



Arbeitsgerichtsbarkeit der Zukunft in Nordrhein-Westfalen

Diskussionspapier für den weiteren Beteiligungsprozess

A. Schlüsselfaktoren für den Reformprozess	1
B. Ausgangslage und bisheriger Verlauf des Beteiligungsprozesses	2
C. Diskussionsvorschläge für den weiteren Beteiligungsprozess	4
I. Ermittlung der Kerninteressen: Bürgernähe, niederschwelliger Zugang zur Justiz, Präsenz in der Fläche, Kenntnis der lokalen Belange	4
II. Lösungsansätze für optimale und zukunftsfähige Rahmenbedingungen.....	5
1. Bildung größerer struktureller Einheiten	5
2. Einbeziehung der Interessen der Gerichtsangehörigen	6
3. Weiterentwicklung der Digitalisierung	7
4. Binnenstrukturelle Optimierungen	8
5. Arbeits- und Kooperationsverbünde	8
6. Zuständigkeitskonzentrationen	8
III. Allgemeine Kriterien für strukturelle Reformmaßnahmen	10
1. Zusammenführung von Gerichtsbezirken	10
2. Neustrukturierung der Gerichtstage.....	12
IV. Konkrete Umsetzungsvorschläge	13
1. LAG-Bezirk Düsseldorf	13
2. LAG-Bezirk Hamm	16
3. LAG-Bezirk Köln	19
4. Landesarbeitsgerichte	21
5. Zeitliche Umsetzung des Reformvorhabens	21
6. Lösungsansätze für moderne und nachhaltige Standorte	22
7. Evaluierung der Reformmaßnahmen.....	22
D. Weiterer Verlauf des Beteiligungsprozesses.....	23
E. Anlagen	24
Anlage 1: Eckpunktepapier der Landesregierung	
Anlage 2: Gegenüberstellung – Aktuelle Struktur und Diskussionsvorschlag	

Präambel

Das Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen bedankt sich bei allen Beteiligten, die sich in den bisherigen Beteiligungsprozess zur Arbeitsgerichtsbarkeit der Zukunft in Nordrhein-Westfalen auf allen Gesprächsebenen eingebracht haben. Mit dem vorliegenden Diskussionspapier werden Vorschläge für den weiteren Verlauf des Beteiligungsprozesses vorgestellt, die unter Berücksichtigung der bisherigen Rückmeldungen erarbeitet wurden. Auf der Grundlage dieser Vorschläge soll nunmehr der Beteiligungsprozess fortgeführt werden. Anschließend sollen Empfehlungen finalisiert und der Landesregierung ein Entscheidungsvorschlag unterbreitet werden.

A. Schlüsselfaktoren für den Reformprozess

Um die besonderen Stärken der Arbeitsgerichtsbarkeit zukunftsfest zu erhalten, wollen wir effizientere Strukturen schaffen, zugleich für alle Rechtssuchenden und ihre Bevollmächtigten gut erreichbar und ansprechbar bleiben sowie für die Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen weiter fördern. Der bisherige Beteiligungsprozess hat gezeigt, dass insoweit mehrere Kerninteressen aus verschiedenen Perspektiven gleichermaßen beachtlich sind. Die nachfolgenden Vorschläge sollen diese Kerninteressen zu einem sorgfältig abgewogenen, interessengerechten Ausgleich bringen.

Zur Erreichung dieser Ziele und unter Berücksichtigung und Abwägung aller Kerninteressen stellen wir im Wesentlichen drei zentrale Vorschläge zur Diskussion, die ineinandergreifen, sich gegenseitig bedingen und somit nur kumulativ zum Fundament für die Arbeitsgerichtsbarkeit der Zukunft in Nordrhein-Westfalen werden können:

- Optimierte Strukturen: Durch regionale Standortzusammenlegungen werden die Anzahl der Gerichte von bisher 33 auf zukünftig 17 reduziert und dadurch größere und im Ergebnis nachhaltige Einheiten geschaffen.
- Bürgernähe: Durch eine Neustrukturierung der auswärtigen Gerichtstage und die erstmalige Einrichtung von Außenkammern wird die Arbeitsgerichtsbarkeit auch zukünftig noch immer an rund 40 Standorten erreichbar sein.
- Weiterentwicklung der Digitalisierung: Durch die neue Struktur werden der lokale IT-Service und damit auch digitale Zugänge zur Justiz, vor allem Videoverhandlungen sowie für die Mitarbeitenden das mobile Arbeiten gefördert.

Zur Umsetzung dieser Ansätze sind die erforderlichen Ressourcen zu gewährleisten.

B. Ausgangslage und bisheriger Verlauf des Beteiligungsprozesses

Nordrhein-Westfalen hat eine starke Arbeitsgerichtsbarkeit, die sich durch ihre Leistung auf allen Ebenen, einen hohen Spezialisierungsgrad und Bürgernähe auszeichnet. Die Folgen des demographischen Wandels und die sich aktuell stark ändernde Arbeitswelt bringen allerdings neue Herausforderungen für die Arbeitsgerichte mit sich, deren erfolgreiche Bewältigung entscheidend ist, um den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an eine moderne, digitale und bürgernahe Arbeitsgerichtsbarkeit auch in Zukunft gerecht zu werden.

Die Landesregierung hat deshalb in der Kabinettsitzung am 25. Juni 2025 das Eckpunktepapier „Arbeitsgerichtsbarkeit der Zukunft in Nordrhein-Westfalen“ (Anlage 1) und die Absicht des Ministers der Justiz, auf dieser Grundlage in die Prüfung einer Reform der Arbeitsgerichtsbarkeit in Nordrhein-Westfalen einzutreten, gebilligt.

Anspruch und Ziel der Landesregierung ist es, die Arbeitsgerichte für die Zukunft nachhaltig aufzustellen, um den Verfassungsauftrag zur effektiven Rechtsgewährung optimal erfüllen zu können. Die Arbeitsgerichtsbarkeit soll als bürgernahe, eigenständige Gerichtsbarkeit auch zukünftig persönlich erreichbar sein und die fortschreitende Digitalisierung an gut ausgestatteten Standorten gewinnbringend nutzen können. Zugleich soll sie auch zukünftig als moderne Arbeitgeberin attraktiv gestaltet sein.

Unmittelbar im Anschluss an die Billigung des Eckpunktepapiers durch die Landesregierung ist das Ministerium der Justiz gemeinsam mit den Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in den darin beschriebenen Diskussions- und Beteiligungsprozess eingetreten, um Lösungsvorschläge zu erarbeiten, wie die vorgenannten Zielsetzungen bestmöglich erreicht werden können. Es handelt sich um einen offenen Prozess ohne Vorfestlegungen, der durch und für die arbeitsrechtliche Praxis stattfindet.

Um die vielfältigen Perspektiven, Belange und Interessen möglichst umfassend einzubeziehen, hat – in einem ersten Schritt – das Ministerium der Justiz gemeinsam mit den Präsidenten der Landesarbeitsgerichte zu Gesprächen eingeladen mit

- den Hauptpersonal- und Hauptrichtervertretungen – namentlich mit dem Hauptrichterrat der Arbeitsgerichtsbarkeit und dem Präsidialrat der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie dem Hauptpersonalrat – und der Hauptschwerbehindertenvertretung,
- den in der Arbeitsgerichtsbarkeit vertretenen Berufsverbänden und Gewerkschaften – namentlich mit dem DRB NRW – Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e.V., dem Richterbund der Arbeitsgerichtsbarkeit Nordrhein-Westfalen, dem Landesverband der Neuen Richter*innenvereinigung e.V. sowie dem Bund Deutscher Rechtspfleger Nordrhein-Westfalen e.V., der Deutschen Justiz-Gewerkschaft Landesverband NRW e.V.,

dem ver.di-Arbeitskreis Justiz NRW und dem Justizwachtmeisterverband NRW e.V. –,

- der Rechtsanwaltschaft – namentlich mit den Rechtsanwaltskammern Hamm, Düsseldorf und Köln sowie dem Landesverband Nordrhein-Westfalen im Deutschen Anwaltverein e.V. einschließlich der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein –
- sowie den für das Arbeitsrecht relevanten Spitzenorganisationen in Nordrhein-Westfalen sowohl auf der Arbeitgeberseite – namentlich mit der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW (unternehmer nrw) – als auch auf der Arbeitnehmerseite – namentlich mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen, dem Deutschen Beamtenbund Nordrhein-Westfalen und dem Christlichen Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen –; diese berücksichtigen zugleich auch die Belange der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Der Einladung zu Gesprächen sind nahezu alle Interessenvertretungen gefolgt. Außerdem hat das Ministerium der Justiz den Interessenvertretungen und dem bundesweit tätigen Deutschen Arbeitsgerichtsverband e.V. Gelegenheit zu einer ersten schriftlichen Stellungnahme bis zum 30. September 2025 gegeben. Die öffentliche Stellungnahme des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e.V. vom 22. September 2025 ist auf der [Internetseite des Verbands](#) abrufbar.

