

B.

Der Gütegedanke in der Gegenwart

I. Das Güteverfahren

Das Kernstück des Gütegedankens im arbeitsgerichtlichen Verfahren bildet das Güteverfahren gemäß § 54 ArbGG. Die Norm lautet:

„(1) Die mündliche Verhandlung beginnt mit einer Verhandlung vor dem Vorsitzenden zum Zwecke der gütlichen Einigung der Parteien (Güteverhandlung). Der Vorsitzende hat zu diesem Zwecke das gesamte Streitverhältnis mit den Parteien unter freier Würdigung aller Umstände zu erörtern. Zur Aufklärung des Sachverhalts kann er alle Handlungen vornehmen, die sofort erfolgen können. Eidliche Vernehmungen sind jedoch ausgeschlossen. Der Vorsitzende kann die Güteverhandlung mit Zustimmung der Parteien in einem weiteren Termin, der alsbald stattzufinden hat, fortsetzen.“

(2) Die Klage kann bis zum Stellen der Anträge ohne Einwilligung des Beklagten zurückgenommen werden. In der Güteverhandlung erklärte gerichtliche Geständnisse nach § 288 der Zivilprozessordnung haben nur dann bindende Wirkung, wenn sie zu Protokoll erklärt worden sind. § 39 Satz 1 und § 282 Abs. 3 Satz 1 der Zivilprozessordnung sind nicht anzuwenden.

(3) Das Ergebnis der Güteverhandlung, insbesondere der Abschluss eines Vergleichs, ist in die Niederschrift aufzunehmen.

(4) Erscheint eine Partei in der Güteverhandlung nicht oder ist die Güteverhandlung erfolglos, schließt sich die weitere Verhandlung unmittelbar an oder es ist, falls der weiteren Verhandlung Hinderungsgründe entgegenstehen, Termin zur streitigen Verhandlung zu bestimmen; diese hat alsbald stattzufinden.

(5) Erscheinen oder verhandeln beide Parteien in der Güteverhandlung nicht, ist das Ruhen des Verfahrens anzutreten. Auf Antrag einer Partei ist Termin zur streitigen Verhandlung zu bestimmen. Dieser Antrag kann nur innerhalb von sechs Monaten nach der Güteverhandlung gestellt werden. Nach Ablauf der Frist ist § 269 Abs. 3 bis 5 der Zivilprozessordnung entsprechend anzuwenden.“

1. Allgemeines

Das Güteverfahren gemäß § 54 ArbGG ist Teil der mündlichen Verhandlung im arbeitsgerichtlichen Verfahren, ihr aber als besonderer Verfahrens-

abschnitt vorangestellt.¹⁰ Soweit es erinstanzliche Urteilsverfahren (§§ 2, 46 ArbGG) betrifft, handelt es sich um ein obligatorisches Verfahren.¹¹ Im Beschlussverfahren (§§ 2a, 80 ArbGG) hat der Vorsitzende zumindest die Möglichkeit, ein Güteverfahren anzusetzen, § 80 Abs. 2 Satz 2 ArbGG.

Das grundsätzliche Erfordernis der Güteverhandlung besteht auch in Berufsausbildungssachen, im Zuge derer bereits ein Schlichtungsverfahren gemäß § 111 Abs. 2 ArbGG durchgeführt wurde¹². Ferner können die Parteien weder selbst auf das Güteverfahren verzichten noch kann das Arbeitsgericht von seiner Durchführung wegen offenkundiger Aussichtslosigkeit absehen.¹³ Die Durchführung des Güteverfahrens kann jedoch durch Nichterscheinen oder Nichtverhandeln der Parteien verhindert werden.¹⁴ Schließlich existieren auch besondere Prozesskonstellationen, die den Güteversuch entbehrlich machen.¹⁵

Das Güteverfahren findet ausschließlich vor dem Vorsitzenden statt, eine Beteiligung der ehrenamtlichen Richter auf der Richterbank ist nicht zulässig.¹⁶ Seine Aufgabe ist es, das gesamte Streitverhältnis mit den Parteien unter freier Würdigung der Umstände zu erörtern, § 54 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. Neben der Aufklärung des Sachverhalts¹⁷ sind gemäß § 139 ZPO auch die Rechtslage und die Prozessrisiken aufzuzeigen¹⁸. Ferner können auch wirtschaftliche, soziale und sonstige Erwägungen, insbesondere auch Billigkeitserwägungen, mit einbezogen werden.¹⁹ Zwar soll, wie sich aus § 54 Abs. 1 Satz 1 ArbGG und § 57 Abs. 2 ArbGG ergibt, stets auf eine gütli-

¹⁰ Düwell/Lipke/*Kloppenburg/Ziemann*, ArbGG, § 54 Rn. 1; ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 1; Germelmann/Matthes/ Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 1, 11.

