

MEDIATION IN DER ARBEITSWELT

Konflikte im Arbeitsverhältnis kommen immer wieder vor. Doch anstatt diese vor den Arbeitsgerichten auszutragen oder zu verdrängen, bis die Situation irgendwann eskaliert, kann eine Mediation eine gute Möglichkeit zur alternativen Konfliktlösung bieten. Eine solche weist auf eine gute Betriebskultur hin und kann dazu beitragen, eine „innere Kündigung“ zu verhindern. Die Wirtschaftsmediation der IHK erfolgt über das IHK-eigene **MediationsZentrum**.

Für Arbeitsverträge stellen wir eine eigene Mediationsklausel zur Verfügung (siehe unten).

WAS VERSTEHT MAN UNTER MEDIATION?

Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem die Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren¹ **freiwillig** und **eigenverantwortlich** eine **einvernehmliche Beilegung** ihres Konflikts anstreben (§ 1 Abs. 1 MediationsG).

Bei der Mediation wird ein Konflikt also nicht durch einen Richter, entschieden, sondern die Parteien erarbeiten selbst eine Lösung, sie kommen wieder ins Gespräch. Dabei werden sie von einem Mediator, als einer unabhängigen und neutralen Person ohne Entscheidungsbefugnis, geführt und unterstützt (§ 1 Abs. 2 MediationsG).

Ansprechpartner für Mitgliedsunternehmen:

Homepage: www.muenchen.ihk.de

Volker Schlehe, Franziska Edlin

Hausanschrift: : Max-Joseph-Straße 2

Durchwahl: 089-5116- 1254/ -1490

IHK-Service: 089 / 5116 - 0

Fax: 089-5115-8-1254/ -1490

E-Mail: volker.schlehe@muenchen.ihk.de

franziska.edlin@muenchen.ihk.de

Bearbeitet am: 28. Februar 2023

¹ Diese Mediationsordnung verwendet zur besseren Lesbarkeit das generische Maskulin. Soweit im Folgenden von Mediator, Dritter usw. gesprochen wird sind stets alle Geschlechter als auch die Ein- und Mehrzahl (z.B. Co-Mediatoren) gemeint.

WELCHE KONFLIKTE SIND FÜR EINE MEDIATION GEEIGNET?

Im Arbeitsleben sind beispielsweise folgende Konflikte für eine Mediation geeignet:

- Streit zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, die sich beispielsweise aus dem Führungsverhalten oder der Einschätzung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters ergeben können;
- Konflikte im Team oder zwischen verschiedenen Abteilungen, die auf persönlichen Animositäten, einer unklaren Kompetenzverteilung oder unterschiedlichen Auffassungen über Arbeitsweise und Zielerreichung, beispielsweise bei Projekten, beruhen können;
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die oft die Diskussion über eine angemessene Beurteilung im Arbeitszeugnis oder über die Höhe einer in Aussicht gestellten Abfindung nach sich zieht;
- Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat, die ihre Ursache nicht nur in den inhaltlich divergierenden Auffassungen, sondern auch in Bezug auf Kommunikationsform oder Informationsfluss haben können;
- Tarifkonflikte, sowohl zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, aber auch in Bezug auf Firmentarifverträge.

WAS SIND DIE VORTEILE EINER MEDIATION?

- **Win-Win-Situation**

Gerade wenn Parteien auch in Zukunft zusammen arbeiten werden, wie dies im Arbeitsverhältnis oder bei der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat der Fall ist, bietet sich eine Mediation an, denn durch die gemeinsame Erarbeitung einer Lösung bleiben die Parteien im Gespräch und die Fronten verhärten sich nicht weiter. Zudem gibt es keine Verlierer, sondern einen einvernehmlichen Kompromiss. Im Idealfall profitieren beide Seiten.

- **Umfassende Aussprache**

Auch können bei einer Mediation Konfliktursachen herausgearbeitet werden, die als solche gar nicht justiziabel sind, weil sie auf der Beziehungsebene liegen.

Werden solche grundsätzlichen Differenzen oder Missverständnisse ausgeräumt, bietet das eine gute Basis für die weitere Zusammenarbeit.