Des Weiteren haben – in einem weiteren Schritt – die Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in ihren jeweiligen Bezirken die Mitarbeitenden ihres Geschäftsbereichs und die örtlichen Interessenvertretungen beteiligt. Die Rückmeldungen und Beiträge, die bisher in den Beteiligungsprozess auf allen Ebenen eingebracht worden sind, haben die Präsidenten der Landesarbeitsgerichte und das Ministerium der Justiz sorgfältig geprüft und zum Gegenstand der weiteren Überlegungen gemacht.

In die Diskussionen und Überlegungen eingeflossen sind u. a. auch die Empfehlungen, die der Landesrechnungshof Nordrhein-Westfalen aufgrund seiner Prüfung der Strukturen der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2017 formuliert hat (vgl. [Jahresbericht 2018, S. 141 ff.](#)).

C. Diskussionsvorschläge für den weiteren Beteiligungsprozess

I. Ermittlung der Kerninteressen: Bürgernähe, niederschwelliger Zugang zur Justiz, Präsenz in der Fläche, Kenntnis der lokalen Belange

Die bisherigen Rückmeldungen in den Gesprächen haben ergeben, dass sämtliche Beteiligte das Bedürfnis für eine Strukturreform der Arbeitsgerichtsbarkeit in Nordrhein-Westfalen sehen und dem Grunde nach anerkennen. Der Zielsetzung einer Reform, zukunfts-feste Strukturen zu schaffen, um die besonderen Stärken der Arbeitsgerichtsbarkeit – namentlich ihr hoher Spezialisierungsgrad und ihre Schnelligkeit – auch zukünftig zu bewahren und nachhaltig zu festigen, stimmen alle Beteiligten zu.

Die Rechtsanwaltschaft sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände betonen – aus der Perspektive der Rechtssuchenden und ihrer Bevollmächtigten sowie auch der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter –, dass die besondere Bürgernähe, die Bezüge zum lokalen Arbeitsmarkt und der niederschwellige Zugang zu der in der Fläche präsenten Arbeitsgerichtsbarkeit erhalten bleiben müssen. Hierbei liegt der Fokus auf den vor Ort und mit ausgeprägter Kenntnis der lokalen Belange durchgeführten Verhandlungen („Front Desk“). Insofern kommt zur Wahrung dieses Kernanliegens dem Instrument des Gerichtstages eine wichtige Bedeutung zu, da auswärtige Gerichtstage die Durchführung von Verhandlungsterminen „vor Ort“ ermöglichen, ohne dass dort zugleich ein Arbeitsgericht existent sein muss.

Die Richterschaft der Arbeitsgerichtsbarkeit hat zu bedenken gegeben, dass Standorte, an denen auswärtige Gerichtstage durchgeführt werden, gleichermaßen so ausgestattet sein müssen, dass Verhandlungen – auch Videoverhandlungen – bestmöglich durchgeführt werden können. Auch müssten die Fahrtaufwände, die für die Richterschaft mit den An- und Abreisen zu den Gerichtstagen verbunden sind, bedacht werden. In Zeiten zunehmender Digitalisierung und Mobilität sei die Anwesenheit in Präsenz häufig nicht mehr zwingend und Gerichtstage sollten nur dort stattfinden, wo dies aufgrund der räumlichen Entfernungen unumgänglich sei.

Für die Mitarbeitenden der Arbeitsgerichtsbarkeit in den nicht-richterlichen Dienstzweigen sind interessengerechte, sozialverträgliche Lösungen für alle von der Reform Betroffenen von besonderer Bedeutung. Hierbei sollten zu den jeweiligen örtlichen bzw. individuellen Gegebenheiten passende, tragfähige Ergebnisse erzielt und transparent kommuniziert werden. Neben strukturellen Überlegungen müssten auch die Arbeitsbedingungen vor Ort in den Blick genommen werden. Vor allem die sich aufgrund der Digitalisierung bietenden Möglichkeiten etwa der mobilen Arbeit seien für alle Dienstzweige zu nutzen. Insgesamt sei die Digitalisierung aber nicht nur von Vorteil, sondern könne auch zur Vereinsamung und zur Verringerung des kollegialen Austauschs führen.

II. Lösungsansätze für optimale und zukunftsfähige Rahmenbedingungen

Der bisherige Diskussions- und Beteiligungsprozess hat – wie im Eckpunktepapier (Anlage 1) angelegt – verschiedene Lösungsansätze in den Blick genommen, so etwa neben der Zusammenführung von Gerichtsbezirken insbesondere auch binnenstrukturelle Optimierungen, Arbeits- und Kooperationsverbünde oder die Schaffung neuer Zuständigkeitskonzentrationen. Die Bewertung dieser Lösungsansätze erfolgt mit dem Ziel des Ausgleichs der vorgenannten Kerninteressen.

1. Bildung größerer struktureller Einheiten

Kernthema des bisherigen Diskussions- und Beteiligungsprozesses war die im Eckpunktepapier skizzierte Struktur der Arbeitsgerichtsbarkeit. In Nordrhein-Westfalen gibt es 30 Arbeitsgerichte und drei Landesarbeitsgerichte, auf die sich die rund 700 Mitarbeitenden verteilen. An 16 Arbeitsgerichten sind nur vier oder weniger Richterinnen oder Richter tätig (Stand: 30. September 2025). Nach sorgfältiger Abwägung aller betroffenen Belange sprechen gewichtige Gründe dafür, dass sich in Anbetracht dieser gegenwärtig stark ausdifferenzierten Struktur der Arbeitsgerichtsbarkeit in Nordrhein-Westfalen die Bündelung von Gerichtsbezirken empfiehlt, um die Arbeitsgerichtsbarkeit so zu erhalten, dass sie künftig sowohl den Rechtssuchenden als auch den Mitarbeitenden weiterhin optimale Bedingungen bietet. Denn gegenüber den derzeit kleinen Arbeitseinheiten bieten größere Arbeitseinheiten vielfältige Vorteile im Hinblick auf die bereits im Eckpunktepapier formulierten Herausforderungen und Ziele:

- Eine bürgernahe Arbeitsgerichtsbarkeit, in der Menschen vor Ort persönlich ansprechbar sind, ist in größeren Einheiten besser zu gewährleisten. An Standorten mit mehr Mitarbeitenden kann auch in Anbetracht der zunehmenden Möglichkeiten, von zuhause zu arbeiten, sichergestellt werden, dass Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner aus den verschiedenen Dienstzweigen – etwa in den Rechtsantragstellen, in der Verwaltung oder in den Serviceeinheiten – zur Verfügung stehen. Zugleich dürfte in größeren Einheiten auch der kollegiale Austausch, der gerade auch für Nachwuchskräfte von besonderer Bedeutung ist, gestärkt werden.
- Die Digitalisierung der Arbeitsgerichtsbarkeit kann an größeren Standorten besser gefördert werden. So kann dort u. a. ein aus dem Kreis der Mitarbeitenden bestehender lokaler IT-Service besser zur Verfügung gestellt werden. Hiervon profitieren die Angehörigen der Justiz und die Rechtssuchenden gleichermaßen. Denn ein solcher lokaler IT-Service verbessert auch die Möglichkeiten, in geeigneten Fällen Videoverhandlungen störungsfrei durchzuführen.
- Die Organisation der Arbeitsgerichte kann an größeren Standorten effektiver aufgestellt werden. An Arbeitsgerichten mit mindestens 8 Richterplanstellen hat der

Landesgesetzgeber zur Sicherstellung einer nachhaltig funktionsfähigen Verwaltungsstruktur die Einrichtung einer ständigen Vertretung einer Direktorin oder eines Direktors vorgesehen. Diese gesetzgeberische Wertung macht deutlich, dass diese Mindestgröße die Einrichtung von Vertretungen nicht nur rechtfertigt, sondern gebietet. Ab 15 Richterplanstellen ist zur zusätzlichen Unterstützung der Gerichtsleitung gesetzlich die Funktion einer weiteren Aufsicht führenden Richterinnen oder eines weiteren Aufsicht führenden Richters vorgesehen. Dies gewährleistet eine gesunde und robuste Verwaltungsstruktur und stärkt so die Ablauforganisation innerhalb der größeren Gerichte.