¹¹ Bader/Creutzfeldt/Friedrich/*Creutzfeldt*, ArbGG, § 54 Rn. 1; Düwell/Lipke/*Kloppenburg/Ziemann*, ArbGG, § 54 Rn. 1; Hauck/Helml/*Helml*, ArbGG, § 54 Rn. 2, 3.

¹² Bader/Creutzfeldt/Friedrich/*Creutzfeldt*, ArbGG, § 54 Rn. 1; Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 7; Schwab/Weth/*Berscheid/Korinth*, ArbGG, § 54 Rn. 1.

¹³ Düwell/Lipke/*Kloppenburg/Ziemann*, ArbGG, § 54 Rn. 6; Hauck/Helml/*Helml*, ArbGG, § 54 Rn. 2; Schwab/Weth/*Berscheid/Korinth*, ArbGG, § 54 Rn. 1; a. A. Venrooy, ZfA 1984, 337 (342–346).

¹⁴ Hauck/Helml/*Helml*, ArbGG, § 54 Rn. 2; Kramer, Güteverhandlung, S. 118.

¹⁵ Vgl. die Ausführungen bei Bader/Creutzfeldt/Friedrich/*Creutzfeldt*, ArbGG, § 54 Rn. 1; ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 2; Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 7.

¹⁶ ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 4; Düwell/Lipke/*Kloppenburg/Ziemann*, ArbGG, § 54 Rn. 5; Hauck/Helml/*Helml*, ArbGG, § 54 Rn. 7; Ostrowicz/Künzl/Scholz/Künzl, Handbuch, Rn. 213.

¹⁷ ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 4.

¹⁸ ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 4; Schwab/Weth/*Berscheid/Korinth*, ArbGG, § 54 Rn. 9; zur richterlichen Aufklärungspflicht vgl. Schmädicke, NZA 2007, 1029.

¹⁹ Francken, NJW 2006, 1103 (1105); Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 23; Hauck/Helml/*Helml*, ArbGG, § 54 Rn. 10; Schwab/Weth/*Berscheid/Korinth*, ArbGG, § 54 Rn. 9.

che Einigung hingewirkt werden, ein übermäßiges Drängen auf eine Verfahrensbeendigung hat jedoch zu unterbleiben.²⁰

2. Verhältnis zum Güeverfahren der ZPO

§§ 278, 279 ZPO, welche die Güeverhandlung im zivilprozessualen Verfahren regeln, sind neben den Regelungen zum arbeitsgerichtlichen Güeverfahren nicht vollständig anwendbar. Dies leuchtet auch ein, schließlich lehnt sich gerade § 278 ZPO an die Regelungen zum arbeitsgerichtlichen Güeverfahren an, trägt sogleich aber den zivilprozessualen Besonderheiten Rechnung²¹. § 57 Abs. 2 ArbGG, wonach die gütliche Erledigung des Rechtsstreits während des ganzen Verfahrens angestrebt werden soll, geht § 278 Abs. 1 Satz 1 ZPO als Sonderregelung vor. Darüber hinaus wird § 278 Abs. 3 ZPO durch § 51 Abs. 1 ArbGG verdrängt. § 54 Abs. 1 bis 3 ArbGG verdrängt § 278 Abs. 5 Satz 1 ZPO²². Demgegenüber sollen § 278 Abs. 5 Sätze 2 und 3 sowie § 278 Abs. 6 ZPO²³ mangels vergleichbarer Regelungen in § 54 ArbGG anwendbar sein.²⁴ Nach anderer Ansicht darf die außergerichtliche Streitschlichtung indes nicht in jeder Lage des Verfahrens angeregt werden. Der Beschleunigungsgrundsatz gemäß § 9 Abs. 1 ArbGG verbiete die Anwendung des § 278 Abs. 5 Satz 2 ZPO. Lediglich eine gemeinschaftskonforme Auslegung der sogenannten „Mediationsrichtlinie“ (RL 2008/52/EG) kann für den grenzüberschreitenden Verkehr Abweichen des zulassen.²⁵

