

## **Bericht zur Ortstagung in Gießen am 13. September 2017**

Am 13. September 2017 begrüßte die Direktorin des Arbeitsgerichts Gießen, Manuela George, im gut besuchten Konzertsaal des Rathauses der Stadt Gießen zunächst die neuen Mitorganisatorinnen der Ortsgruppenveranstaltungen Frau Ute Clüsserath-Sponer (Rechtsanwältin und Teamleiterin der DGB-Rechtsschutz GmbH) und Frau Isabelle Crass (Rechtsanwältin, Syndikusrechtsanwältin und Leiterin der Rechtsabteilung des Verbandes der Metall- und Elektronunternehmen Hessen, Bezirksgruppe Mittelhessen e.V). Nach Vorstellung der Referentin referierte Frau Dr. Susanna Lukas zum Thema

### **„Arbeitsrecht mal anders – Erfahrungen mit dem Güterichterverfahren“.**

Die Referentin ist Vorsitzende Richterin am Hessischen Landesarbeitsgericht, dort eine von drei Güterichterinnen, ausgebildete Mediatorin und Mitglied des Forums der Hessischen Güterichter.

In ihrem Vortrag stellte Frau Dr. Lukas zunächst die gesetzlichen Grundlagen vor, aufgrund derer das Güterichterverfahren nun auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren zur Anwendung kommen kann. In Umsetzung der Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen (Mediation-Richtlinie) ist das Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung am 26. Juli 2016 in Kraft getreten. Gemäß Art. 4 dieses Gesetzes ist § 54 Abs. 6 ArbGG neu in das ArbGG eingefügt worden; § 54 Abs. 6 ArbGG entspricht dabei im wesentlichen § 278 Abs. 5 ZPO. In der Hessischen Arbeitsgerichtsbarkeit sind mittlerweile an allen Arbeitsgerichten Richterinnen und Richter auch als Güterichter tätig und können die Durchführung von Güterichterverfahren in Umsetzung der gesetzlichen Regelung anbieten.

Die Referentin gab sodann einen Überblick darüber, für welche Rechtsstreitigkeiten das Güterichterverfahren sinnvoll sein kann und welches seine Vorteile gegenüber der streitigen Verhandlung sind. Das Güterichterverfahren eignet sich sowohl für das Urteils- wie auch das Beschlussverfahren. Dabei seien insbesondere Konfliktlagen im Fokus, die – oft emotional überlagert - über das eigentliche Rechtsproblem hinausgehen, sehr komplexe auch festgefahrene Verfahren, die eine lange Verfahrensdauer erwarten lassen und bei denen die streitenden Parteien eine selbstbestimmte und ihren Bedürfnissen und Anliegen entsprechende Lösung mitgestalten wollen. Dabei stellte Frau Dr. Lukas die Freiwilligkeit und den Wunsch der Parteien nach einer Konfliktlösung als unabdingbare Voraussetzung in den Vordergrund. Von Vorteil sei, dass das Güterichterverfahren schnelle, zeitsparende und effektive Lösungen bringen könne und das Fertigen aufwendiger Schriftsätze entfalle. Die Belange aller Parteien stünden im Mittelpunkt der Konfliktlösung und seien nicht zwingend auf den Streitgegenstand beschränkt. Im Interesse der Parteien läge insbesondere auch die nichtöffentliche, vertrauliche und kostenneutrale Durchführung. Aufgrund der bisherigen Erfahrungswerte berichtete die Referentin von einer sehr hohen Einigungsquote in den bislang durchgeführten Fällen. Dabei beschönigte Frau Dr. Lukas nicht, dass beim Hessischen Landesarbeitsgericht gerade einmal in 1% aller anhängigen Rechtsstreitigkeiten

ein Güterichterverfahren durchgeführt worden sei. Auf Landesebene betrage die Quote insgesamt bislang sogar nur 0,001 %.