- Daneben wird die Personalsteuerung vereinfacht. An größeren Einheiten ist bei Personalausfällen regelmäßig eine behördeninterne Vertretung deutlich einfacher möglich. Demgegenüber konnten Ausfälle an den kleinen Einheiten bislang vielfach nur durch bezirksübergreifende Vertretungen kompensiert werden, was teilweise den weit überobligatorischen Einsatz einzelner Mitarbeitender erforderte. Zudem können die Landesarbeitsgerichte allgemein besser auf schwankende Belastungen reagieren. Je größer die Einheit ist, desto eher drücken sich Veränderungen in der Belastung in relevanten Arbeitskraftanteilen aus, die im Rahmen der Personalsteuerung durch die Landesarbeitsgerichte berücksichtigt werden können.
- Größere Standorte sind schließlich auch resilienter gegenüber konjunkturbedingten Schwankungen der Verfahrenszahlen und Entwicklungen wie dem demographischen Wandel. Auch dies sichert den Fortbestand dieser Gerichte als starke und eigenständige Einheiten.

Bei einer Zusammenlegung von Arbeitsgerichten steht letztendlich auch die Aufteilung in drei Landesarbeitsgerichtsbezirke in Frage. Eine mögliche Strukturreform kann daher nicht auf die erste Instanz beschränkt bleiben, sondern muss unter den vorgenannten Aspekten gleichermaßen ebenso die Landesarbeitsgerichte in den Blick nehmen.

2. Einbeziehung der Interessen der Gerichtsangehörigen

Der bisherige Beteiligungsprozess hat ferner deutlich gemacht, dass – für den Fall, dass der Landesgesetzgeber Standortzusammenlegungen beschließen sollte – die Belange der betroffenen Richterinnen und Richter sowie aller anderen Mitarbeitenden frühzeitig in den Blick zu nehmen sind.

Zur Wahrung der Belange der betroffenen Gerichtsangehörigen des richterlichen und nicht-richterlichen Dienstes ist daher – schon an dieser Stelle – klarzustellen, dass sie bei Umsetzung der vorgeschlagenen Reformmaßnahmen selbstverständlich einen Arbeitsplatz in der nordrhein-westfälischen Justiz werden behalten können: Alle Gerichtsangehörigen, die bislang an einem Standort beschäftigt sind, der im Zuge der

Strukturreform aufgegeben und mit einem anderen Standort zusammengelegt werden sollte, werden frühestens zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Zusammenlegung (vgl. unten IV. 5.) an den neuen vereinigten Standort versetzt – Richterinnen und Richter wird dort nach Maßgabe der §§ 32, 33 DRiG ein neues Richteramt übertragen.

Insbesondere der Hauptpersonalrat hat darauf aufmerksam gemacht, dass vor allem für die betroffenen Angehörigen der nicht-richterlichen Dienstzweige, bei denen eine solche Versetzung aus persönlichen Gründen nicht in Betracht kommen sollte, – im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben – Versetzungsoptionen an wohnortnahe Standorte der Justiz angeboten werden sollten.

Insbesondere der Hauptrichterrat der Arbeitsgerichtsbarkeit hat darauf aufmerksam gemacht, dass die Fahrtaufwände, die für die Richterschaft mit den An- und Abreisen zu den Gerichtstagen verbunden sind, bedacht werden müssen. Die den Richterinnen und Richtern durch die Gerichtstage entstehenden Reisekosten sind zwar schon jetzt als dienstlich veranlasste Mehrkosten erstattungsfähig. Der aus den Gerichtstagen resultierende zusätzliche Zeitaufwand findet für die Richterschaft in der Personalbedarfsberechnung hingegen bislang keine gesonderte Berücksichtigung. Dies soll – im Fall einer Umsetzung der Reformvorschläge – zukünftig geändert werden, damit sich die Fahrtaufwände auch in der Personalausstattung widerspiegeln.

3. Weiterentwicklung der Digitalisierung

Im bisherigen Beteiligungsprozess wurde in besonderem Maße auch die Weiterentwicklung der Digitalisierung thematisiert. Die Nutzung der aus der Digitalisierung der Arbeitswelt entstehenden Möglichkeiten stellt einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Bürgernähe und des niederschweligen Zugangs zu der Arbeitsgerichtsbarkeit dar; gleichzeitig ermöglicht sie den Mitarbeitenden der Arbeitsgerichtsbarkeit ein zeitgemäßes und teilweise ortsungebundenes Arbeiten.

Als hilfreich für die Durchführung von Videoverhandlungen haben sich auch die im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Köln eingesetzten „Video-Geschäftsstellen“ erwiesen. Es handelt sich hierbei um Servicekräfte, die Videokonferenzen vorbereiten und auch als Ansprechpersonen bei technischen Problemen auf Anwaltsseite zur Verfügung stehen.

Die Möglichkeit, per Videotechnik die Aufgaben der Rechtsantragstelle wahrzunehmen, kann ein Instrument sein, um den Rechtssuchenden einen niederschweligen Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu erleichtern und um auch den mit dieser Aufgabe betrauten Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern ein ortsungebundenes Arbeiten zu ermöglichen. Sie soll und kann jedoch nicht die Rechtsantragstelle vor Ort ersetzen,

da die persönliche Vorsprache und die Möglichkeit der Vorlage von Unterlagen in Papierform häufig die Darstellung des Rechtsschutzbegehrens der Rechtssuchenden erleichtern.

Eine Digitalisierung der arbeitsgerichtlichen Mahnverfahren ist anzustreben, um auch in diesem Bereich eine zeitgemäße und noch effektivere Bearbeitung zu ermöglichen. Das Ministerium der Justiz unterstützt und fördert das diesbezügliche, länderübergreifend koordinierte Vorgehen.

4. Binnenstrukturelle Optimierungen

Gegenstand des bisherigen Diskussionsprozesses waren auch Überlegungen zu binnenstrukturellen Optimierungen, die die Justiz fortlaufend begleiten. Beispielhalber prüft das Ministerium der Justiz derzeit – für alle Gerichtsbarkeiten und den staatsanwaltschaftlichen Geschäftsbereich – in einem gesonderten Prozess, wie die Aufgaben und die Arbeitsorganisation des richterlichen Unterstützungsbereichs zukunfts fest entwickelt werden können. Im Rahmen des vorliegenden Diskussions- und Beteiligungsprozesses hat sich herausgestellt, dass Verbesserungen in der Ablauforganisation stets anzustreben sind, jedoch nicht die Wirkung der dargestellten strukturellen Maßnahmen (vgl. oben 1.) erreichen und sie deshalb auch nicht ersetzen können.

5. Arbeits- und Kooperationsverbünde

Arbeits- und Kooperationsverbünde bestehen in der Arbeitsgerichtsbarkeit bereits in erheblichem Umfang. Insbesondere gibt es seit geraumer Zeit Konzepte für bezirksübergreifende Vertretungen in den Laufbahngruppen 2.1 (früher: gehobener Dienst) und 1.2 (früher: mittlerer Dienst). Nach den Ergebnissen der hierzu geführten Diskussionen scheint das Potential dieser Maßnahmen ganz weitgehend ausgeschöpft.