Mit Blick darauf, dass die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Güeverfahrens obligatorisch ist und überdies im gesamten Verfahren auf eine gütliche Einigung hingewirkt werden soll, § 57 Abs. 2 ArbGG, lässt sich die grundsätzliche Unanwendbarkeit des § 278 Abs. 5 Satz 2 gut vertreten. Dem Güetedanken wird durch die zwingende Güeverhandlung und das weitere Streben nach einer gütlichen Erledigung im Kammertermin hinreichend Rechnung getragen. Dies macht die Anregung einer außergerichtlichen Streitschlichtung im Grundsatz entbehrlich. Die Bedeutung des Beschleunigungsgrundsatzes tritt somit weiter in den Vordergrund. Dieser könnte durch eine ausufernde außergerichtliche Schlichtung jedenfalls dann empfindlich gestört werden, wenn sich diese als erfolglos erweist. Zwar darf nicht vergessen werden, dass eine außergerichtliche Streitschlichtung gegenüber einer gerichtlichen beispielsweise psychologische

20 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 4; Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 10.

21 Vgl. die Einzelbegründung zum „Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Zivilprozesses“, BT-Drs. 14/4722, S. 83.

22 Vgl. hierzu auch Busemann, ZTR 2009, 11 (12) m. w. N.

23 Ausführlich hierzu Nungeßer, NZA 2005, 1027.

24 Vgl. insgesamt Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 2 ff.

25 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 1.

Vorteile beinhalten kann, die letztlich wiederum dem Gütegedanken zugutekämen. In Anbetracht dessen, dass die außergerichtliche Streitschlichtung vielgestaltig möglich ist und neben anderen Defiziten eine einheitliche Qualitätssicherung bislang nicht gewahrt werden kann, bleibt die Gefahr einer Verfahrensverzögerung ohne nennenswerte Vorteile für eine gütliche Erledigung jedoch beträchtlich.

3. Inhalt

a) § 54 Abs. 1 ArbGG

§ 54 Abs. 1 Satz 1 ArbGG benennt als Zweck des Güteverfahrens die gütliche Einigung der Parteien. Was jedoch jene „gütliche Einigung“ beinhaltet, bleibt offen. Streng grammatisch betrachtet müsste über den betreffenden Streitpunkt ein Konsens zwischen den Parteien erzielt werden.²⁶ Nach allgemeiner Ansicht können jedoch auch Klagerücknahme (vgl. § 54 Abs. 2 Satz 1 ArbGG), Verzicht (§ 306 ZPO), Anerkenntnis (§ 307 ZPO) und beiderseitige Erledigungserklärungen eine „gütliche Einigung“ im Sinne der Vorschrift sein.²⁷ Ein Konsens zwischen den Parteien ist für diese Modalitäten indes nicht zwingend kennzeichnend. Das Gesetz, dessen Wortlaut daher ungenau anmutet, muss insoweit davon ausgehen, dass das erzielte Ergebnis das Güteverfahren bereits rechtfertigt²⁸, welches „lediglich“ in besonderem Maße der Herbeiführung einer gütlichen Einigung dient²⁹. Die Hervorhebung der gütlichen Einigung im Gesetzestext ist dann letztlich nur Ausdruck des in § 57 Abs. 2 ArbGG enthaltenen Grundsatzes, wonach eine gütliche Erledigung in jeder Lage des Rechtsstreits angestrebt werden soll.³⁰

Allerdings können die oben dargestellten Modalitäten selbst eine „gütliche Einigung“ beider Parteien zur Grundlage haben. Insoweit kann dem Gesetzeswortlaut also durchaus entsprochen werden.

Die Erörterung des Sachverhalts unter freier Würdigung aller Umstände durch den Vorsitzenden, § 54 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, ist eingangs bereits näher beleuchtet worden. Nachzutragen sei insoweit, dass diese Erörterung so umfassend vorzunehmen ist, dass einer nicht rechtskundig vertretenen Par-

26 Gift/Baur/Baur, Teil E Rn. 577; Venrooy, ZfA 1984, 337 (339).

27 Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 1; Lansnicker/Lansnicker, Prozesse in Arbeitssachen, § 2 Rn. 136; Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 14; Venrooy, ZfA 1984, 337 (339).

