2010	Professor Dr. Dr. h.c. Peter Hanau	„Demographische Herausforderungen im Arbeitsrecht“
07.11.2011	Professorin Dr. Katja Nebe	Familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen – praktische Herausforderungen und aktuelle europäische Impulse
26.11.2012	Präses der evangelischen Kirche im Rheinland Dr. h.c. Nicolaus Schneider	Ethik und Recht
11.11.2013	Dekan der Juristischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf Professor Dr. Andreas Feuerborn	Aktuelle Probleme im Bereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)
2014	-	Ausgefallen wegen Haushaltssperre

VIII. Personen, Zahlen und mehr

02.11.2015	Vorsitzender Richter am BAG Burghard Kreft	Das Neueste zum Kündigungsrecht
07.11.2016	Professor Dr. Martin Henssler	Das Transparenzgebot im Spiegel der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung
12.11.2018	Vorsitzender Richter am BAG Prof. Dr. Heinrich Kiel	Befristete Arbeitsverträge – Kontrolle, Gestaltungsschranken und Perspektiven
02.12.2019	Professorin Dr. Claudia Schubert	Matrixstruktur in Arbeitsvertrag und Betriebsverfassung
2020	-	Ausgefallen wegen der Corona-Pandemie
2021	-	Ausgefallen wegen der Corona-Pandemie



Landesarbeitsgericht
Düsseldorf



QUELLENVERZEICHNIS

SEITE	ABBILDUNG	QUELLE
6	Minister Dr. Benjamin Limbach	Land NRW, Ralph Sondermann
15	Arndt G. Kirchhoff	Kerstin Kokoska
28	Prof. Dr. Andreas Feuerborn	HHU-Meyer
30	Inken Gallner	Bundesarbeitsgericht
34	EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
39	Dr. Monjau	Landesarchiv NRW – Abteilung Rheinland – NW-Pe Nr. 7165
40	Hinweis des Präsidenten des Zentralamts für Arbeit vom 27.1.1948	Landesarchiv NRW – Abteilung Rheinland – GerRep 0767 Nr. 1 (7-8)
43	Personalakte Dr. Monjau	Landesarchiv NRW – Abteilung Rheinland – NW-Pe Nr. 7165
69	Arbeitsgerichtsgesetz	Bundesgesetzblatt Teil I 1953 Nr. 75 Seite 1267 ff.
77	1946: Die ersten Vorsitzenden	Landesarchiv NRW – Abteilung Rheinland – PS 2021 Nr. 280
79	Mühlenstraße	Stadtarchiv Düsseldorf

80	1955: Carlsplatz	Stadtarchiv Düsseldorf
81	1981: 43. Konferenz der Präsidenten	Landesarchiv NRW – Abteilung Rheinland GerRep 0767 Nr. 1 (17–18)
82	Juni 1987: juris	Landesarchiv NRW – Abteilung Rheinland GerRep 0767 Nr. 1 (24–25)
129	BAG	Bundesarbeitsgericht

Die auf den Seiten 41, 42, 44, 77, 80, 101 abgebildeten Dokumente stammen aus den beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf vorhandenen Generalakten.

Die Bilder der Bediensteten des LAG Düsseldorf und die Gebäude-Bilder aus dem Bezirk des LAG Düsseldorf sind selbst erstellt.

Die weiteren Bilder sind ausdrücklich für diese Veröffentlichung zur Verfügung gestellt worden.

IMPRESSUM

TITEL:

75 Jahre Landesarbeitsgericht Düsseldorf

HERAUSGEBERIN:

Brigitte Göttling, Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

RECHTEINHABER:

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf

REDAKTIONSTEAM:

Dr. Susanne Mujan, Arbeitsgericht Duisburg

Wolfgang Mamok, Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Ellen Schmidt, Landesarbeitsgericht Düsseldorf

GRAFISCHE KONZEPTION:

FLOCKE Kommunikation GmbH

Jahnstraße 50

59872 Meschede

DRUCK:

Jens Oberheuser

Oberheuser Druckmanufaktur

Joseph-Lenné-Str. 39a

45131 Essen-Rüttenscheid

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Rechte sind vorbehalten. Nachdrucke, auch auszugsweise, sind verboten. Kein Teil dieses Werks darf ohne schriftliche Einwilligung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in irgendeiner Form (Kopie, Film oder anderes Verfahren) reproduziert oder unter Verwendung digitaler Medien verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Düsseldorf, 2022