6. Zuständigkeitskonzentrationen

Im Rahmen der Diskussionen hat sich gezeigt, dass Zuständigkeitskonzentrationen für bestimmte Bereiche des Arbeitsrechts an einzelnen Standorten mit Blick auf den bereits sehr hohen Spezialisierungsgrad der Arbeitsgerichtsbarkeit und die aus Spezialisierungen resultierenden höheren Anfahrtszeiten nach nahezu einhelliger Auffassung sowohl der Justizangehörigen als auch der Rechtssuchenden und ihrer Bevollmächtigten nicht erforderlich sind. Dadurch, dass die aufgezeigten Vorschläge für strukturelle Reformmaßnahmen größere Arbeitsgerichte hervorbringen sollen, werden diese zukünftig besser als bisher in der Lage sein, im Rahmen der Geschäftsverteilung in

Rechtssachen gerichtsintern Spezialkammern auszuweisen. Überregionale gerichtliche Zuständigkeitskonzentrationen sollen daher in der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht weiterverfolgt werden.

Eine Ausnahme dürften perspektivisch lediglich die arbeitsgerichtlichen Mahnverfahren darstellen. Hier werden die aus einer Zuständigkeitskonzentration resultierenden Effektivitätsgewinne aber erst zu erzielen sein, wenn diese Verfahren vollständig digital bearbeitet werden können.

III. Allgemeine Kriterien für strukturelle Reformmaßnahmen

Bei der Ausgestaltung struktureller Reformmaßnahmen in der Arbeitsgerichtsbarkeit sind die Kerninteressen der Bürgernähe, des niederschweligen Zugangs zur Justiz, der Präsenz in der Fläche und der Kenntnis der lokalen Belange in besonderem Maße zu beachten. Aus den Erörterungen und Stellungnahmen lassen sich insoweit allgemeine Vorschläge für Reformmaßnahmen ableiten, die einer modernisierten und optimierten Struktur dienen, die Bürgernähe weiterhin gewährleisten und eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Digitalisierung fördern.

1. Zusammenführung von Gerichtsbezirken

Hinsichtlich der optimalen Rahmenbedingungen für die Größe eines Arbeitsgerichts und die Struktur eines Gerichtsbezirks lassen sich die wesentlichen Erkenntnisse des bisherigen Diskussions- und Abwägungsprozesses wie folgt zusammenfassen:

- Die Zuschnitte der bisherigen Gerichtsbezirke sollen im Zuge der angedachten Reform nicht aufgespalten, sondern im Fall von Standortzusammenlegungen unverändert zusammengeführt werden. So bleiben die bisherigen Zuständigkeitsbereiche klar und eindeutig zugeordnet und es werden Irritationen über Zuständigkeiten bei Rechtssuchenden und in der Anwaltschaft vermieden. Die Belegschaften der zu bündelnden Standorte würden auf diese Weise ebenfalls im Ganzen zusammengeführt, was die gewachsenen kollegialen Gemeinschaften so weit wie möglich erhält und den Umstellungsaufwand der betroffenen Mitarbeitenden reduziert. Ungeachtet dessen dürfte es sich empfehlen, zukünftig regelmäßig zu evaluieren, ob – auch und gerade in einer reformierten Arbeitsgerichtsstruktur – punktuell Veränderungen beim Zuschnitt der Gerichtsbezirke sinnvoll sein könnten (vgl. unten IV. 7.).
- Rechtsantragstellen sollten an allen Standorten der Arbeitsgerichte sowie an den Standorten, an denen auswärtige Kammern (s. u.) eingerichtet werden, vorhanden und zu den üblichen Dienstzeiten ansprechbar sein. Zudem sollten insbesondere die insoweit bereits bestehenden digitalen Möglichkeiten genutzt und weiter ausgebaut werden.
- Ein Arbeitsgericht sollte zur Sicherstellung einer nachhaltig funktionsfähigen und eigenständigen Gerichts- und Verwaltungsorganisation – insbesondere zur notwendigen Nachsteuerung bei kurzfristigen Personalausfällen – mindestens über 8 Richterplanstellen – idealerweise zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit über mehr als 10 Richterplanstellen – verfügen. Andererseits sollte – um die besondere Ortsnähe und regionale Verwurzelung der Arbeitsgerichtsbarkeit in Nordrhein-Westfalen zu bewahren – die Schaffung von Präsidialarbeitsgerichten nicht angestrebt werden.

- Auch für den Bereich der Rechtspflege sowie die weiteren Dienstzweige des nicht-richterlichen Dienstes empfiehlt sich eine Personalstärke, die es ermöglicht, dass in den zentralen Arbeitsbereichen bei Personalausfällen Vertretungen vor Ort regelmäßig gewährleistet werden können.
- Ungeachtet der beiden vorgenannten Punkte sollte an jedem Sitz eines Landesarbeitsgerichts ein Arbeitsgericht eingerichtet sein. Denn die örtliche Nähe schafft Kooperationsmöglichkeiten und stellt den notwendigen Praxisaustausch zwischen den Arbeitsgerichten und den Landesarbeitsgerichten sicher, wovon beide Seiten profitieren.
- Standortzusammenlegungen sollten unter Berücksichtigung insbesondere der Aspekte der regionalen Identität und Verbundenheit sowie der Gewährleistung der Präsenz der Justiz in der Fläche erfolgen. Bezüglich der Festlegung des Stammsitzes ist unter dem Aspekt der Bürgernähe u. a. die verkehrsinfrastrukturelle Erreichbarkeit in den Blick zu nehmen. Zur Nutzung von Synergieeffekten kann sich eine Zusammenlegung am Stammsitz des Gerichts, an dem ein Amts- und Landgericht vorhanden ist, empfehlen. Zu beachten ist auch, welcher Justizstandort dem Bezirk unter Berücksichtigung aller Gegebenheiten einschließlich der Fall- und Einwohnerzahlen das Gepräge vermittelt. Regelmäßig dürfte dies der Ort mit der größten Einwohnerzahl sein.
- Zur Vermeidung von dezentralen Strukturen (Liegenschaften und Personal) sollte die Errichtung von Kammern des Arbeitsgerichts an anderen Orten (sog. „auswärtige Kammern“) nur in begründeten Einzelfällen erfolgen. Denkbar sind auswärtige Kammern von Arbeitsgerichten insoweit allein für den flächengrößten, weiträumigen Bezirk des Landesarbeitsgerichts Hamm und auch dort nur dann, wenn das Stammgericht weit entfernt ist und der Außenkammer ein örtlicher Zuständigkeitsbereich zugewiesen werden kann, der ein erhebliches Verfahrensaufkommen erwarten lässt. In diesem Fall kann die Einrichtung von auswärtigen Kammern gegenüber einem Gerichtstag vorteilhaft sein und ggf. die Vorhaltung einer gesonderten Infrastruktur rechtfertigen.

In den jeweiligen Bezirken der Landesarbeitsgerichte können – unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen strukturellen Besonderheiten – auf der Grundlage dieser Überlegungen die Kriterien für eine Zusammenführung von Bezirken und Standorten weiter ausgearbeitet werden.

2. Neustrukturierung der Gerichtstage

Aus der Bündelung von Gerichtsbezirken folgt, dass sich zum Erhalt der Präsenz der Arbeitsgerichtsbarkeit in der Fläche auch eine Neustrukturierung der Gerichtstage empfiehlt. Vorrangig in den Blick zu nehmen sein dürften hierbei etablierte Standorte der Arbeitsgerichtsbarkeit, an denen bereits zuvor ein Arbeitsgericht oder ein Gerichtstag bestanden hat. Das Bedürfnis für die Aufrechterhaltung bzw. die Einrichtung eines Gerichtstages an einem bestimmten Standort ist anhand der konkreten örtlichen Verhältnisse und der konkreten Bedürfnisse zu bestimmen. Als Kriterien könnten herangezogen werden:

- die Auslastung bestehender Gerichtstage,
- der Anteil ihrer Nutzung durch lokal ansässige Beteiligte,
- die Erreichbarkeit des nächstgelegenen Arbeitsgerichts oder
- die Besetzung mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern, die Kenntnis von arbeitsrechtlich relevanten, regionalen Besonderheiten haben.

IV. Konkrete Umsetzungsvorschläge

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Kriterien und auf Grundlage des bisherigen Beteiligungsprozesses schlagen das Ministerium der Justiz und die Präsidenten der Landesarbeitsgerichte die folgenden Strukturänderungen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Nordrhein-Westfalen vor. Eine Gegenüberstellung der aktuellen Struktur und des Diskussionsvorschlags ist als Anlage 2 beigelegt.