28 Venrooy, ZfA 1984, 337 (339).

29 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 1.

30 Düwell/Lipke/Kloppenburg/Ziemann, ArbGG, § 54 Rn. 1; Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 1; ähnlich Hessler/Willemsen/Kalb/Ziemann, Arbeitsrecht, § 54 ArbGG Rn. 1.

tei ermöglicht wird, die streitige Verhandlung vor der Kammer, gegebenenfalls unter Beachtung der vom Gericht erteilten Auflagen, vorzubereiten.³¹

Was die Sachverhaltsaufklärung gemäß § 54 Abs. 1 Satz 3 ArbGG betrifft, so ist der Vorsitzende in seinen Mitteln beschränkt. Eidliche Vernehmungen werden bereits durch § 54 Abs. 1 Satz 4 ArbGG ausgeschlossen. Dies lässt jedoch nicht darauf rückschließen, uneidliche Vernehmungen seien zulässig!³² Informelle Anhörungen von Zeugen, Sachverständigen und Parteien sind im Übrigen statthaft.³³ Die Durchführung einer Beweisaufnahme ist hingegen grundsätzlich unzulässig.³⁴

Die Güteverhandlung ist grundsätzlich in einem Termin durchzuführen. Laut § 54 Abs. 1 Satz 5 ArbGG ist es jedoch zulässig, im ausdrücklich erklärten Einverständnis aller Beteiligten eine zweite Güteverhandlung³⁵ durchzuführen, die allerdings alsbald, das heißt regelmäßig binnen zwei Wochen, stattfinden muss.³⁶ Schon die Begründung zum Entwurf des sogenannten „Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetzes“ aus dem Jahr 2000³⁷ stellte explizit klar, dass es sich nur um einen weiteren Termin handeln soll. Der Gedanke, dass die Parteien aufgrund des Ergebnisses der Güteverhandlung und der dabei erörterten Rechtsfragen geneigt sein können, doch noch eine gütliche Einigung anzustreben³⁸, kann in einem zweiten Termin unmittelbar die Früchte des ersten Termins tragen und somit von besonderem Nutzen sein. Eine Ausdehnung dieses Gedankens auf weitere Termine würde nicht nur diese Unmittelbarkeit verwässern, sondern ist schon mit Blick auf § 57 Abs. 2 ArbGG völlig unnötig. Außerdem wäre eine solche Ausdehnung dem Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG schlechtweg abträglich.

b) § 54 Abs. 2 ArbGG

Nach § 54 Abs. 2 Satz 1 ArbGG ist die Klagerücknahme bis zum Stellen der Anträge ohne Einwilligung des Beklagten möglich. Hieraus ist zum einen richtigerweise zu folgern, dass eine Klagerücknahme statthaft ist. Zum anderen könnte man meinen, dass die Stellung von Anträgen durch die Par-

31 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 4; LAG Niedersachsen, Urt. v. 12. 12. 1989 – 6 Sa 357/89, LAGE ArbGG 1979 § 56 Nr. 2.

32 Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 11.

33 Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 24 m. w. N.; Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 11.

34 Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 26; Gift/Baur/Baur, Teil E Rn. 611.

35 Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 35; Lembke, Mediation, S. 141 m. w. N.

36 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 4 geht entgegen der herrschenden Ansicht indes davon aus, dass auch „(...) eine zweite oder weitere Güteverhandlungen (...)“ zulässig sind.

37 BGBl. I 2000, S. 333.

38 BT-Drs. 14/626, S. 9.

teien ein Bestandteil des Güteverfahrens sei. Dies ist jedoch, ebenso wie die Formulierung dieser Vorschrift, verfehlt. Es soll nämlich lediglich klar gestellt werden, dass Klageanträge erst zu Beginn der streitigen Verhandlung gestellt werden.³⁹ Eine Antragstellung schon während des Güteverfahrens wäre mit seinen Besonderheiten, nämlich der ungehinderten Erörterung des Rechtsstreits und der gütlichen Beendigung des Verfahrens, nicht zu vereinbaren⁴⁰ und wird folgerichtig allgemein abgelehnt⁴¹.