- **Interessengerechte Lösung**

Oft stellt sich während einer Mediation heraus, dass ein Missverständnis die Ursache ist oder der Fokus der streitenden Parteien auf ganz unterschiedlichen Aspekten liegt, so dass eine Partei vielleicht in einem Punkt nachgeben kann, so lange ein anderer Gesichtspunkt in ihrem Sinne geregelt wird. Und umgekehrt ist diese Perspektive für die andere Partei vielleicht gar nicht so wichtig. Die Mediation ist nicht auf die Durchsetzung von Positionen, sondern auf das Herausarbeiten und die Erreichung der dahinter stehenden wirtschaftlichen und persönlichen Interessen gerichtet.

- **Schnelle Durchführung**

Eine Mediationsverhandlung im Arbeitsrecht kann innerhalb weniger Tage anberaumt und mit oder ohne einen Parteianwalt durchgeführt werden. Dadurch ergeben sich im Vergleich zu einem Gerichtsverfahren oftmals Zeit- und Kostenvorteile. Eine zeitnahe Konfliktlösung wirkt sich in der Regel positiv auf die weitere Zusammenarbeit aus. Aber auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn nur noch Detailfragen offen sind, wie restliche Urlaubsansprüche oder die Höhe einer Abfindung, wird eine schnelle Abwicklung von den Parteien positiv empfunden.

- **Diskretion**

Es wird nicht öffentlich verhandelt. Der Mediator unterliegt nach § 4 Abs. 1 MediationsG der Verschwiegenheitspflicht.

WIE IST DER ABLAUF EINES MEDIATIONSVERFAHRENS?

- **Bereitschaft zur gütlichen Einigung und Vereinbarung**

Voraussetzung für die Durchführung eines Mediationsverfahrens ist, dass beide Parteien einvernehmlich bereit sind, sich gütlich zu einigen. Dies haben sie entweder schon im zugrundeliegenden Vertrag durch Aufnahme einer Mediationsklausel dokumentiert oder eine Mediationsvereinbarung wird nachträglich abgeschlossen.

- **Antrag der Parteien und Auswahl des Mediators**

Bei einem durch das MediationsZentrum administrierten Verfahren stellt mindestens eine Partei einen Antrag auf Durchführung eines Mediationsverfahrens an das MediationsZentrum. Dafür sind die Mediationsvereinbarung, die Namen und la-

dungsfähigen Anschriften der Konfliktparteien sowie Angaben zur zugrundeliegenden Auseinandersetzung beizufügen. Sofern der Mediator bestimmte Kriterien erfüllen soll, ist dies ebenfalls anzugeben. Das MediationsZentrum fordert einen Kostenvorschuss bei allen am Mediationsverfahren beteiligten Konfliktparteien an (zu den Kosten siehe Anlage 1 der Mediationsordnung des MediationsZentrums unter www.ihk-muenchen.de). Nach Eingang des Kostenvorschusses benennt das MediationsZentrum einen Mediator.

Alternativ können die Parteien auch ein Mediationsverfahren ohne Einschaltung des MediationsZentrums durchführen. In diesem Fall suchen sie sich direkt einen Mediator, beispielsweise aus dem Mediatorenpool des MediationsZentrums, aus (**Adhoc-Verfahren**). Gegen eine Kostenpauschale schlägt das MediationsZentrum eine Auswahl an geeigneten Wirtschaftsmediatoren aus dem Mediatorenpool vor (zu den Kosten siehe Anlage 1 der Mediationsordnung des MediationsZentrums).

- **Mediationsverfahren**

Das Verfahren richtet sich nach der Mediationsordnung des MediationsZentrums. Der Mediator schließt mit den Parteien einen Mediatorvertrag. Das MediationsZentrum hält hierfür ein Muster bereit. Sodann wird das eigentliche Mediationsverfahren durchgeführt.

WEGE ZUR MEDIATION

Für das Verhältnis Arbeitnehmer und Arbeitgeber empfehlen wir eine freiwillige Klausel. Verbindliche Klauseln mit Verbrauchern, wozu auch Arbeitnehmer zählen, sind in Arbeitsverträgen nach dem im Februar 2016 eingefügten § 309 Nr. 14 BGB nicht mehr zulässig. Ist ein Arbeitsgerichtsverfahren bereits anhängig, kann das Arbeitsgericht nach § 54a Abs. 2 ArbGG das Ruhen des Verfahrens zur Durchführung einer Mediation anordnen.