1. LAG-Bezirk Düsseldorf

Der Bezirk des LAG Düsseldorf umfasst bislang 9 Arbeitsgerichte (zzgl. 5 Standorte, an denen auswärtige Gerichtstage abgehalten werden). Für den LAG-Bezirk Düsseldorf bietet sich die folgende neue zukunftsfähige Struktur an:

a) Arbeitsgericht Düsseldorf

Das bislang größte Arbeitsgericht des LAG-Bezirks erfüllt die oben dargestellten Rahmenbedingungen bereits, da alle Laufbahngruppen mit hinreichenden Arbeitskraftanteilen (AKA) vertreten sind (im richterlichen Bereich ca. 14,5 AKA, Stand: September 2025 [aktuellste Erhebung des Personalbestandes]). Es bedarf insoweit keiner strukturellen Veränderung.

b) Arbeitsgericht Duisburg (Zusammenlegung mit dem Arbeitsgericht Wesel) *Gerichtstag in Wesel*

Vorgeschlagen wird eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Duisburg und Wesel. Die beiden Arbeitsgerichte befinden sich bereits jetzt in einem Arbeitsverbund (derzeit noch gemeinsam mit den Arbeitsgerichten Essen und Oberhausen) und gehören gemeinsam zur Region Unterer Niederrhein. Sie erreichen jeweils für sich genommen die oben dargestellte Zielgröße von 8 Richterplanstellen nicht. Bei einer Zusammenlegung sollte der Stammsitz des Gerichts nebst Rechtsantragstelle in Duisburg angesiedelt werden. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich mind. 9 AKA, Stand: September 2025).

Das Arbeitsgericht Duisburg hält bislang keine Gerichtstage ab, das Arbeitsgericht Wesel Gerichtstage in Kleve und Moers. Um den Anforderungen an die große Fläche des Gerichtsbezirks gerecht zu werden, bietet sich für das neue Arbeitsgericht ein Gerichtstag an dem bestehenden Standort Wesel an. So bleiben die Wegstrecken für die Rechtssuchenden verhältnismäßig kurz. Außerdem wird die Regionalität der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter als besondere Stärke der Arbeitsgerichtsbarkeit gewahrt. Der bisherige Gerichtstag in Kleve erscheint demgegenüber entbehrlich, weil

das Fallaufkommen des Gerichtstages im Verhältnis zur Gesamtzahl der Verfahren des Arbeitsgerichts Wesel gering ist und sich für die Mehrzahl der Prozessbevollmächtigten aufgrund ihrer größeren räumlichen Nähe zum Standort Wesel bei Schließung des Gerichtstags Kleve sogar ein Vorteil im Hinblick auf die Wegstrecke ergibt. Der bisherige Gerichtstag in Moers kann in Anbetracht der räumlichen Nähe zum Stammgericht in Duisburg ebenfalls entfallen.

c) Arbeitsgericht Essen (Zusammenlegung mit dem Arbeitsgericht Oberhausen)

Vorgeschlagen wird ferner eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Essen und Oberhausen. Die beiden Arbeitsgerichte befinden sich bereits jetzt in einem Arbeitsverbund (gemeinsam mit den Arbeitsgerichten Duisburg und Wesel). Beide Gerichte gehören regional zum westlichen Teil des Ruhrgebiets. Auch sie erreichen jeweils für sich genommen die oben dargestellte Zielgröße nicht. Bei einer Zusammenlegung sollte der Stammsitz des Gerichts nebst Rechtsantragstelle in Essen angesiedelt werden. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich ca. 9 AKA, Stand: September 2025).

Die Arbeitsgerichte Essen und Oberhausen halten bislang keine Gerichtstage ab. Eines Gerichtstages bedarf es aufgrund der großen räumlichen Nähe auch weiterhin nicht.

d) Arbeitsgericht Mönchengladbach (Zusammenlegung mit dem Arbeitsgericht Krefeld)

Gerichtstag in Neuss

Vorgeschlagen wird des Weiteren eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Mönchengladbach und Krefeld. Auch diese beiden Arbeitsgerichte sind regional – im mittleren Teil des Niederrheins – eng verbunden und befinden sich bereits jetzt in einem Arbeitsverbund. Auch sie erreichen jeweils für sich genommen die oben dargestellte Zielgröße nicht. Stammsitz nebst Rechtsantragstelle sollte die nach der Einwohnerzahl größere Stadt Mönchengladbach sein. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich ca. 9,5 AKA, Stand: September 2025).

Das Arbeitsgericht Mönchengladbach hält bislang einen Gerichtstag in Neuss ab. Der Anteil der bei dem Gerichtstag Neuss verhandelten Verfahren im Verhältnis zur Gesamtzahl der Verfahren des Arbeitsgerichts Mönchengladbach beträgt ca. 39 %. Das Arbeitsgericht Krefeld hält keinen Gerichtstag ab. Wegen seiner Stärke ist der Gerichtstag Neuss beizubehalten.

e) Arbeitsgericht Wuppertal (Zusammenlegung mit dem Arbeitsgericht Solingen)
Gerichtstag in Leverkusen

Vorgeschlagen wird schließlich eine Zusammenlegung auch der Arbeitsgerichte Wuppertal und Solingen zu einem Arbeitsgericht für das Bergische Land. Diese Arbeitsgerichte sind beide regional dort angesiedelt und kooperieren ebenfalls bereits in einem Arbeitsverbund. Auch sie erreichen jeweils für sich genommen die oben dargestellte Zielgröße nicht. Bei einer Zusammenlegung sollte der Stammsitz des Gerichts nebst Rechtsantragstelle in Wuppertal angesiedelt werden. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich ca. 9 AKA, Stand: September 2025).

Das Arbeitsgericht Wuppertal hält einen Gerichtstag in Velbert ab, das Arbeitsgericht Solingen einen Gerichtstag in Leverkusen. Während der Gerichtstag Velbert keine praktische Bedeutung mehr hat, beträgt der Anteil der bei dem Gerichtstag Leverkusen verhandelten Verfahren im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Verfahren des Arbeitsgerichts Solingen ca. 46 %. Die Aufgabe des Verhandlungsortes in Solingen hat aufgrund der räumlichen Nähe zu Wuppertal allseits Zustimmung gefunden, es ist damit kein Gerichtstag in Solingen erforderlich. Auch der Gerichtstag Velbert kann entfallen. Wegen seiner Stärke ist der Gerichtstag Leverkusen beizubehalten.

2. LAG-Bezirk Hamm

Der Bezirk des LAG Hamm umfasst bislang 17 Arbeitsgerichte (zzgl. 8 Standorte, an denen auswärtige Gerichtstage abgehalten werden). Für den LAG-Bezirk Hamm bietet sich die folgende neue zukunftsfähige Struktur an:

a) Arbeitsgericht Bielefeld (Zusammenlegung mit den Arbeitsgerichten Detmold, Herford, Minden und Paderborn)

Gerichtstage in Detmold, Minden und Paderborn

Vorgeschlagen wird eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Bielefeld, Detmold, Herford, Minden und Paderborn. Diese Arbeitsgerichte sind regional im ostwestfälisch-lippischen Raum verbunden. Für sich genommen erfüllen sie jeweils die dargestellte Zielgröße nicht. Ein vereinigtes Arbeitsgericht sollte seinen Sitz nebst Rechtsantragstelle in Bielefeld haben. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich ca. 15 AKA, Stand: September 2025).

Gerichtstage hält bislang keines dieser Arbeitsgerichte ab. An den bisherigen Gerichtstandorten Minden, Detmold und Paderborn sollten aufgrund der räumlichen Entfernungen im Bezirk und des dortigen Geschäftsanfalls Gerichtstage etabliert werden. Der Bezirk des bisherigen Standorts Herford könnte angesichts der räumlichen Nähe zum Hauptstandort Bielefeld (ca. 17 km) von dort aus abgedeckt werden.

b) Arbeitsgericht Gelsenkirchen (Zusammenlegung mit dem Arbeitsgericht Herne)

Vorgeschlagen wird – nachdem insoweit verschiedene Lösungen diskutiert wurden – eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Gelsenkirchen und Herne. Diese Arbeitsgerichte teilen sich hinsichtlich ihrer bezirklichen Zuständigkeiten den Ballungsraum der Region Emscher-Lippe im Westen des LAG-Bezirks Hamm. Für sich genommen erfüllen sie jeweils die dargestellte Zielgröße nicht. Ein vereinigtes Arbeitsgericht sollte seinen Sitz nebst Rechtsantragstelle in Gelsenkirchen haben. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich ca. 9 AKA, Stand: September 2025).