Gemäß § 54 Abs. 2 Satz 2 ArbGG ist das in der Güteverhandlung erklärte gerichtliche Geständnis nur wirksam und hat Bindungswirkung, wenn es zu Protokoll genommen worden ist. Prozesshindernde Einreden bleiben nach § 54 Abs. 2 Satz 3 ArbGG erhalten, auch wenn sie in der Güteverhandlung nicht vorgebracht werden.⁴² Auch dies ist dem Umstand geschuldet, dass eine möglichst unbefangene Erörterung des Streitverhältnisses letztlich die Chance zur gütlichen Einigung erhöhen soll.

c) § 54 Abs. 3 ArbGG

Welche Resultate im Rahmen der Güteverhandlung nach allgemeiner Ansicht möglich sind, wurde bereits angedeutet. Der Wortlaut des § 54 Abs. 3 ArbGG macht jedoch deutlich, dass dem Abschluss eines Vergleichs insoweit besondere Bedeutung zukommt. Gemeint ist ein Prozessvergleich gemäß § 794 ZPO. Diesem kommt eine rechtliche Doppelnatürlichkeit zu, ist er doch einerseits eine Prozesshandlung und andererseits ein privatrechtlicher Vertrag.⁴³ In der Praxis ist er das am häufigsten anzutreffende Ergebnis der Güteverhandlung.⁴⁴ Die Protokollierungspflicht ergibt sich bereits aus § 160 Abs. 3 Nr. 1 ZPO. Ferner ist § 162 Abs. 1 ZPO zu beachten.⁴⁵

d) § 54 Abs. 4 ArbGG

Dem Nichterscheinen einer Partei gemäß § 54 Abs. 4 ArbGG steht ihr Nichtverhandeln, vgl. §§ 333, 334 ZPO, gleich.⁴⁶ Die Voraussetzungen, unter denen dann ein Versäumnisurteil erlassen werden kann, richten sich nach

39 Dütz, RdA 1980, 81 (85); Gift/Baur/Baur, Teil E Rn. 596.

40 Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 37 m. w. N.; Gift/Baur/Baur, Teil E Rn. 594; Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 11.

41 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 4; Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 37; Gift/Baur/Baur, Teil E Rn. 594; LAG München, NZA 1989, 863; Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 11.

42 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 4.

43 BAG, Urt. v. 20. 04. 1983 – 4 AZR 497/80, AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II; BAG, Urt. v. 05. 08. 1982 – 2 AZR 199/80, AP Nr. 31 zu § 794 ZPO; Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 12 Rn. 22.

44 Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 15.

45 Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 24.

46 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 10; Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 58; Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 15.

den §§ 330 ff. ZPO.⁴⁷ Zunächst muss die entsprechende Partei jedoch ordnungsgemäß geladen worden sein.⁴⁸ Die sich dann nach § 54 Abs. 4 Halbsatz 1 ArbGG unmittelbar anschließende Verhandlung ist eine streitige Verhandlung vor dem Vorsitzenden allein, vgl. § 55 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG.

„Erfolglos“ ist die Güteverhandlung dann, wenn in ihr keine Verfahrensbeendigung erreicht worden ist. Erfolgslosigkeit ist auch bei Anerkenntnis und Verzicht zu verzeichnen, weil dann noch nicht unmittelbar eine verfahrensbeendigende Wirkung eintritt. Dies ist erst durch Anerkenntnis- oder Verzichtsurteil möglich, welche aber erst in der sich anschließenden streitigen Verhandlung ergehen können.⁴⁹

e) § 54 Abs. 5 ArbGG

Nach § 54 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ist bei Nichterscheinen oder Nichtverhandeln beider Parteien das Ruhen des Verfahrens anzuordnen. Das Gesetz räumt insoweit kein Ermessen ein. Stellt sodann eine Partei den Antrag auf Anberaumung eines neuen Termins, muss dem nachgekommen werden, § 54 Abs. 5 Satz 2 ArbGG. Hierfür ist eine Frist von 6 Monaten nach der Güteverhandlung vorgesehen, § 54 Abs. 5 Satz 3 ArbGG. Bei Versäumung dieser Frist greift Absatz 5 Satz 4. Danach gilt die Klage mit der Kostenfolge des § 269 Abs. 3–5 ZPO als zurückgenommen.⁵⁰ Es handelt sich insoweit also um eine Fiktion.⁵¹ Voraussetzung ist aber auch hier, dass dem eine ordnungsgemäße Terminansetzung vorangegangen war.⁵²