Alsdann stellte Frau Dr. Lukas den typischen Ablauf eines Güterichterverfahrens vor. Das Güterichterverfahren kann danach von den Parteien in jedem Stadium eines arbeitsgerichtlichen Rechtsstreits (vor, nach einem Gütetermin, vor, während eines Kammertermins und auch während des Laufs eines Berufungs-/Beschwerdeverfahrens) vorgeschlagen oder von der zuständigen Richterin oder dem zuständigen Richter angeregt werden. Auf Wunsch aller Beteiligten ergeht sodann ein Beschluss des Streitrichters, der den Rechtsstreit in das Güterichterverfahren verweist. Die Zuständigkeit des Güterichters/der Güterichterin ergibt sich aus der Geschäftsverteilung der Gerichte. Für die Dauer der Durchführung des Güterichterverfahrens ruht zunächst das streitige Verfahren (aber Obacht: die Referentin betonte, dass dessen ungeachtet gesetzliche, etwa Berufungsbegründungs- oder Erwiderungsfristen oder vom Gericht gesetzte Fristen weiterlaufen). Von der Güterichterein oder dem Güterichter erhalten die Parteien und in aller Regel auch ihre Prozessvertreter sodann zeitnah einen Termin, der in den hessischen Arbeitsgerichten üblicherweise wie folgt abläuft:

- Treffen der Beteiligten im Güterichterraum des Gerichts
- Einführung in das Verfahren und Aushandlung der Verfahrensregeln
- Sammlung und Gewichtung der zu bearbeitenden Themen und Konfliktfelder
- „Erforschung“ der Interessen, Beweggründe und Anliegen der Parteien
- Entwicklung von Lösungsoptionen
- Abschluss von Vereinbarungen

Situationsgebunden werden die Güterichterinnen und Güterichter die Gesprächsführung frei gestalten und dabei auf Methoden der Mediation, Schlichtung, Vergleichsgespräche und Moderation, ggf. auch Vier-Augen-Gespräche und getrennte Gesprächsrunden zurückgreifen. Ein Protokoll über den Gang der Güterichter Verhandlung wird nur auf übereinstimmenden Wunsch gefertigt. Im Güterichterverfahren eingereichte Schriftstücke gelangen nicht zur Streitakte und damit auch nicht zur Kenntnis des Streitrichters.

Explizit ging Frau Dr. Lukas auf die Rolle des Rechtsanwalts/der Rechtsanwältin im Güterichterverfahren ein. Durch diese seien keine vorbereitenden Schriftsätze zu fertigen. Die streitigen Ereignisse aus der Vergangenheit sollen aus dem Fokus genommen werden. Die Parteivertreter unterstützen ihre eigene Partei am besten in der aktiven Teilnahme bei der Erarbeitung der Konfliktlösung und stärken sie bei der eigenverantwortlichen Lösungssuche.

Die Referentin wies schließlich darauf hin, dass es den Parteien jederzeit freistehe, das zunächst gewünschte Güterichterverfahren wieder zu beenden. In diesem Falle wird der Rechtsstreit vor dem erkennenden Richter fortgesetzt und das zunächst ruhende gerichtliche Verfahren fortgeführt. Eine im Güterichterverfahren gefundene abschließende Vereinbarung, wird schriftlich fixiert, zur Streitakte genommen und beendet den zwischen den Parteien geführten Rechtsstreit abschließend.

Am Ende ihres Vortrags stellte Frau Dr. Lukas folgende Thesen zum „Erfolgsmodell Güterichter“ auf:

1. Das Güterichterverfahren ist nicht für die Masse der Arbeitsgerichtsprozesse gedacht, sondern für komplexe und emotional aufgeladene Streitigkeiten, deren Lösung bei

allem Bemühen der Kammervorsitzenden in öffentlicher Verhandlung vor den Augen und Ohren zahlreicher Interessierter und angesichts der zivilprozessualen Beschränkungen nicht gefunden werden konnte.

2. Mit dem Güterichterverfahren wird eine prozessuale Erleichterung und Förderung des Gedankens der einvernehmlichen Beendigung von Rechtsstreitigkeiten bewirkt.
3. Das Güterichterverfahren führt weder zu einer verfahrensmäßigen Aufspaltung und Komplizierung, noch zu einer Verzögerung der Erledigung des Rechtsstreits.
4. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit dem Güterichterverfahren ist bei Parteien, Rechtsanwälten, Gewerkschafts-/Verbandvertretern und Richtern weitere Aufklärungsarbeit für eine Verweisung von Rechtsstreitigkeiten in das Güterichterverfahren wünschenswert.
5. Die Parteien sollen aus dem Portfolio der Konfliktlösungsstrategien diejenige wählen können, die ihnen am besten dient.

Zu den Inhalten des Vortrags und den abschließend aufgestellten Thesen entspann sich im Anschluss mit dem Auditorium eine angeregte Diskussion.

Manuela George

Direktorin des Arbeitsgerichts

Arbeitsgericht Gießen