Gerichtstage hält bislang keines dieser Arbeitsgerichte ab. Angesichts der räumlichen Nähe (ca. 12 km) dürfte die Einrichtung eines zusätzlichen Gerichtstages in Herne nicht erforderlich sein.

c) Arbeitsgericht Bochum

Das Arbeitsgericht Bochum ist im vorliegenden Vorschlag als weiterhin eigenständiges Arbeitsgericht berücksichtigt, erfüllt allerdings die oben dargestellten Zielvorgaben trotz der hohen Bevölkerungsdichte im mittleren Teil des Ruhrgebiets und der Größe der Stadt Bochum nicht (im richterlichen Bereich ca. 4 AKA, Stand: September 2025). Ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen es sich daher empfehlen könnte, das Arbeitsgericht Bochum ebenfalls mit dem Arbeitsgericht Gelsenkirchen zusammenzulegen, bleibt dem weiteren Diskussions- und Beteiligungsprozess vorbehalten.

d) Arbeitsgericht Dortmund

Das bislang größte Arbeitsgericht des LAG-Bezirks erfüllt die oben dargestellten Rahmenbedingungen bereits, da alle Laufbahngruppen mit hinreichenden Arbeitskraftanteilen vertreten sind (im richterlichen Bereich ca. 9,5 AKA, Stand: September 2025). Es bedarf insoweit keiner strukturellen Veränderung.

e) Arbeitsgericht Hagen (Zusammenlegung mit den Arbeitsgerichten Iserlohn und Siegen)

Auswärtige Kammern in Siegen sowie Gerichtstage in Lüdenscheid und Olpe

Vorgeschlagen wird eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Hagen, Iserlohn und Siegen. Diese Arbeitsgerichte sind regional in Südwestfalen verbunden. Für sich genommen erfüllen sie jeweils die dargestellte Zielgröße nicht. Ein vereinigtes Arbeitsgericht sollte seinen Sitz nebst Rechtsantragstelle in Hagen haben. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich ca. 12 AKA, Stand: September 2025).

Am ganz südlich gelegenen Standort Siegen sollte eine Außenkammer eingerichtet werden, die auch eine Rechtsantragstelle unterhält. Diese größere Verstetigung gegenüber einem Gerichtstag ist aufgrund der großen räumlichen Entfernung und des hohen Geschäftsanfalls (Auslastung von ca. 3 Kammern) sinnvoll.

Das Arbeitsgericht Iserlohn hält einen Gerichtstag in Lüdenscheid und das Arbeitsgericht Siegen einen Gerichtstag in Olpe ab. Der Gerichtstag in Lüdenscheid sollte bestehen bleiben. Gleiches gilt für den Gerichtstag in Olpe, der über die Außenkammer in Siegen fortgeführt wird.

f) Arbeitsgericht Hamm (Zusammenlegung mit dem Arbeitsgericht Arnsberg)

Gerichtstage in Arnsberg und Lippstadt

Vorgeschlagen wird eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Hamm und Arnsberg. Das Arbeitsgericht Hamm soll als Arbeitsgericht am Standort des Landesarbeitsgerichts Hamm bestehen bleiben, auch wenn es nach einer Zusammenführung mit dem Arbeitsgericht Arnsberg die oben dargestellten Zielvorgaben weiterhin unterschreiten würde (im richterlichen Bereich ca. 6,5 AKA, Stand: September 2025). Eine räumliche Verbindung von Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht ermöglicht eine enge Verzahnung in den Bereichen Personal und Verwaltung. Vertretungsbedarf kann, mit Einschränkungen im richterlichen Dienst, im Übrigen bilateral einfach und vollständig abgebildet werden. Der etablierte Gerichtstag in Lippstadt sollte unverändert erhalten bleiben. Am bisherigen Standort des Arbeitsgerichts Arnsberg soll ein Gerichtstag eingerichtet werden. Auf den Gerichtstag Brilon, der inzwischen einen Auslastungsgrad erreicht hat, der unter einer Kammer liegt, soll verzichtet werden.

g) Arbeitsgericht Münster (Zusammenlegung mit den Arbeitsgerichten Rheine und Bocholt)

Auswärtige Kammern in Bocholt sowie Gerichtstage in Coesfeld, Rheine und Ahlen

Vorgeschlagen wird eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Münster, Rheine und Bocholt. Diese Arbeitsgerichte sind regional im Münsterland verbunden. Für sich genommen erfüllen sie jeweils die dargestellte Zielgröße nicht. Ein vereinigtes Arbeitsgericht sollte seinen Stammsitz nebst Rechtsantragstelle in Münster haben. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich ca. 10,5 AKA, Stand: September 2025).

Am ganz westlich gelegenen Standort Bocholt sollte eine Außenkammer eingerichtet werden, die auch eine Rechtsantragstelle unterhält. Diese größere Verstetigung gegenüber einem Gerichtstag ist aufgrund der großen räumlichen Entfernung und des hohen Geschäftsanfalls (Auslastung von ca. 3 Kammern) gerechtfertigt.

Bislang halten das Arbeitsgericht Münster Gerichtstage in Ahlen und Beckum und das Arbeitsgericht Bocholt Gerichtstage in Ahaus und Coesfeld ab. Der Gerichtstag in Ahlen sollte erhalten bleiben, der von Ahlen abgeteilte Gerichtstag Beckum sollte entfallen. Der bisherige Gerichtstag Ahaus dürfte aufgrund der örtlichen Nähe zu Coesfeld und Rheine entbehrlich sein. Der Gerichtstag in Coesfeld sollte über die Außenkammer in Bocholt fortgeführt werden.

3. LAG-Bezirk Köln

Der Bezirk des LAG Köln umfasst bislang 4 Arbeitsgerichte (zzgl. 4 Standorte, an denen auswärtige Gerichtstage abgehalten werden). Für den LAG-Bezirk Köln bietet sich die folgende neue zukunftsfähige Struktur an:

a) Arbeitsgericht Köln

Das bislang größte Arbeitsgericht des LAG-Bezirks erfüllt die oben dargestellten Rahmenbedingungen bereits, da alle Laufbahngruppen mit hinreichenden Arbeitskraftanteilen vertreten sind (im richterlichen Bereich mindestens 15 AKA, Stand: September 2025). Es bedarf insoweit keiner strukturellen Veränderung.

b) Arbeitsgericht Aachen

Gerichtstage in Düren und Heinsberg

Auch das Arbeitsgericht Aachen erfüllt die eingangs genannten Rahmenbedingungen weitgehend (im richterlichen Bereich mindestens 7 AKA, Stand: September 2025). Der Gerichtsstandort gewährleistet für die westlichen Gebiete des Geschäftsbereichs eine gute Erreichbarkeit und damit eine besondere Bürgernähe.

Die schon bisher eingerichteten Gerichtstage des Arbeitsgerichts Aachen in Heinsberg und Düren sollten erhalten bleiben. Sie haben beide eine Bedeutung für den dortigen Wirtschaftsraum. Bei Heinsberg kommt noch die zum Teil größere Entfernung zum Stammgericht hinzu.

c) Arbeitsgericht Bonn (Zusammenlegung mit dem Arbeitsgericht Siegburg)

Gerichtstage in Gummersbach und Euskirchen

Vorgeschlagen wird eine Zusammenlegung der Arbeitsgerichte Bonn und Siegburg. Bei den benachbarten Arbeitsgerichten in Bonn und in Siegburg sind strukturelle Veränderungen erforderlich, da sie die oben dargestellte Zielgröße jeweils nicht erreichen. Der Stammsitz des Gerichts für den Raum Bonn/Siegburg nebst Rechtsantragstelle sollte in Bonn festgelegt werden, wo auch aktuell das größere der zusammenzulegenden Gerichte ansässig ist. In dem neuen vereinigten Standort wären alle Laufbahngruppen hinreichend vertreten (im richterlichen Bereich mindestens 8 AKA, Stand: September 2025).