Für Arbeitsverträge empfehlen wir folgende unverbindliche Mediationsklausel:

§ Mediationsklausel

- (1) Bei Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Arbeitsvertrag prüfen die Arbeitsvertragsparteien stets die Durchführung eines Mediationsverfahrens nach der Mediationsordnung des MediationsZentrums der IHK für München und Oberbayern.
- (2) Für die Dauer des Mediationsverfahrens sollen die Parteien auf die Erhebung einer Klage verzichten. Sofern die Klageerhebung zur Wahrung von Ausschlussfristen oder

Klagefristen notwendig ist, sollen die Arbeitsvertragsparteien das Ruhen des Gerichtsverfahrens herbeiführen.

Optionaler Zusatz:

(3) Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien auf die Durchführung einer Mediation, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber die Verfahrenskosten trägt.

VERJÄHRUNG UND AUSSCHLUSSFRISTEN

Zwar ist nach § 203 Satz 1 BGB die Verjährung während schwebender Verhandlungen über den Anspruch oder die den Anspruch begründenden Umstände gehemmt, bis der eine oder der andere Teil die Fortsetzung der Verhandlungen verweigert.

ACHTUNG:

Dies gilt jedoch **nicht für die gesetzlichen Ausschluss- oder Klagefristen**, wie beispielsweise die Drei-Wochen-Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG oder die Zwei-Monatsfrist zur Geltendmachung eines Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruchs wegen Diskriminierung nach § 15 AGG. Solche gesetzlichen Ausschluss- oder Klagefristen können nach herrschender Meinung auch nicht durch Vereinbarung ausgeschlossen werden. Durch ein Mediationsverfahren tritt also **keine Hemmung einer Ausschluss- oder Klagefrist** ein!

Gleiches gilt wohl auch bei tariflichen Fristen. Hinsichtlich einzelvertraglicher Ausschluss- und Klagefristen bedarf es einer Klärung im Einzelfall.

SHUTTLE-MEDIATION (PENDELMEDIATION)

Wegen der vorgenannten Eilbedürftigkeit aufgrund gesetzlicher Klagefristen kann im Arbeitsrecht eine sogenannte Shuttle-Mediation sinnvoll sein. Anders als bei der klassischen Mediation sind die Konfliktparteien und der Mediator nicht persönlich anwesend, sondern der Mediator kommuniziert mit den Parteien über Telefon oder internetbasierte Kommunikationsmittel. Dies kann sowohl mit allen Beteiligten zusammen erfolgen als auch im Einzelgespräch, indem der Mediator zunächst mit der einen Partei und dann mit der anderen telefoniert.

Insbesondere bei Trennungssituationen sowie in Fällen, in denen nur noch einzelne Detailfragen offen sind, kann eine Shuttle-Mediation zielführend sein.

ABSCHLUSS DES MEDIATIONSVERFAHRENS

Das Mediationsverfahren endet in der überwiegenden Zahl der Fälle mit einer Einigung. In der Schlussvereinbarung wird die zwischen den Parteien erzielte Einigung schriftlich festgehalten und von den Parteien und dem Mediator unterzeichnet. Als anerkannte Gütestelle kann das MediationsZentrum vollstreckbare Titel über geschlossene Vergleiche ausstellen.

Die Parteien können die Mediation aber auch jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen. Scheitert die Mediation steht der Weg zu den Gerichten offen (siehe aber oben zu den Ausschluss- und Klagefristen).

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen erhalten Sie im Merkblatt des MediationsZentrums „Wirtschaftsmediation – Informationen für Unternehmen“, über die im Internet eingestellten Praxisbeispiele aus der IHK-Mediation oder direkt über das **MediationsZentrum**, jeweils unter www.ihk-muenchen.de.

Wann und warum Mediation sich lohnt und wie dieses Verfahren der außergerichtlichen Streitbeilegung allgemein abläuft veranschaulicht der Film „Mediation – Der neue Weg zur Konfliktkultur“, den Sie unter www.ihk-muenchen.de finden.

Im IHK-Mediatorenpool finden sich auf die Arbeitswelt spezialisierte Mediatoren.

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK für München und Oberbayern für ihre Mitgliedsunternehmen.

Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der fachlichen und rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.