Im Übrigen findet die Vorschrift nur Anwendung, wenn das Ruhen im Rahmen der Güteverhandlung angeordnet worden ist.⁵³

4. Zweck

Die Frage nach dem Zweck des arbeitsgerichtlichen Güteverfahrens lässt sich insbesondere mit Blick auf den Wortlaut von § 54 Abs. 1 Satz 1 ArbGG leicht beantworten:

„Die mündliche Verhandlung beginnt mit einer Verhandlung vor dem Vorsitzenden zum Zwecke der gütlichen Einigung der Parteien (Güteverhandlung).“

47 Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 57.

48 Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 56.

49 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 7; vgl. insgesamt Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann, ArbGG, § 54 Rn. 49.

50 Vgl. LAG Düsseldorf, Beschl. v. 31. 3. 1982 – 7 Ta 52/82, LAGE ArbGG 1979 § 54 Nr. 1.

51 Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 42.

52 ErfKomm/Koch, § 54 ArbGG Rn. 10; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 24. 7. 1986 – 7 Ta 218/86, LAGE ArbGG 1979 § 54 Nr. 3.

53 Schwab/Weth/Berscheid/Korinth, ArbGG, § 54 Rn. 42.

Dieser Zweck besteht laut Gesetzgeber folglich jedenfalls in der gütlichen Einigung der Parteien.⁵⁴ Teile des Schrifttums formulieren weitergehend, dass zwar die Befriedung der Parteien bezweckt wird, im Falle des Scheiterns dieses Unterfangens aber die Vorbereitung der streitigen Verhandlung in den Mittelpunkt des Interesses rücke.⁵⁵

Dass der Gesetzestext selbst die gütliche Einigung bereits als (Haupt-)Zweck benennt, bedeutet jedenfalls nicht, dass das Güteverfahren keine weiteren Ziele verfolgt.⁵⁶ An dieser Stelle machen sich besagte sprachliche Defizite der Legaldefinition des § 54 Abs. 1 Satz 1 ArbGG nochmals bemerkbar. Geht man nämlich mit der allgemeinen Ansicht konform, dass auch Klagerücknahme, Verzicht, Anerkenntnis und beiderseitige Erledigungserklärungen als Ergebnis im Sinne des Güteverfahrens anerkannt werden⁵⁷, liegt gemessen am allgemeinen Sprachempfinden regelmäßig gerade keine „gütliche Einigung“ vor.

Im Übrigen wird auf die klassischen Prozesszwecklehren des Zivilprozessrechts verwiesen, namentlich den Schutz subjektiver Rechte, die Bewährung objektiven Rechts, Rechtsfrieden und Rechtsgewissheit.⁵⁸

Abschließend verbleibt die Prozessökonomie zu erwähnen. Zwar steht die einvernehmliche Streitbewältigung im Vordergrund, jedoch kann und soll diese auch dazu dienen, die Konfliktlösung zu beschleunigen und die staatlichen Gerichte zu entlasten.⁵⁹ § 57 Abs. 2 ArbGG, der den Grundgedanken von § 54 Abs. 1 ArbGG aufnimmt⁶⁰, entspricht § 278 Abs. 1 ZPO⁶¹. Für § 278 ZPO wurde indes ausdrücklich klargestellt, dass dieser auch der Prozesswirtschaftlichkeit dient.⁶² Dementsprechend muss auch § 54 ArbGG im Lichte der Prozessökonomie betrachtet werden, wenn auch nur untergeordnet. Dies ergibt sich ferner auch aus dem Beschleunigungsgrundsatz.

54 So auch Lansnicker/*Lansnicker*, Prozesse in Arbeitssachen, § 2 Rn. 134; *Wieser*, Arbeitsgerichtsverfahren, Rn. 144.

55 *Bader/Creutzfeldt/Friedrich/Creutzfeldt*, ArbGG, § 54 Rn. 2; *Düwell/Lipke/Kloppenburg/Ziemann*, ArbGG, § 54 Rn. 1; *Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann*, ArbGG, § 54 Rn. 1; *Hauck/Helml/Helml*, ArbGG, § 54 Rn. 4; *Kramer*, Güteverhandlung, S. 91, 94.