Das Arbeitsgericht Bonn hält bislang einen Gerichtstag in Euskirchen ab, das Arbeitsgericht Siegburg einen Gerichtstag in Gummersbach. Diese Gerichtstage sollten beide beibehalten werden. Sie gewährleisten in den ländlicheren Gebieten die notwendige

Bürgernähe. Eine Abschaffung dieser Gerichtstage würde zum Teil zu erheblich verlängerten Fahrzeiten von über einer Stunde für Rechtssuchende, Prozessvertreterinnen und -vertreter sowie ehrenamtliche Richterinnen und Richter in den äußeren Gebieten des Bezirkes führen, insbesondere bei Schaffung eines gemeinsamen Gerichtes mit Stammsitz in Bonn. Angesichts der kurzen Distanz zwischen den Standorten der Arbeitsgerichte Bonn und Siegburg von ca. 17 km dürfte die Einrichtung eines zusätzlichen Gerichtstages in Siegburg nicht erforderlich sein.

4. Landesarbeitsgerichte

Bei einer Zusammenführung der bisherigen 30 Arbeitsgerichtsbezirke zu 15 Bezirken erscheint die Aufteilung dieser nur noch 15 Bezirke in 3 Landesarbeitsgerichtsbezirke nicht mehr erforderlich. Gegenwärtig gibt es in Nordrhein-Westfalen drei Landesarbeitsgerichte in Düsseldorf, Hamm und Köln. Aus den vorgenannten strukturellen Überlegungen folgt, dass auch auf der Ebene der Landesarbeitsgerichte die Gliederung der Gerichtsbezirke in den Blick zu nehmen ist. Der bereits jetzt kleinste LAG-Bezirk Köln würde – bei Umsetzung der vorstehenden Vorschläge ohne gleichzeitige strukturelle Veränderung auf der landesarbeitsgerichtlichen Ebene – nur noch drei Arbeitsgerichtsbezirke (Aachen, Bonn, Köln) umfassen. Dies rechtfertigt nicht die Aufrechterhaltung einer eigenständigen Mittelbehörde.

Vorgeschlagen wird daher eine Zusammenlegung der LAG-Bezirke Düsseldorf und Köln. Das „Landesarbeitsgericht für das Rheinland“ sollte seinen Hauptsitz in Düsseldorf und auswärtige Kammern in Köln haben. Bereits bis zum 31. Dezember 1981 gehörte der rheinische Arbeitsgerichtsbezirk insgesamt zum Landesarbeitsgericht Düsseldorf, das in Köln allerdings „vor Ort“ durch auswärtige Kammern vertreten war. Die beabsichtigte Beibehaltung des Standorts Köln durch Wiedereinrichtung der auswärtigen Kammern dient der Bürgerfreundlichkeit und stellt die Wahrung der Belange der Rechtssuchenden und ihre Bevollmächtigten im Kölner Bezirk sicher.

Der vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Hamm erwogenen und im Rahmen des dortigen Beteiligungsprozesses diskutierten Überlegung, den Bezirk der westfälischen Arbeitsgerichtsbarkeit um den Bezirk Essen – entsprechend dessen Zuordnung zum Bezirk des Oberlandesgerichts Hamm – zur strukturellen Angleichung zu erweitern, wird nicht nähergetreten. Die Zuschnitte der bisherigen Landesarbeitsgerichtsbezirke sollen im Zuge der angedachten Reform nicht geändert werden.

5. Zeitliche Umsetzung des Reformvorhabens

Die zur Diskussion gestellten Konzentrationen von Standorten – auf der Ebene sowohl der Arbeitsgerichte als auch der Landesarbeitsgerichte – sollten mit einem hinreichenden zeitlichen Vorlauf abhängig von den jeweiligen konkreten örtlichen Gegebenheiten und insgesamt zeitlich gestaffelt in einem Zeitraum von bis zu fünf Jahren nach Inkrafttreten des dafür erforderlichen Landesgesetzes umgesetzt werden. Diese Übergangszeit wird benötigt, um den konkreten Umständen in den jeweiligen Gerichtsbezirken Rechnung tragen zu können. Auch die Änderungen bei den Gerichtstagen sollten an diese Zeitschiene angepasst werden, so dass etwa ein neuer Gerichtstag als Ersatz für den Wegfall eines Arbeitsgerichts erst dann eingerichtet wird, wenn dort der bisherige Standort des Arbeitsgerichts im Rahmen der Zusammenlegungen entfällt.

6. Lösungsansätze für moderne und nachhaltige Standorte

Für die sukzessive Verlagerung bzw. Zusammenführung konkreter Standorte sollten vornehmlich die bestehenden Justizliegenschaften an den verbleibenden Standorten zwecks Zentralisierung und der Nutzung von Synergieeffekten in den Blick genommen werden. Grundsätzlich bedürfen bauliche Lösungen eines erheblichen zeitlichen Vorlaufs und einer gesonderten haushalterischen Vorsorge. Daher sind organisatorische und minimalinvasive bauliche Lösungsansätze vorzugswürdig und im Vorfeld abzuklären. In die Prüfung, welche Lösungsansätze für moderne und nachhaltige Standorte realisierbar sind, und in den diesbezüglichen weiteren Prozess werden neben den Landesarbeitsgerichten auch die weiteren Mittelbehörden der Justiz und deren nachgeordnete Geschäftsbereiche einzubeziehen sein.

7. Evaluierung der Reformmaßnahmen

Schon jetzt hat sich im Beteiligungsprozess gezeigt, dass – soweit die hier vorgeschlagenen Reformmaßnahmen umgesetzt werden – die Auswirkungen eines solchen Reformvorhabens sorgfältig zu evaluieren sein werden. Die Festlegung einer entsprechenden gesetzlichen Evaluierungspflicht dürfte sich insoweit empfehlen.

Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Zuständigkeitsbereiche der bisher bestehenden Arbeits- und Landesarbeitsgerichte – also die Zuschnitte der Gerichtsbezirke. Diese sollten aus den eingangs bereits dargelegten Gründen im Zuge der hier vorgeschlagenen Reform nicht geändert werden. Gleichwohl dürfte es sich empfehlen, im Rahmen der Evaluierung des Vorhabens zu prüfen, ob – auch und gerade in einer reformierten Arbeitsgerichtsstruktur – punktuell Veränderungen beim Zuschnitt der Gerichtsbezirke sinnvoll sein könnten.

Hinsichtlich der Gerichtstage ist eine Pflicht zur regelmäßigen Evaluierung ohnehin bereits jetzt in der Justizzuständigkeitsverordnung (JuZuVO) vorgesehen, vgl. § 46 Absatz 3 JuZuVO.

D. Weiterer Verlauf des Reformprozesses

Allen schon bisher auf der Ebene des Ministeriums der Justiz beteiligten Interessenvertretungen (vgl. oben B.) wird Gelegenheit sowohl zur schriftlichen Stellungnahme als auch zur mündlichen Erörterung der hier dargestellten Vorschläge gewährt. Mit Blick auf die Belange der Kommunen, die von Standortzusammenlegungen betroffen sein könnten, wird dieses Diskussionspapier auch den Kommunalen Spitzenverbänden (Städtetag NRW, Landkreistag Nordrhein-Westfalen und Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen) zur Kenntnisnahme und mit der Gelegenheit zur Stellungnahme übersandt. Gleiches gilt schließlich für die ebenfalls an dem Reformprozess interessierte Arbeitsgemeinschaft christlicher Arbeitnehmerorganisationen (ACA).

Die aus der weiteren Beteiligungsrunde resultierenden Rückmeldungen wird das Ministerium der Justiz gemeinsam mit den Präsidenten der Landesarbeitsgerichte sorgfältig prüfen. Auf dieser Grundlage wird es bis zum Ende des Jahres 2025 die aus dem Diskussions- und Beteiligungsprozess resultierenden Empfehlungen für eine Reform der Arbeitsgerichtsbarkeit in Nordrhein-Westfalen erarbeiten und anschließend der Landesregierung zur Entscheidung vorlegen.

