

Vergleiche um jeden Preis?

„Die gütliche Erledigung des Rechtsstreits soll während des gesamten Verfahrens angestrebt werden“ (§ 57 II ArbGG). Gerade im Arbeitsrecht entspricht das vielfach den Parteiinteressen. Arbeitnehmer wollen trotz ungerechtfertigter Kündigung nicht an den Arbeitsplatz zurück und nehmen gerne eine Abfindung. Arbeitgeber scheuen das Annahmeverzugsrisiko und beißen in den süßsauren Apfel der Abfindung.



Doch wie weit darf der Richter die Vergleichsbereitschaft der Parteien vorantreiben? Das habe ich in NZA 2005, 1321 (1323) („Dürfen Richter lügen?“) angesprochen. Wer die Praxis kennt, der weiß, wie oft die Parteien durch das Mittel, die Rechtslage unsicherer darzustellen, als sie vielleicht ist, zum Vergleich bewogen werden. Seinerzeit wurde noch wohlwollend von der „Notlüge“ zur Begrenzung der Arbeitsbelastung gesprochen. Der Abschnitt endet mit den Worten: „Schlussendlich müssen die Richter bedenken, dass ein verständlicher Zweck nicht alle Mittel heiligt und die zum Kompromiss genötigte Partei Vertrauen in den Rechtsstaat verlieren könnte.“ Auf diesen Beitrag folgte manche zustimmende, aber auch kritische Reaktion.

Doch der Fall, den der 2. Senat des BAG nunmehr zu entscheiden hatte (NZA 2010, 1250), scheint die schlimmsten Befürchtungen zu bestätigen. Hier hat ein Vorsitzender Richter eines LAG mit völlig unangemessenen Äußerungen eine Partei zum Vergleich „geprügelt“. Hätte sich ein Professor zu didaktischen Zwecken einen solchen Fall ausgedacht, wäre er als weltfremder Spinner bezeichnet worden. Aber die Wirklichkeit schreibt die bizarrsten Geschichten. Das BAG hat in diesem krassen Fall die Voraussetzungen für die Anfechtung eines Prozessvergleichs wegen rechtswidriger Drohung durch den Vorsitzenden Richter bejaht. Der Fall dürfte Rechtsgeschichte schreiben.

Abseits dieses extremen Falls können Richter der Versuchung erliegen, Vergleichsbereitschaft auch in den Fällen zu erreichen, in denen das Obsiegen einer Seite eigentlich deutlich vorgezeichnet ist. Das birgt die Gefahr, dass Prozessbeteiligte Arbeitsrecht als besonders unsicher empfinden. Im Kündigungsschutzrecht hat die Vergleichspraxis dazu geführt, dieses auf Bestandsschutz zielende Recht nur noch als Abfindungsrecht zu verstehen. Und wer das nicht verstehen wollte, dem wurde oftmals nachgeholfen. Auch die großzügig interpretierte richterliche Hinweispflicht nach § 139 ZPO wird bisweilen dazu benutzt, einer schlecht vortragenden Partei unter die Arme zu greifen, um anschließend den gerichtlichen Vergleichsvorschlag zu offerieren. Das hat der Verfasser mehrfach in Arbeitsgerichtsprozessen erlebt.

Wie immer dem auch sei. Es ist an der Zeit, dass sich die Arbeitsgerichtsbarkeit insofern einer Selbstreflexion unterzieht. Die alltäglich stattfindenden Fallkonstellationen müssen in Richterfortbildungen diskutiert werden. Problematisiert werden muss dabei auch die Frage, welche Pensenschlüssel angemessen sind und welche Bedeutung hohe Erledigungszahlen in der Beurteilung von Richtern haben.