56 *Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann*, ArbGG, § 54 Rn. 1; *Venrooy*, ZfA 1984, 337 (339 ff.).

57 Vgl. oben B. III. 1.

58 *Kramer*, Güteverhandlung, S. 94.

59 BVerfG, Beschl. v. 14. 02. 2007 – 1 BvR 1351/01, NJW-RR 2007, 1073 (1074).

60 *Düwell/Lipke/Kloppenburg/Ziemann*, ArbGG, § 54 Rn. 1; *Germelmann/Matthes/Müller-Glöge/Prütting/Germelmann*, ArbGG, § 54 Rn. 1; § 57 Rn. 23.

61 *Düwell/Lipke/Kloppenburg/Ziemann*, ArbGG, § 57 Rn. 24; *Hauck/Helml/Helml*, ArbGG, § 57 Rn. 1.

62 *Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann/Hartmann*, ZPO, § 278 Rn. 6; *Zöller/Greger*, ZPO, § 278 Rn. 1, 7.

II. Mediation im Arbeitsrecht

Bevor sich die Betrachtung der Thematik „Mediation im Arbeitsrecht“ en detail annimmt, erscheint ein knapper Überblick über die Mediation im Allgemeinen für die folgenden Untersuchungen Verständnis fördernd und somit außerordentlich hilfreich, obschon sich bereits zahlreiche andere Autoren mit diesem Thema in aller Ausführlichkeit befasst haben⁶³.

1. Mediation im Allgemeinen

Mediation ist eine Konfliktlösungsmethode, die sich in den letzten fünf Jahrzehnten zunächst in den USA, später auch in europäischen Staaten wie Großbritannien, Irland und den Niederlanden etablierte und seit den Achtzigerjahren auch in Deutschland zunehmend Beachtung findet.⁶⁴

Mediation lässt sich im Wesentlichen als ein freiwilliges nichtöffentliche Verfahren zur gütlichen Streitbeilegung beschreiben, welches an besonderen Prinzipien ausgerichtet ist sowie vor einem neutralen Vermittler (Mediator) stattfindet. Dieser verfügt zwar über keinerlei Entscheidungskompetenz, er ist jedoch besonders zur Vermittlung befähigt und soll die Parteien bei der einvernehmlichen Lösung ihres Konflikts unterstützen, welche abschließend vertraglich zu fixieren ist.⁶⁵

Neben der Freiwilligkeit und der Nichtöffentlichkeit des Mediationsverfahrens besteht ein weiterer wesentlicher Unterschied zu Gerichtsverfahren darin, dass diese traditionell vergangenheitsbezogen sind, während sich die Mediation für ihre Konfliktlösung (auch) an der Zukunft orientiert⁶⁶. Es geht also nicht nur darum, einen bestehenden Streit jeweils interessengerecht zu lösen, sondern auch um die Vermeidung von Spannungen im künftigen Miteinander der Parteien.

63 Vgl. z. B. *Albrecht*, Mediation, Frankfurt a.M. u. a. 2001; *Breidenbach*, Mediation, Köln 1995; *Breidenbach/Peres*, SchiedsVZ 2010, 125 ff. *Homfeld*, Mediation, Univ. Diss., Bonn 2006; *Lembke*, Mediation, Heidelberg 2001; *Lenz*, Mediation, Wien 2008; *Montada/Kals*, Mediation, 2. Aufl., Weinheim, Basel 2007; *Zartmann*, Mediation, Univ. Diss., Köln 2003.

64 *Hoyningen-Huene*, JuS 1997, 352; zur gleichwohl noch relativ bescheidenen Inanspruchnahme in Deutschland vgl. *Tögel*, in: *Greger/Unberath*, S. 30; *Trenczek*, SchiedsVZ 2008, 135 und 139 f.

