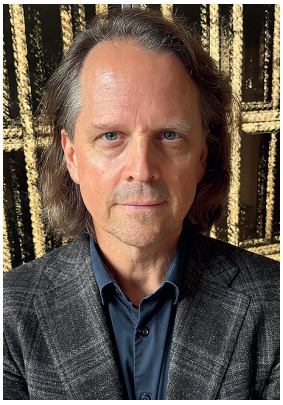
# 100 Jahre Arbeitsgerichtsgesetz – gerüstet für eine Zukunft mit KI?



Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband und die gesamte Arbeitsrechtsfamilie haben am 19. und 20.11.2026 in Halle den 100. Geburtstag des am 13.12.1926 im Reichstag beschlossenen und im Laufe des Jahres 1927 in Kraft getretenen Arbeitsgerichtsgesetzes gebührend gefeiert. Derweil ächzen viele Arbeitsgerichte unter weiter steigenden Eingangszahlen wegen der wirtschaftlichen Umbrüche in der Industrie. Nicht nur dies belastet die Arbeitsgerichte, sondern auch der stark zunehmende Umfang der einzelnen Verfahren in Anträgen und Seiten. Eine erhebliche Zahl der Klagen und einstweiligen Verfügungsanträge (!) vor den Arbeitsgerichten – vor allem, aber nicht nur in erster Instanz – wird mithilfe und auf Anraten großer Sprachmodelle (sog. LLM wie ChatGPT, Claude ua) entworfen und unbesehen eingereicht, auch ohne anwaltliche Vertretung oder gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Das Vertrauen der Menschen in den Rechtsstaat und insbesondere in die Arbeitsgerichtsbarkeit scheint insoweit erfreulich groß zu sein.

Wie kann die Arbeitsgerichtsbarkeit auf diese (technische) Entwicklung reagieren? Zunächst einmal sollten Strukturreformen in der Fläche – auch dort, wo sie geboten erscheinen – nicht allzu viel Unruhe in die gerichtlichen Abläufe bringen. Die Arbeitsrichter brauchen hier so viel Transparenz und Kommunikationsbereitschaft der zuständigen Landesjustizministerien wie nur möglich. Zur Technik: Die zu entwickelnde richterliche „Gegen-KI“ kann und darf nicht das gebotene rechtliche Gehör und die gründliche Lektüre des Geschriebenen – auch wenn es KI-generiert ist – durch einen Richter ersetzen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit eignet sich am wenigsten für „Roborichter“. Dennoch müssen die Arbeitsgerichte bestmöglich mit allen technischen Möglichkeiten zur Recherche und zum digitalen Austausch ausgestattet werden. Zudem braucht es auch in Zeiten knapper Kassen oftmals mehr Arbeitsrichter, um den Verfahren Herr zu werden und die weiterhin dringend gebotene Beschleunigung aller Verfahren als Markenkern der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zu gefährden und – wo verloren – wiederherzustellen. Als weitere Maßnahmen für prozessuale Fairness können und müssen ein Vertretungszwang in erster Instanz, eine Seitenbegrenzung für Schriftsätze – vom EGMR übrigens gebilligt –, Pauschalabschläge auf die später fällig werdenden Gerichtsgebühren, um das Kostenbewusstsein der nicht vertretenen Partei zu wecken, sowie Online-Vordrucke oder Formulare zur Klageerhebung und zur Strukturierung des Vorbringens erwogen und erörtert werden. Der Gesetzgeber will in den ebenfalls stark KI-belasteten sozialgerichtlichen Verfahren einen Vorschuss auf die erst später fällig werdende Missbrauchsgebühr von idR 30 EUR einführen, von deren Begleichung die Fortsetzung des Rechtsstreits abhängt; andernfalls wird nach drei Monaten die Erledigung des Rechtstreits fingiert (§ 192 II SGG-Entwurf, BT-Drs. 21/7824, 102). Ein spannender Approach!

Die technische Entwicklung ist rasend schnell, die Kammerbestände wachsen bei vielen Arbeitsgerichten derzeit genauso schnell an. Der effektive Rechtsschutz in der Arbeitsgerichtsbarkeit ist für die Demokratie in unserem Land systemrelevant.

Richter am BAG Professor Dr. Sebastian Roloff, Leipzig/Erfurt