



**Aktenzeichen: Pet 4-19-11-800-046783**

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 26.01.2023 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,  
- weil dem Anliegen entsprochen worden ist.

**Begründung**

Mit der Petition wird gefordert, zu prüfen, ob es im Bereich des individuellen Arbeitsrechts neben den gerichtlichen Verfahren alternativer Streitbeilegungsmöglichkeiten bedarf.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, dass mit der Einführung des Gesetzes über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen sich die Frage stelle, wie mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten umzugehen sei. Das Gesetz diene der Umsetzung einer EU-Richtlinie und betreffe nur Kaufverträge und Dienstleistungsverträge von Verbrauchern. Es müsse jedoch geprüft werden, ob es zur Entlastung der Arbeitsgerichte sinnvoll sei, auch Arbeitsverträge miteinzubeziehen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch zwölf Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen drei Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Die mit der Petition geforderte Prüfung, inwieweit auch in arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten alternative Streitbeilegungen nach dem Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen ermöglicht werden sollten, hat bereits



stattgefunden mit dem Ergebnis, dass gesetzgeberischer Handlungsbedarf nicht erkennbar ist. Arbeitsverträge sind keine Dienstleistungsverträge im Sinne der Richtlinie 2013/11/EU und wurden daher nicht vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst. Deshalb wurde bei der Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht im Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen auch keine Regelung für arbeitsgerichtliche Streitigkeiten eingeführt. Dies wird in Anbetracht der bereits in § 54a Arbeitsgerichtsgesetz vorgesehenen Möglichkeit der Mediation auch nicht als notwendig erachtet. Danach kann das Gericht den Parteien eine außergerichtliche Mediation vorschlagen. Entscheiden sich die Parteien zur Durchführung einer außergerichtlichen Mediation, ordnet das Gericht das Ruhen des Verfahrens an. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer gerichtlichen Mediation durch einen sogenannten Güterichter (§ 54 Absatz 6 Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG).

Im Rahmen der einheitlichen mündlichen Verhandlung beim Arbeitsgericht ist ein besonderer Verfahrensabschnitt die Güteverhandlung. In der Güteverhandlung soll möglichst „unter freier Würdigung aller Umstände“ eine Einigung der Parteien erreicht werden (vgl. § 54 ArbGG).

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die arbeitsgerichtlichen Verfahren bereits derzeit zügig durchgeführt werden, wie die Arbeitsgerichtsstatistik zeigt: Bei allen Verfahrensgegenständen insgesamt lag die durchschnittliche Dauer der arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren deutschlandweit bei 3,2 Monaten im Jahr 2019. Die durchschnittliche Verfahrensdauer bei Bestandsstreitigkeiten (61a ArbGG) lag im Jahr 2019 deutschlandweit bei 2,7 Monaten. Insgesamt haben sich die erledigten Fälle in den Urteilsverfahren in dem Zeitraum von 2001 bis 2019 an den Arbeitsgerichten aller Instanzen um 45 % reduziert. Im Jahr 2001 gab es noch 607.161 Fälle, in 2019 waren es nur noch 335.737 (Arbeitsgerichtsstatistik, Statistisches Bundesamt, Fachserie 10, Reihe 2.8., 2019).

Die mit der Petition geforderte Prüfung alternativer Streitbeilegungsmöglichkeiten im Bereich des individuellen Arbeitsrechts ist somit bereits durchgeführt worden mit dem Ergebnis, dass kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht.

Der Ausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen entsprochen worden ist.