65 *Albrecht*, Mediation, S. 25; *Gottwald*, WM 1998, 1257 (1260); ausführlich zur Vertraulichkeits-Problematik *Casper/Risse*, ZIP 2000, 437 (438); *Dendorfer/Krebs*, MittBayNot 2008, 86 f.; *Eckardt/Dendorfer*, MDR 2001, 786; *Groth/Bubnoff*, NJW 2001, 338; *Lembke*, Mediation, S. 41; *Mähler/Mähler*, NJW 1997, 1262 (1263); *Nistler*, JuS 2010, 685 ff.; *Rüssel*, NJW 2000, 2800 (2801 f.); *Schöpflin*, JA 2000, 157 (163); *Thau/Pusch*, AuA 1997, 343; *Trenczek*, ZRP 2008, 186 (187) anschaulich zur Abgrenzung von der Schlichtung; *ders.*, SchiedsVZ 2008, 135 (136); *Bargen*, EuR 2008, 200 (203); zu psychologischen Aspekten der Mediation vgl. *Ittner*, in: *Joussen/Unberath*, S. 27 ff. sowie *Montada*, in: *Greger/Unberath*, S. 5 ff.; *Montada/Kals*, Mediation, 2. Aufl., Weinheim, Basel 2007.

66 *Mähler/Mähler*, NJW 1997, 1262 (1264); *Risse*, NJW 2000, 1614 f.; *Bargen*, EuR 2008, 200 (203).

a) Begriff

Für die deutsche Bezeichnung als „Mediation“ stand, wie unschwer auszumachen ist, der englische Begriff „mediation“ Pate. Ihren begrifflichen Ursprung hat Mediation jedoch im Lateinischen (vgl. *mediatio, mediatio-nis*) und bedeutet Vermittlung.⁶⁷

Aufgrund dieser relativ unscharfen Definition neigen Stimmen im Schrifttum zu einem recht inflationären Gebrauch des Begriffs, obschon es sich oftmals gerade nicht um Mediationen handelt, so beispielsweise beim arbeitsgerichtlichen Güteverfahren oder der kollektivrechtlichen Schlichtung⁶⁸. Insoweit handelt es sich zwar auch um gütliche Verfahren, jedoch vielfach ohne die Befolgung jener Prinzipien, welche die Mediation zwangsläufig zur Voraussetzung hat.⁶⁹

b) Grundsätze der Mediation

Nicht nur die Frage, ob es sich um eine Mediation handelt, sondern auch ihre Erfolgsaussichten stehen und fallen mit der Einhaltung besagter Grundsätze. Aufgrund von Überschneidungen finden sich durchaus verschiedene Einteilungen. Im Kern sind die folgenden Prinzipien jedoch von besonderer Bedeutung:

aa) Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit

Vom Entschluss zur Durchführung einer Mediation, über ihre Realisierung oder ihren Abbruch, bis hin zur Schlussvereinbarung muss das Verfahren grundsätzlich zur Disposition der Parteien stehen.⁷⁰ Dass einer Partei, welche zur Verfahrensteilnahme verpflichtet wird, keine Rechte genommen werden, solange sie die Durchführung jederzeit ohne zu erwartende Sanktionen oder sonstige Unannehmlichkeiten beenden kann, bleibt allerdings zu berücksichtigen.⁷¹

Die Entscheidungsgewalt, d. h. die Festlegung des „Ob“ und „Wie“ der Verhandlungslösung, liegt allein bei den Parteien. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass sie überhaupt fähig sind, diese Verantwortung zu übernehmen. Die Parteien müssen sich demnach etwa auf gleicher Augenhöhe gegenüberüberstehen.⁷²

67 Albrecht, Mediation, S. 25.

68 Zum Begriff der Schlichtung vgl. Lembke, RDA 2000, 223.

69 Zum Beispiel des Einigungsstellenverfahrens vgl. Eyer, AuA 2000, 308 (310); zu weiteren Schwachstellen der genannten Varianten gegenüber der Mediation vgl. Richter/Schwartz, AuA 2000, 582; zur Abgrenzung der Mediation von Schiedsgerichtsbarkeit und Schlichtung vgl. Albrecht, Mediation, S. 27ff. sowie Bargent, Gerichtsinterne Mediation, S. 51ff.; zur Abgrenzung hinsichtlich Schiedsverfahren, Schlichtung, Coaching und Supervision vgl. Homfeld, Mediation, S. 37 ff.

70 Hoyningen-Huene, JuS 1997, 352.

71 Zartmann, Mediation, S. 13.

72 Albrecht, Mediation, S. 35; Diez/Krabbe, FRP 1996, 5; Hoyningen-Huene, JuS 1997, 352f.; Zartmann, Mediation, S. 15 f.