Da für die Festlegung von Gerichtsstandorten und -bezirken ein Gesetzesvorbehalt gilt, sind die Sitze und Bezirke der Gerichte in Nordrhein-Westfalen im Justizgesetz Nordrhein-Westfalen festgelegt. Änderungen der bestehenden Gerichtsstruktur erfordern daher ein Gesetzgebungsverfahren. Ob und gegebenenfalls mit welchem wesentlichen Inhalt ein entsprechendes Gesetzgebungsvorhaben seitens der Landesregierung angestoßen werden soll, soll Gegenstand der Empfehlungen sein, die das Ministerium der Justiz der Landesregierung unterbreiten wird.



Eckpunktepapier

Arbeitsgerichtsbarkeit der Zukunft in Nordrhein-Westfalen

- Nordrhein-Westfalen hat eine starke Arbeitsgerichtsbarkeit, die sich bislang durch ihre Leistung auf allen Ebenen, einen hohen Spezialisierungsgrad und Bürgernähe sowie die dem Beschleunigungsgrundsatz verpflichtete, besonders rasche Aufgabenerledigung auszeichnet. Die Folgen des demografischen Wandels und die sich aktuell stark ändernde Arbeitswelt bringen jedoch neue Herausforderungen für die Arbeitsgerichte mit sich, deren erfolgreiche Bewältigung entscheidend ist, um den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an eine moderne, digitale und bürgernahe Arbeitsgerichtsbarkeit auch in Zukunft gerecht zu werden. Wir wollen jetzt die Weichen stellen, um die Arbeitsgerichtsbarkeit zukunftssicher aufzustellen, ihre besonderen Stärken zu erhalten und sie zielgerichtet als eigenständige Gerichtsbarkeit weiterzuentwickeln.
- Die veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit werden zunehmend deutlich. In Nordrhein-Westfalen gibt es 30 Arbeitsgerichte und drei Landesarbeitsgerichte, auf die sich die rund 700 Mitarbeitenden verteilen. An 18 Arbeitsgerichten sind nur vier oder weniger Richterinnen oder Richter tätig.¹ Die Präsidien und die Gerichtsverwaltung stoßen in diesen Gerichten bei der Kompensation von Personalfluktuationen oder -ausfällen immer häufiger an ihre Grenzen. Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung von Schlüsselpositionen wie etwa den Geschäftsleitungen wirken sich an kleinen Standorten in besonderem Maße aus. Personalfluktuationen und -ausfälle beeinträchtigen gerade an kleinen Standorten den Knowhow-Transfer auf Nachwuchskräfte und den kollegialen fachlichen Austausch.

¹ Stand: 31.12.2024.

Hinzu kommt, dass mit der Möglichkeit des mobilen Arbeitens die Präsenz der Be-
diensteten vor Ort abnimmt. Daneben treten berechnete Erwartungen von Prozess-
beteiligten, Gerichtsverfahren digital und ohne Anwesenheit vor Ort durchführen zu
können. All dies hat unmittelbare Auswirkungen auf den Arbeitsalltag in den Gerich-
ten und die zukünftige Aufgabenerfüllung.

- Anspruch und Ziel ist es, die Arbeitsgerichte für die Zukunft nachhaltig aufzustellen,
um den Verfassungsauftrag zur effektiven Rechtsgewährung optimal erfüllen zu
können und die Arbeitsgerichtsbarkeit als moderne Arbeitgeberin attraktiv zu gestal-
ten. Dabei gehen wir von folgenden Leitlinien aus:

(1) Wir wollen eine bürgernahe Arbeitsgerichtsbarkeit. Wir wollen Arbeitsgerichte,
in denen auch zukünftig Menschen füreinander da sind, verlässlich persönlich
ansprechbar und nahbar. Insofern kommt neben der Präsenz vor Ort dem In-
strument des Gerichtstages eine wichtige Bedeutung zu.

(2) Wir wollen die fortschreitende Digitalisierung, die insbesondere mit der Etablie-
rung des elektronischen Rechtsverkehrs, des flächendeckenden Einsatzes der
elektronischen Akte und des Ausbaus der Videokonferenztechnik verbunden
ist, gewinnbringend nutzen, um die innerorganisatorischen Abläufe in der Ar-
beitsgerichtsbarkeit zeitgemäß weiterzuentwickeln und optimale Bedingungen
auch für die Mitarbeitenden zu schaffen. Nicht zuletzt auch zur Verbesserung
der Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll mobiles Arbeiten von allen Dienst-
zweigen an allen Standorten genutzt werden können.

(3) Wir wollen die Strukturen der Arbeitsgerichtsbarkeit so optimieren, dass sie über
moderne und nachhaltige Standorte verfügt. Hierbei wird man beispielshalber
binnenstrukturelle Optimierungen, Arbeits- und Kooperationsverbünde, die Zu-
sammenführung von Gerichtsbezirken sowie die Schaffung neuer Zuständig-
keitskonzentrationen als mögliche Lösungen in den Blick nehmen können.

- Wie diese Ziele am besten erreicht werden können und welche Lösungen sich emp-
fehlen, will das Ministerium der Justiz gemeinsam mit den Präsidenten der Landes-

arbeitsgerichte unter Beteiligung von Personal- und Richtervertretungen, Rechtsanwaltschaft, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie den Städten und Gemeinden in einem offenen Diskussionsprozess bis Ende des Jahres 2025 ermitteln. Dieser kommunikative und praxisnahe Reformprozess wird sich an den Bedürfnissen der Rechtssuchenden und der Mitarbeitenden der Arbeitsgerichtsbarkeit orientieren und die Rückmeldungen aller Beteiligten in den Entscheidungsprozess einfließen lassen.

Anlage 2

Aktuelle Struktur	Diskussionsvorschlag
LAG Hamm	LAG Hamm
ArbG Hagen	ArbG Hagen
ArbG Siegen	• <i>Auswärtige Kammern in Siegen</i> • <i>Gerichtstage in Lüdenscheid und Olpe</i>
• <i>Gerichtstag in Olpe</i>	
ArbG Iserlohn	
• <i>Gerichtstag in Lüdenscheid</i>	
ArbG Bielefeld	ArbG Bielefeld
ArbG Paderborn	• <i>Gerichtstage in Paderborn, Minden und Detmold</i>
ArbG Minden	
ArbG Detmold	
ArbG Herford	
ArbG Münster	ArbG Münster
• <i>Gerichtstage in Ahlen und Beckum</i>	• <i>Auswärtige Kammern in Bocholt</i> • <i>Gerichtstage in Ahlen, Rheine und Coesfeld</i>
ArbG Rheine	
ArbG Bocholt	
• <i>Gerichtstage in Ahaus und Coesfeld</i>	
ArbG Bochum	ArbG Bochum
ArbG Gelsenkirchen	ArbG Gelsenkirchen
ArbG Herne	
ArbG Dortmund	ArbG Dortmund
ArbG Hamm	ArbG Hamm
• <i>Gerichtstag in Lippstadt</i>	• <i>Gerichtstage in Arnsberg und Lippstadt</i>
ArbG Arnsberg	
• <i>Gerichtstag in Brilon</i>	
LAG Düsseldorf	„LAG für das Rheinland“ mit Sitz in Düsseldorf und auswärtigen Kammern in Köln
ArbG Düsseldorf	ArbG Düsseldorf
ArbG Duisburg	ArbG Duisburg
ArbG Wesel	• <i>Gerichtstag in Wesel</i>
• <i>Gerichtstage in Kleve und Moers</i>	
ArbG Essen	ArbG Essen
ArbG Oberhausen	
ArbG Mönchengladbach	ArbG Mönchengladbach
• <i>Gerichtstag in Neuss</i>	• <i>Gerichtstag in Neuss</i>
ArbG Krefeld	
ArbG Wuppertal	ArbG Wuppertal
• <i>Gerichtstag in Velbert</i>	• <i>Gerichtstag in Leverkusen</i>
ArbG Solingen	
• <i>Gerichtstag in Leverkusen</i>	
LAG Köln	
ArbG Aachen	ArbG Aachen
• <i>Gerichtstage in Düren und Heinsberg</i>	• <i>Gerichtstage in Düren und Heinsberg</i>
ArbG Bonn	ArbG Bonn
• <i>Gerichtstag in Euskirchen</i>	• <i>Gerichtstage in Euskirchen und Gummersbach</i>
ArbG Siegburg	
• <i>Gerichtstag in Gummersbach</i>	
ArbG Köln	ArbG Köln