

# Ehrenamtliche Richterinnen und Richter an Arbeitsgerichten in Deutschland, Frankreich und Großbritannien – Vergleichende Betrachtung –

**Armin Höland**

Workshop am 20. Juni 2017 in Halle (Saale)

# Vergleichende Beobachtungen

- 1) In allen drei in die Untersuchung einbezogenen Ländern – Deutschland, Frankreich und Großbritannien – stehen für die Behandlung **arbeitsrechtlicher Streitigkeiten** jedenfalls in der ersten Instanz **besondere Gerichte** zur Verfügung. In den drei Rechtsordnungen kommt darin die nach Zahl und Qualität traditionell besondere Bedeutung arbeitsrechtlicher Konflikte für gesellschaftliche Wohlfahrt und Frieden zum Ausdruck. Von der gemeinsamen Aufgabe der Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten abgesehen, unterscheiden sich die hierfür geschaffenen Institutionen und ihr rechtlicher Kontext erheblich.

2) In allen drei Rechtsordnungen wirken **Laien** im Sinne von nicht juristisch ausgebildeten und jedenfalls nicht als Berufsrichter tätigen Personen an den arbeitsgerichtlichen Verfahren mit. Mit ihrer Einbeziehung in die Streitbeilegung verbindet sich seit jeher die **Erwartung**, dass sie die **lebens- und arbeitsweltliche Erfahrung** und das **betriebliche Praxiswissen** sowie allgemein den „gesunden Menschenverstand“ aus der Sicht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in die gerichtliche Entscheidungsfindung einbringen. Das durch die Interviews vermittelte Selbstverständnis der ehrenamtlichen RichterInnen bestätigt diese Erwartung.

3) Im Hinblick auf die **Besetzung der Spruchkörper** unterscheidet sich das französische Modell der *conseils de prud'hommes* mit der ausschließlichen Mitwirkung von **Laien** (im Sinne von nicht als Richter ausgebildeten Richtern) von den „**mixed tribunals**“ in Großbritannien und Deutschland. Die „mixture“ besteht in GB und D aus dem Zusammenwirken von Berufsrichtern mit Nicht-Berufsrichtern. Das wirft Fragen der **Herrschaft des Fachwissens** und der **Vereinbarkeit** von fachlichem Wissen mit den nichtfachlichen Wissens- und Werteangeboten der Laienrichter auf. In den *conseils de prud'hommes* spielt weniger die Wissensdifferenz als die **Aushandlung von Wahrnehmungen und Wertungen** zwischen den Richtergruppen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ein Rolle.

- 4) Im Vergleich mit Frankreich und Großbritannien erscheint das arbeitsgerichtliche Verfahren in **Deutschland** als das am stärksten **justizförmige Verfahren**. Es wird in seinem Ablauf wie in der inhaltlichen Behandlung des Rechtsstreits von einem oder einer Vorsitzenden RichterIn mit der Befähigung zum Richteramt geleitet. Damit hebt es sich deutlich von den französischen *Conseils de prud'hommes* ab, in denen keine Berufsrichter wirken. Aber auch im Vergleich zu den *Employment Tribunals*, die ebenfalls tripartit zusammengesetzt sind, folgen Arbeitsgerichte in Deutschland stärker dem Modell eines (zivil)justiziellen Verfahrens.

- 5) Die **Vorsitzenden RichterInnen** bestimmen in Deutschland das arbeitsgerichtliche Verfahren in formaler wie inhaltlicher Hinsicht. Die **fachliche Dominanz der Berufsrichter** ist aber keine absolute. Die **ehrenamtlichen RichterInnen** haben eine wichtige **Interpretations- und Korrekturfunktion**. Vor allem im Hinblick auf die kontextuelle Erfassung und Bewertung des streitigen Sachverhalts, der betrieblichen Verhältnisse, der beruflichen Praxis und des Verhaltens der Akteure bilden die arbeitsgerichtlichen Spruchkammern in Deutschland, wie im Grundsatz ebenso in Frankreich und Großbritannien, **Arbeitsgemeinschaften der Streitbehandlung und Entscheidungsbildung**.

6) Ein deutlicher **Unterschied** zwischen den drei arbeitsgerichtlichen Verfahrenskulturen liegt in der **Verfahrensdauer**. Nach drei Monaten sind an deutschen Arbeitsgerichten 68% aller Verfahren und fast drei Viertel der Bestandsstreitigkeiten (§ 61a ArbGG) erledigt. Die *conseils de prud'hommes* hingegen haben nach 3,7 Monaten 25%, nach 11,1 Monaten 50% und nach 18 Monaten 75% der Klagen erledigt. Auch an den *Employment Tribunals* dauern Klageverfahren, insbesondere Mehrfachklagen (*multiple claims cases*), erheblich länger. Allerdings kann es hier im einzelnen Klageverfahren zu mehrtägigen Lese- und Beratungssitzungen und damit zu wesentlich längerer Verfahrensdauer kommen.

- 7) Eine bemerkenswerte **Gemeinsamkeit** aller drei Arbeitsgerichtsordnungen besteht in der durch die Interviews belegten Beobachtung, dass sich das **Ethos** und die **Verantwortung** des **Richteramtes** bei den Ehrenamtlichen gegenüber der sozialen und politischen Zuordnung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durchsetzen. Nach ihren Aussagen gelingt es den ehrenamtlichen RichterInnen durchweg, den Ausgleich zwischen den Erfahrungen im Arbeitsleben und der gebotenen Unparteilichkeit als Richter herzustellen. Unterstützt wird das durch den **gemeinschaftlichen Prozess der Rechtsfindung**. Entsprechend selten sind Mehrheitsentscheidungen oder in Frankreich Streitentscheidung durch Berufsrichter.

8) Die **alte Idee des Arbeitsgerichts**, dass auch die Repräsentanten der großen gesellschaftlichen Lager des Arbeitslebens, **Arbeitnehmer und Arbeitgeber**, über Streitigkeiten aus dem Arbeitsleben zu Gericht sitzen, hat sich in allen drei Rechtsordnungen als Prinzip und Institution erhalten, in GB möglicherweise abgeschwächt durch das seit 1999 bestehende Recht des Selbstvorschlags. Das Prinzip hat nichts an Überzeugungskraft verloren. Durch die Mitwirkung der ehrenamtlichen Richter gelingt **komplexere Erschließung** von Sachverhalt und Hintergrund arbeitsrechtlicher Konflikte und **genauere Ausfüllung von Rechtsbegriffen**. Das trägt auch zu dem Eindruck der **Gerechtigkeit des Verfahrens** und der **Legitimität** des Ergebnisses bei.

+ + +